

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad van het openbaar primair onderwijs

OPENBAAR verslag • 7 december 2023, concept

1. Intern deel
2. Openbaar deel

Aanwezig:

Bestuur

Karin Biemans	-	Bestuurssecretaris a.i.
Sander Breed	-	Manager Bedrijfsvoering en control
Kitty Helmich	-	Manager HR
Marton de Pinth	-	bestuurder

GMR

Naomie Derks	-	leerkracht Kindercampus Mokum
Leon van Diepen	-	ouder Twiske
Wouter Koelman	-	ouder, Daltonschool De Poolster
George Pol	-	ICT-coördinator, privacyofficer, OBS Buikslotermeer
Caroline Prick	-	ouder, OBS Mont. Azalea (voorzitter)
Yvonne Zeegers	-	leerkracht, OBS De Weidevogel, plv. voorzitter
Jaime Teiwes	-	leerkracht IKC Noordrijk

Afwezig:

Anja van Lonkhuijzen	-	ouder, OBS Mont. Boven 't IJ Kampina
----------------------	---	--------------------------------------

Verslag

Suzanne Parent	-	ambtelijk secretaris GMR
----------------	---	--------------------------

1. Intern deel

2. Opening, mededelingen en agenda

Caroline Prick zit de vergadering voor. Zij heet de aanwezigen welkom en opent de vergadering.

Mededelingen

- Vakantierooster- de GMR heeft van het bestuur het vakantierooster ontvangen (adviesrecht GMR), maar daarin worden nog wat wijzigingen aangebracht. Een aangepast rooster volgt, ter besluitvorming in februari 2024.

3. Verslag 12 oktober 2023, inclusief actie- en besluitenlijst

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld. N.a.v. punt 2: In het interne deel van de vergadering van 12 oktober heeft de GMR Caroline Prick aangewezen als voorzitter. Dit is kort na de vergadering aan het bestuur medegedeeld. Er zijn verder geen opmerkingen of vragen n.a.v. het verslag, actiepunten zijn afgehandeld.

4. Terugblik bijeenkomst GMR-Raad van Toezicht 23 november 2023

De GMR kijkt terug op een goede sessie, heeft hier in het interne deel al aandacht aan besteed en vat samen:

- het is prettig om met elkaar van gedachte te wisselen over de rolinvulling van GMR en RvT;
- er zit energie op dezelfde thema's (zie verslag 23/11);
- open sfeer, goed om elkaar 2x per jaar te ontmoeten.

De bestuurder kijkt eveneens terug op een prettige bijeenkomst; fijn dat twee belangrijke organen binnen Innoord met elkaar het gesprek voeren.

Het verslag van de bijeenkomst RvT-GMR van 23/11 is te vinden op intranet in de map organisatie-GMR-overleg GMR en RvT.

5. Koersplan

De bestuurder schetst het tot nu toe doorlopen proces (zie ppt-presentatie). Dat proces begon een jaar geleden met een bijeenkomst in Scheveningen voor alle schoolleiders en stafmedewerkers. In die bijeenkomst werd het huidige koersplan geëvalueerd. Hoewel veel van de ambities nog overeind staan en behouden kunnen blijven, bleek er behoefte aan focus en aan het creëren van een meer gezamenlijk gedragen verhaal. De bestuurder heeft de GMR daar eerder over geïnformeerd.

Gedurende het jaar zijn er bijeenkomsten georganiseerd met verschillende geledingen om ontwikkelingen, uitdagingen en vraagstukken voor de toekomst te bespreken. Daarbij is niet alleen naar Innoord gekeken, maar ook breder naar de thema's die leven in de stad, binnen het SWV Passend Onderwijs en het openbaar onderwijs in het algemeen.

Uitkomsten op hoofdlijnen (voor een uitgebreid overzicht bijgevoegde powerpointpresentatie):

- Focuspunten:
 - Kwaliteit van onderwijs (basisvaardigheden en opbrengsten op orde, inclusiviteit)
 - Werken vanuit de waarden van het openbaar onderwijs (o.a. democratisch burgerschap, socialisatie, persoonsvorming)
 - Leren van en met elkaar (leernetwerken, leerteams, opleiden in de school, Expertisecentrum)
 - Efficiënte en effectieve bedrijfsvoering (planmatig werken).
- Specifieke focus: 0-12 jaar, sturen op doorgaande leerlijn, rijke schooldag, op inclusievere manier, iedereen aan boord
- Kernwaarden: Samen, groei, stevig, lef.
- Bakens: In orde, In verbinding, In ontwikkeling, Inclusief, In de wereld

Volgende stappen: Er volgen na de kerstvakanties nog enkele sessie om teksten te finetunen, waarna het definitieve stuk aan de GMR voorgelegd zal worden. In maart 2024 is een Innoord-dag gepland waarop het koersplan gepresenteerd zal worden. Ook de leerlingenraad van Innoord wordt betrokken bij het plan.

Vragen en overwegingen die de GMR meegeeft aan de bestuurder op basis van de voorlopige teksten:

- De GMR is in het algemeen positief over het verhaal zoals dat gepresenteerd is door de bestuurder en op papier. Het is een aansprekend verhaal, thema's resoneren, er zit goede energie op de "bakens"
- Graag verduidelijken: "We blijven toekomstgericht personeelsbeleid voeren waarin alle scholen en collega's de voorsprong behouden omdat ze onderdeel van Innoord zijn."
- "Inclusief" - Waaraan gaan we straks merken dat Innoord inclusiever dan inclusief is? Wat is er zichtbaar op de scholen binnen de organisatie? Wat verstaan we echt onder inclusiviteit?
- "In ontwikkeling"- Is er extra geld (en personeel) beschikbaar voor brede talentontwikkeling (creatieve vorming, muziek, theater, handvaardigheid, kunst) en worden uitjes financieel ondersteund? Ofwel: hoe haalbaar zijn de doelen binnen dit thema?
- Zeer positief is de GMR over "In de wereld". Graag breder trekken naar wereldgebeurtenissen, zoals oorlog bijvoorbeeld. In de tekst gaat het nu alleen over milieu, duurzaamheid.
- "In verbinding"- Gebruikmaken van Amsterdam Noord als "real life" lesmateriaal zal ook extra kosten met zich meebrengen (Eye of een ander museum bijvoorbeeld). Hier zal in de begrotingen rekening mee gehouden moeten worden.
- De GMR vraagt aandacht in het proces voor het "hoe": hoe ga je dit waarmaken, hoe neem je mensen mee, hoe worden deze ambities ook ambities van scholen, van medewerkers zelf, hoe ga je volgen, borgen? Zijn er bijvoorbeeld scholen die een voortrekkersrol kunnen vervullen, zodat andere scholen ervan kunnen leren?
- Het is nu niet duidelijk of er ook ondergrenzen zijn, minimumnormen, waar hebben scholen ruimte om te experimenteren?
- Het plaatje zoals geschetst is nog erg conceptueel, hoe wordt dit vertaald naar leraren, hoe maak je het aansprekend en geef je meer focus?
- De GMR, met name de oudergeleding mist het thema "technologie". Alles gaat tegenwoordig over AI, de banen van de toekomst zitten in "tech". Technologie biedt vele kansen, maar kan ook een bedreiging zijn. Het feit dat dit thema in de sessies alleen naar voren werd gebracht door ouders en niet bij leerkrachten, baart de oudergeleding van de GMR enige zorgen. Hoe worden leerkrachten vaardig op dit thema? Wat de oudergeleding betreft hoort technologie

overduidelijk bij het baken "In de wereld". Als je praat over de toekomst, kun je niet anders dan dit thema meenemen.

De bestuurder neemt de feedback van de GMR mee in de "fine-tuningsronde".

6. Begroting 2024-2028

De (meerjaren)begroting ligt ter advisering voor. GMR en bestuurder reflecteren kort op de sessie van 4 december (financiële commissie, manager financiën en bedrijfsvoering en bestuurder). Conclusie is dat in die sessie te weinig context is geboden en te snel is ingezoomd op de inhoud. De financiële commissie heeft veel kritische opmerkingen en vragen ingebracht, waar bestuurder en manager financiën en bedrijfsvoering de afgelopen dagen serieus mee aan de slag zijn gegaan. Antwoorden op de vragen zijn beschikbaar gesteld aan de GMR. De GMR spreekt hiervoor zijn waardering uit.

De bestuurder geeft een korte toelichting op het financiële verloop van het afgelopen jaar met o.a. een wisseling van manager financiën en bedrijfsvoering en wijzigingen in de administratie. Er is dit jaar stevig ingezet op het vergroten van de kennis van de directeuren op het werken met het begrotingssysteem. Dat heeft geleid tot een grotere betrokkenheid van directeuren, wat bestuurder en GMR zien als een positieve ontwikkeling.

De manager financiën en bedrijfsvoering geeft vervolgens een toelichting op de hoofdlijnen van de begroting. Er volgt een gespreksronde over de antwoorden op de vragen. Waar nodig wordt door bestuurder of manager financiën en bedrijfsvoering extra uitleg gegeven. (zie ook ppt, bijgevoegd bij de stukken).

Geconcludeerd wordt dat de antwoorden op de vragen van de financiële commissie in combinatie met de toelichting en het gesprek in deze vergadering meer inzicht bieden in met name het negatieve begrotingsresultaat, de wijze waarop wordt omgegaan met incidentele subsidies, de onderhoudsvoorziening en de inzet van het eigen vermogen. De GMR kan zich vinden in de lijn die de bestuurder nu voor het jaar 2024 schetst en hoopt dat de vragen van de financiële commissie ook voor andere geleidingen hebben bijgedragen aan meer verduidelijking. Het koersplan is nog niet meegenomen in de meerjarenbegroting. Dat is voor de GMR wel essentieel om een advies uit te kunnen brengen over het meerjarenperspectief. Mogelijk onthoudt de GMR zich van een advies over de meerjarenbegroting. Dat wordt in de nazit verder besproken.
Samenvatting leerpunten voor volgend jaar: ruimere tijdlijn, meer context en onderbouwing van keuzes (gekoppeld aan koersplan).

In de nazit van de vergadering heeft de GMR zich gebogen over het adviesverzoek van het bestuur, met de volgende uitkomst (aan het bestuur medegedeeld per mail op 12/12/2023):

Hoewel de GMR de lijn voor 2024 kan volgen, wordt in de meerjarenbegroting een duidelijke weerspiegeling van de bestuurlijke keuzes voor de komende jaren gemist. Voor de GMR is in dat kader nu vooral relevant dat een duidelijke onderbouwing/ een plan bij de negatieve begroting voor de komende jaren ontbreekt. In het openbare deel van de vergadering is besproken dat deze onderbouwing zal samenhangen met de inhoud van het koersplan. Dat plan wordt begin volgend jaar vastgesteld. De GMR begrijpt dat de gewenste koppeling met het koersplan feitelijk pas vanaf 2025 kan plaatsvinden en dat die koppeling in de voorliggende begroting nog niet gemaakt kan worden. De GMR besluit daarom om weliswaar een positief advies uit te brengen over de begroting 2024, maar zich te onthouden van een advies over de meerjarenbegroting. Graag ontvangt de GMR volgend schooljaar een nader onderbouwde meerjarenbegroting 2025-2028 waarin sprake is van een duidelijke koppeling met het koersplan.

T.a.v. de planning merkt de GMR nog op dat er begrip is voor de geschetste uitdagingen rond het opstellen van de begroting dit jaar. Dat neemt niet weg dat daardoor net als vorig jaar sprake was van een zeer krappe planning en veel tijdsdruk. De GMR gaat ervan uit dat er volgend jaar een ruimere planning wordt gehanteerd, zodat er voldoende ruimte is voor een zorgvuldige voorbereiding door de GMR en een constructief overleg met de bestuurder.

7. Aanpak lerarentekort

De manager HR geeft een update van het lerarentekort (totaal 15% binnen Innoord) en ontwikkelingen op dat gebied binnen Innoord aan de hand van een presentatie (zie ppt). De presentatie maakt duidelijk waar Innoord staat, wat Innoord in het kader van strategisch HR doet aan het terugbrengen van het personeelstekort. Bestuurder/ manager HR en GMR gaan vervolgens in gesprek over de cijfers en ontwikkelingen binnen Innoord.

N.a.v. vragen en opmerkingen van de GMR:

- In het **verzuimbeleid** werkt Innoord met het eigen regiemodel. De directeuren voeren op hun school de regie en worden daarbij actief ondersteund door de verzuimcoördinator. De manager HR voer jaargesprekken met directeuren en kan op basis daarvan ook ondersteunen. Eens in de 6 weken wordt binnen het Sociaal Medisch Team met directeuren casuïstiek besproken. Het verzuim binnen Innoord is aan de lage kant. Veel andere besturen komen bij Innoord kijken hoe het verzuimbeheer is ingericht.
- De P-GMR brengt in dat het momenteel **weinig loont om van 4 dagen werken naar 5 dagen werken te gaan**. De manager HR erkent dit, zij bespreekt dit in de kopgroep “meer uren bonus”, dit knelpunt wordt ook geadresseerd bij o.a. het ministerie en de sociale partners. Meer invloed heeft Innoord daar niet op, de CAO PO vormt immers het overkoepelend kader.
- Uitbreiding secundaire arbeidsvoorwaarden, in het bijzonder het **verstrekken van parkeervergunningen**- daarover zijn zorgen geuit door een van de MR-en van Innoord. De manager HR geeft aan dat er voldoende parkeervergunningen zijn en zij verwacht geen problemen op dit gebied.
- Eveneens n.a.v. vragen vanuit de MR-en over **onbevoegde leerkrachten** voor de klas in relatie tot het borgen van de onderwijskwaliteit:
Het beleid is dat voor iedere groep een bevoegde leerkracht staat. De realiteit is echter anders. De directeur is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs op zijn/ haar school en kan daar ook op worden aangesproken. Het gesprek over het borgen van de kwaliteit op school zou dus onderwerp kunnen zijn in het overleg tussen directeur en MR. Uiteraard is de onderwijskwaliteit ook onderwerp van gesprek tussen bestuur en directeur. Het bestuur houdt zicht op de kwaliteit van alle scholen, zoals beschreven in de kwaliteitscyclus (o.a. via jaargesprekken, opbrengstanalyses). Verder faciliteert het bestuur de begeleiding en opleiding van bijvoorbeeld onderwijsassistenten naar bevoegd leerkracht en worden intervisiebijeenkomsten voor startende leerkrachten, leraren in opleiding en onderwijsondersteuners georganiseerd. Iedere directeur heeft de opdracht om te zoeken naar bevoegde krachten of een opleidingstraject te starten voor onbevoegde krachten. Daar zijn veel mogelijkheden voor (ook wordt gebruik gemaakt van EVC-trajecten- “eerder verworven competenties, onbevoegd betekent immers niet perse onbekwaam).
- Suggestie van de P-GMR: Probeer creatiever om te gaan met **senioren** om ze langer voor Innoord te behouden. Oudere leerkrachten zijn best bereid om langer door te werken, maar willen wat meer ondersteuning of aanpassing van hun werkzaamheden, bijvoorbeeld meer uren naast de klas. Kijk vooral naar mogelijkheden voor senioren in plaats van (te) snel wijzen naar pensioen. Manager HR onderschrijft dit en geeft aan hier ook op te sturen.
- Suggestie van de P-GMR: Collega-bestuur ASKO biedt personeelsleden de mogelijkheid om **op verschillende scholen te gaan kijken**. Het zorgt ervoor dat personeel bewust kiest voor een school en langer blijft. Manager HR: Innoord heeft vergelijkbare acties. Dit jaar is een meet and greet georganiseerd, waardoor leerkrachten ook op andere scholen konden kijken. Innoord is verder actief bezig met een “carroussel van mobiliteit”. Volgens de GMR zou hiervoor meer reclame gemaakt kunnen worden.
- Desgevraagd legt de manager HR uit dat Innoord veel aandacht besteed aan professionele groei en ontwikkeling en veel **doorstroomtrajecten** kent. Zo zijn er bijvoorbeeld veel schoolleiders in opleiding (eigen kweekvijver).

8. Bestuurlijke mededelingen

Op basis van de schriftelijke mededelingen wordt nog enige tijd gesproken over de instroom van leerlingen van Klein Amsterdam in Innoordscholen en over de fusie tussen de Zeven Zeeën en de Vier Windstreken. Het bestuur is in afwachting van instemming van de MR van de Zeven Zeeën op het voorgenomen fusiebesluit.

9. Rondvraag en check out

Er zijn geen vragen voor de rondvraag. Checkout: vergadering verliep prettig, goede dynamiek. Het lukt steeds beter om constructieve gesprekken met elkaar te voeren.

PM-lijst GMR	
1	In voorkomende gevallen worden notulen ook ter controle toegezonden aan de gastspreker(s).
2	Website actueel houden (ambtelijk secretaris i.s.m. staf)

3	Nieuwe GMR-leden in de categorie 'ouder' leveren omwille van hun vacatiegeld de volgende gegevens: - naam, adres, woonplaats - geboortedatum - sofinummer - bank- of girorekening
4	GMR beraadt zich op manieren om vertegenwoordiging door scholen in GMR compleet te maken.
5	Het medezeggenschapsstatuut zal iedere 2 jaar herzien worden (laatst geactualiseerd: 2023).
6	Ambtelijk secretaris checkt of opleggers vanuit de staf in overeenstemming zijn met de inhoud van de agenda.
7	Nagezonden presentaties worden standaard opgenomen in de map van de vergadering waarin de presentatie werd gehouden.

Actielijst GMR, bestuur

Nr.	Datum Overleg	Actie/onderwerp	Door	Deadline
161	131022	De bestuurder agendeert reiskostenvergoeding in het federatieoverleg.	Bestuurder	Februari 2023
165	150623	Evaluatie gesprekscyclus plannen in 2024/2025	Manager HR	Voorjaar 2025

Instemming of advies verleend door de GMR of een geleding daarvan in schooljaar 2023/ 2024

Nr.	Datum overleg	Onderwerp	Instemming/ Advies
1	121023	Verlaging arbeidsmarkttoelage okt-dec 2023 naar 3,8 %	Instemming P-geleding. Advies: meelesen met communicatie. In gesprek met bestuur over concurrentie op arbeidsvoorwaarden.
2	071223	Begroting 2024-2028	Positief advies over begroting 2024; de GMR onthoudt zich van advies over de meerjarenbegroting, zie notulen 7/12/ 23