

4^e Vergadering

di 4 april 2023 – 19.00 uur

Dick aanwezig vanaf 19.30 – 21.00;

Menno aanwezig vanaf 19:30 voor gezamenlijke agendapunt Huidige stand van zaken.

Vooroverleg MR-leden (19.00-19.30u)

Datum	Onderwerp	Actiehouder	Opmerkingen	Status
1/11	TSO	Dick/Esra	Verantwoording TSO, betaling coördinator	Reglement TSO: financiën/rol directie. Coördinator in 2023 begroot vanuit school
1/11	OV-vergadering	Alain	Gaat komend jaar door op huidige manier en volgend jaar beslissing over het al of niet doorgaan van huidig format.	v
1/11	Nieuwe Entree	Esther	Navraag bij commissie entree	Project on hold tot komst nieuwe directeur
1/11	Uitkomst vragenlijst sociale veiligheid	Dick	Aan schoolteam en MR	Maaïke (Cedin) bespreekt CANVAS uitkomsten met leerkrachten; algemene uitkomst met conclusies voor vergadering nog niet beschikbaar.

1. Huidige stand van zaken: personeel, overleg bestuursniveau, nieuwe directeur

MR spreekt zijn zorgen uit over de onrust binnen de lerarengroep.

Hoe gaat het met de invulling van de vacatures welke stappen zijn er ondernomen?

Meesterbaan zijn we niet zichtbaar? Hoe kan dit? Dick zal dit nakijken en rechtzetten.

Overleg andere besturen wat is hier uit gekomen?

Terugkoppeling vanuit Menno (ABSA) - Besturen:

Maandag zijn de besturen IJburg bij elkaar geweest AMOS / STAAIJ /ASKO en ABSA

Goed om te zien dat we allemaal gezamenlijk bij elkaar waren.

De situatie uitgelegd voor het Podium. Deze is ook te herkennen door andere scholen op IJburg. Wat betekend dit en wat betekend dit voor je school en je eigen positie.

Gekeken ook naar nieuw te ontwikkelen gebieden.

Prognose op IJburg dat je in totaal naar de toekomst toe (ver) met 8 scholen te veel scholen hebt.

Voor korte termijn de quick wins kunnen halen. Gevraagd of we iets kunnen met personeel onderling gezien het personeel te kort. Daar zit de quick win nog niet in is het antwoord. Maar er is bereidbaarheid om wel te gaan kijken om beter te gaan samenwerken dus korte termijn geen oplossing maar naar de toekomst toe hoe kunnen we op IJburg kijken in vormen van samenwerking.

Komende jaren wel doorgaan met Podium met nieuwe directeur.

Dick: Op de achtergrond met 2 dingen bezig acuut probleem na de meivakantie en wat betekend dat dan voor volgend jaar.

De prognose is 240 leerlingen. We willen blijven werken met enkele groepen dus tekort voor nu van 4fte.

Met verschillende organisatie aan tafel om te kijken wat bieden ze. O.a met Future Stars /Fawaka. Zijn organisaties die met je meedenken over kortdurende inval.

Kijken of we dan ook voor langere tijd verbinden kunnen aan de school.

Oproep ouders; 1 ouder gesproken die in gesprek wilde. Kijken of we mogelijkheden hebben dat ze ouder helpen binnen het Podium.

We hebben een acuut probleem in de meivakantie en semi acuut probleem voor de formatie nieuwe schooljaar.

Na de Meivakantie

Focus ligt nu op invulling leerkrachten.

Voor groep 8 (2 dagen opvullen Codeerschool)

Musicalschool 1 dag in de week voor de musical lessen.

Zoals het nu lijkt hebben we eventueel iemand ook voor 3 weken. Nog niet lesbevoegd staat wel voor de klas.

Er is een leerkracht uitgevallen in groep 6. Dus daar hebben we ook een acuut probleem.

We kijken hoe we hier invulling aan gaan geven.

We zien wel een team wat onder spanning staan. Dus we ontkomen er niet aan om ook recruiters in te zetten. Daar moeten we het over hebben en duidelijk ook aangeven wat doen we niet meer.

We zetten 1 leerkracht op parallelgroepen.

Dat betekend dat primaire proces onderwijs is.

Scenario: Wat als we geen mensen krijgen? Wat kunnen we out of the box denken. En daarmee naar het team wat is haalbaar in ideeën en wat is niet haalbaar en ook kijken dat het team het draagt. En ondertussen blijven zoeken naar mensen.

Andere organisatie is flex-onderwijs waar we contact mee hebben. Platform om uitwisselingen Ingewikkelde is wel dat de mensen aan de andere kant wat te wensen en te eisen hebben. Dat ze er voor kiezen om flexibel te zijn.

Dat is dilemma waar we tegen aan lopen.

Wat zijn de no go's en

"Hoe zorg ik er voor dat de kern blij wordt."

Denk vanuit werkgeverschap mee. Ouders meenemen in dit verhaal die niet populair zijn en niet meest fijn. Ondersteunend personeel ook naar kijken wat we daar mee kunnen doen.

Van het team weten of dit ook gaat werken?

Verzoek van Dick om een extra studiedag in te plannen om brainstorm sessie te houden.

Gezien de situatie is dit **akkoord vanuit MR** om dit in te plannen.

Nieuwe Directeur.

Advies van de BAC gesproken met 2 goede kandidaten. Beide zijn benoembaar. Kandidaten zijn goed meegenomen in de context van de school beide waren enthousiast.

Zijn 2 verschillende persoonlijkheden. 1 kandidaat uit gekomen. Onder voorbehoud van arbeidvoorwaarden en referenties.

Maar zoals het er nu naar uit ziet zal degene dan ook naast Dick mee kunnen lopen.

2. Vaststellen ABSA reglement MR

De stukken zijn doorgenomen ter voorbereiding met 2 concrete vragen, waarop inhoudelijk antwoord is gegeven door Menno.

- a. Medezeggenschapsstatuus van de Stichting Algemeen Bijzondere Scholengroep Amsterdam, december 2022 (+ toelichting)

-> Wat betreft samenstelling GMR 2.3 van het statuut. De leden van de GMR hoeven niet te bestaan uit MR leden, maar worden wel gekozen door MR leden. Zo staat het nu ook omschreven. Dat hoeft dus niet worden aangepast.

- b. Reglement voor MR-en van de scholen van de Stichting Algemeen Bijzondere Scholengroep Amsterdam (Versie 'De Zevensprong' als voorbeeld), december 2022 (+ toelichting)

-> Artikel 8.1.1 van het reglement mag terecht worden aangepast naar:

1. De directeur voert het overleg, als bedoeld in dit reglement, met de MR.

Het reglement voor ABBS Het Podium zal worden opgemaakt zoals de versie van De Zevensprong.

3. Opheffing oudervereniging – rol MR

Algemene mening is dat de MR geen actieve rol dient te spelen in het opheffen van de oudervereniging (OV). De gelden van de OV zonden naar onze mening moeten worden overgeheveld naar school, maar dit geld moet wel gelabeld worden zodat het beschikbaar blijft voor de (oorspronkelijke) doeleinden van de OV.

Het geld mag niet verloren gaan binnen ABSA.

Als MR kunnen wij ook toezien/controle voeren op de juiste besteding van dit gelabelde geld in de toekomst.

4. Ingebracht punt ouder groep 3: continuooster schaadt eetgedrag kinderen (NRC)

Wij delen de mening dat dit artikel niet opgaat voor de situatie zoals we die hebben op Het Podium, waarbij kinderen ip principe 30 min eettijd hebben en 30 min speeltijd.

5. Verwachte in/uit stroom MR leden (raamwerk voor de komende jaren maken)

Er zullen voor komend schooljaar 2 vacatures moeten worden opgevuld binnen de personeelsgeleding. De personeelsgeleding zal de oproep doen binnen het team.

We streven naar 1 nieuw lid binnen de oudergeleding, om zorg te dragen van continuïteit van kennis en ervaring, als de termijn van 3 jaar van de huidige MR erop zit (juli 2024).

6. Uitnodiging GMR-MR avond 'Back to the Future' – graag aan- of afmelden via QR-link in bijlage

Alain en 1 van de leden van personeelsgeleding zal hierbij aansluiten.

7. Notulen 3e vergadering.

Akkoord

8. Overige punten afkomstig van Directie/bestuur

9. Agenda en stukken volgende vergadering

- o Concept jaarverslag MR 2022-2023/ afspraken
- o (Conceptplan) Formatie vaststellen – voor zover haalbaar (instemmingsrecht PMR)

- Concept Werkverdeling Plan 2023-2024 – voor zover haalbaar (instemmingsrecht PMR)

10. Rondvraag

Punten die worden uitgesteld

- *Concept formatieplan*
- *School-Ondersteunings-Profiel (SOP)*
- *Werktijden- en verlofregeling aankomend schooljaar*