

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad Stichting Alkmaarse Katholieke Scholen

Notulen brainstormsessie GMR SAKS

Datum: 29 januari 2020 van 19.00 tot 21.20 uur
Locatie: De Driemaster, Gabriel Metsulaan 36, 1816 EP Alkmaar

Aanwezig van het DB:
Oebele Vos (voorzitter)
Maaïke Koster (secretaris)

School	Ouder	Leerkracht / IB'er
Sint Adelbertusschool	X	Erna de Haan
't Baeken	Martijn Voorhout	Diane Gunst
De Buriijn	X	Tessa Beentjes
De Driemaster	Marjolein Bohré	<i>Sabine Roodzant (ziek)</i>
Erasmus	Anita Imming	X
Kardinaal de Jong school	<i>Fatma Yapici afwezig</i>	Maaïke Koster
Het Kompas	Oebele Vos	X
De Kring	X	X
De Lispeltuut	X	Esther Struik
Mathiasschool	X	X
Matthieu Wiegmanschool	X	Thecla Middelhoff
De Regenboog Tochtwaard	Evelien Venhorst	X
De Regenboog Meidoornlaan	x	X
De Vlindertuin	X	X
De Wegwijzer	X	Janneke de Wit

Notulen: Michèlle Schaper (www.michellessecretariaat.nl)

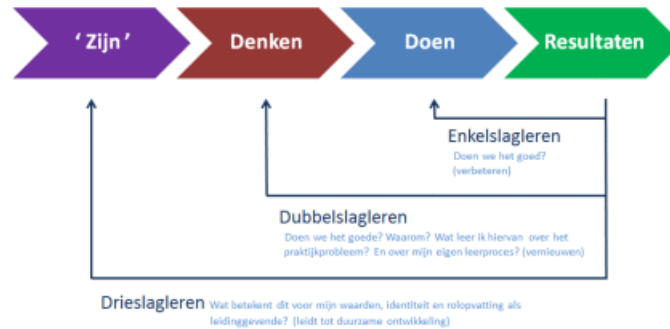
Tijdens deze tweede bijeenkomst wordt de GMR verder meegenomen door Rick Koster in het proces om te komen tot een nieuwe GMR structuur.

De GMR leden doen een oefening waarbij een GMR-lid uiting geeft aan zijn of haar gevoel over de GMR en hoe het anders kan in de toekomst. Hieruit komen de volgende inzichten;

- ✓ Het moet en kan anders.
- ✓ Wie zijn de personen die erbij passen?
- ✓ Ben ik wel de juiste persoon om in de GMR deel te nemen?
- ✓ Eerlijkheid en respect naar elkaar zijn nodig om een sterke GMR te vormen.
- ✓ Het moet duidelijk zijn wat we van elkaar verwachten en deze helderheid moet ook naar buiten toe worden gecommuniceerd. Een warm welkom voor nieuwe GMR leden is belangrijk. Op dit moment is het zelfs voor het DB niet duidelijk wie er wel en niet in de GMR zit.
- ✓ We doen het samen met een constante groep.
- ✓ Een GMR is noodzakelijk voor de organisatie.
- ✓ Binnen de GMR moeten de rollen worden verdeeld en talenten worden benut. Wellicht moeten er talenten, die nog niet aanwezig zijn binnen de GMR, worden geworven?
- ✓ Het is belangrijk dat de GMR leden elkaar (beter) leren kennen.
- ✓ De kaders en de richting moeten worden bepaald.

De karakteristieken van een goed GMR-lid zijn;

- Je gelooft in 'de bedoeling van GMR SaKS'
- Je bent intrinsiek gemotiveerd.
- Je bent in de gelegenheid en bereid om tijd en energie te besteden.
- Je bent proactief.
- Je bent bereid om transformatief te leren.



Met transformatief leren wordt bedoeld dat je in staat bent om anders te gaan denken over een bepaald punt. Hierdoor krijgt de GMR ook andere gesprekken met de bestuurder en wellicht ook een andere gesprekspartner als de besluiten elders (bijvoorbeeld op de werkvloer) worden genomen. Als de werkvloer in de toekomst de autonomie krijgt dan wordt de MR het overlegorgaan en wordt de GMR overbodig.

Leerkrachten en ouders kunnen proactief een positie innemen bijvoorbeeld bij een onderwerp als de lerarenstakingen. De GMR had al een reactie kunnen geven via S@m. Ouders, vertegenwoordigd in de GMR, horen reacties op het schoolplein bijvoorbeeld over de communicatie richting ouders over de staking. Het zou mooi zijn als ouders en leerkrachten elkaar in dit soort gevallen beter kunnen vinden.

Rick Koster heeft een concept brondocument opgesteld 'Samen zijn we SaKS' (de tekst is bij het verslag gevoegd). Hij vraagt wat de GMR-leden hierin raakt? En zijn er nog aanvullingen op het document.

De eerste alinea spreekt erg aan. De GMR hoort tussen de leerkrachten, ouders en het College van Bestuur in te staan en de belangen van alle 14 scholen te behartigen. Er staat dat de GMR de MR-en op de scholen ondersteunt. Dat is een taak die de GMR nu nog niet heeft. Als een GMR proactief is dan kan de MR contact zoeken met de GMR (bijvoorbeeld via een GMR crisisteam). De stelling 'Wij werken praktisch en doelgericht, houden van kort en bondig en zijn eerlijk' spreekt de GMR aan.

De genoemde rollen en kwaliteiten worden niet door alle GMR leden herkend. GMR-leden zien zichzelf niet alle genoemde rollen vervullen en onderkennen dat ze niet alle genoemde kwaliteiten hebben. Opgemerkt wordt dat in ieder taak onderdelen zitten die minder leuk zijn maar die er wel bij horen.

Tegenwicht is nodig als de GMR het niet eens is met de bestuurder, het zal niet altijd mogelijk zijn om naast de bestuurder te staan. Met de huidige bestuurder kan er goed worden samengewerkt maar het is niet zeker dat dit altijd zo blijft bijvoorbeeld als er een andere bestuurder komt. De GMR mist het woord 'daadkracht'. Wat men wil is evenwicht en tegenwicht. Toegezegd wordt dat het woord 'daadkracht' in de eerste alinea zal worden toegevoegd.

Voorgesteld wordt om de kwaliteiten en talenten apart te benoemen. Dan kan er gekeken worden welke kwaliteiten de GMR nu al in huis heeft en of de GMR nog op zoek moet naar een ontbrekend talent.

De GMR mist nog de verwachtingen die men van elkaar heeft. Dit punt hoeft niet in het brondocument benoemd te worden maar de verwachtingen moeten wel duidelijk zijn. Ook moet de GMR meer zichtbaar worden voor de achterban / stakeholders. Het plaatsen van foto's bijvoorbeeld op de website en in S@m of een poster op de scholen is een middel om de GMR meer zichtbaar te maken.

De GMR leden zijn benieuwd wat hun rol is/kan zijn binnen de GMR. Tijdens de volgende bijeenkomst zal er worden nagedacht over de principes. Wat verwachten we van elkaar? Een nieuwe rol kan ook worden geoefend gezamenlijk met de bestuurder zodat de omvorming van de GMR geleidelijk tot stand komt.

Opgemerkt wordt dat alle scholen in het proces meegenomen moeten worden ook de scholen die nu niet (meer) vertegenwoordigd zijn. De GMR van de Saks is er voor alle SaKS scholen. Zij zijn nog wel vertegenwoordigd in de GMR. Indien er van een bepaalde school geen leerkrachten of ouders meer aanwezig zijn binnen de GMR, dan zal de GMR in het veranderingsproces moeten zoeken naar een andere manier, waarop de vertegenwoordiging van deze SaKS scholen is gewaarborgd.

Alle GMR leden, die vandaag aanwezig zijn, willen er volgende keer weer bij zijn.

De voorzitter sluit deze brainstormsessie om 21.20 uur.