

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad van het openbaar primair onderwijs

OPENBAAR verslag • 7 maart 2024

1. Intern deel

2. Openbaar deel

Aanwezig:

Bestuur

| | | |
|-------------------------|---|--------------------------------|
| Karin Biemans | - | Bestuurssecretaris a.i. |
| Hetty Braam | - | Manager HR en Academie a.i. |
| Rienkje van der Eijnden | - | Manager Onderwijs en Kwaliteit |

GMR

| | | |
|-----------------|---|---|
| Naomie Derks | - | leerkracht Kindercampus Mokum |
| Leon van Diepen | - | ouder Twiske |
| 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:

| | | |
|-----------------|---|------------------|
| Wouter Koelman | - | ouder, Blijhaven |
| Marton de Pinth | - | bestuurder |

Verslag

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

1. Intern deel

2. Opening, mededelingen en agenda

Caroline Prick heet de aanwezigen welkom en opent de vergadering.

Mededelingen

- De bestuurder is met kennisgeving afwezig. De bestuurssecretaris en de manager Onderwijs en Kwaliteit en de Manager HR en Academie vertegenwoordigen het bestuur vanavond.
- Hetty Braam neemt tijdelijk de functie van Manager HR en Academie waar, i.v.m. het vertrek van Kitty Helmich. Zij is een ervaren HR-professional en neemt de taken op HR-terrein waar totdat de vacature op HR is vervuld.
- Er is een nieuwe bestuurssecretaris benoemd. Zij begint in mei, heeft veel ervaring opgedaan als bestuurssecretaris bij buurtteams. De bestuurssecretaris zal zorgen voor een goede overdracht en blijft nog tot de zomer bij Innoord om een aantal opdrachten af te ronden. Op verzoek van de GMR worden wisselingen op het stafbureau voortaan ook via de schriftelijke bestuurlijke mededelingen gemeld.

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld

3. Verslag 7 december 2023, inclusief actie- en besluitenlijst

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld. De vraag naar de reiskosten komt terug in de volgende vergadering (zie actielijst)

4. Terugblik bijeenkomst GMR-MR-en, 8 februari 2024

De GMR heeft het verslag van de gezamenlijke bijeenkomst gedeeld met de MR-en en de bestuurder. Ook de directeuren hebben kennis genomen van het verslag en van de aandachtspunten die de GMR heeft teruggekoppeld naar de bestuurder. Inmiddels heeft de GMR, mede op basis van de uitkomsten van de avond, de MR-en gevraagd naar het aantal vacatures binnen de MR en de tips en tops t.a.v. het functioneren van de medezeggenschap op de eigen school. Zodra alle resultaten binnen zijn, zal iedereen – geanonimiseerd - een verslag ontvangen. Aandachtspunten worden besproken met de bestuurder en/of teruggekoppeld naar de MR-en, eventueel omgezet in gezamenlijke actiepunten,

bijvoorbeeld op het gebied van voorlichting en scholing. Zo komt uit de tussenstand naar voren dat veel MR-en zoekende zijn als het gaat om de samenwerking met/ positie t.o.v. de ouderraad. De GMR vraagt naar de cursus medezeggenschap die de directeuren hebben gevolgd? Zijn de aandachtspunten die de GMR heeft ingebracht, o.a. over de behoefte aan duidelijkheid over de begrotingsprocedure en bijbehorende rollen en verantwoordelijkheden, aan de orde gekomen? De bestuurssecretaris geeft op hoofdlijnen het verloop van de cursus weer. Voor een deel van de directeuren was de cursus bedoeld als opfriscursus, voor een ander deel was de cursus nieuw. De vraag die o.a. naar voren kwam was hoe je als directeur kunt zorgen dat de MR goed gevuld is, dat leden goed in positie komen en hun rol goed kennen, ook zonder scholing. Een aantal directeuren in de cursus had behoefte aan een vervoltraining.

GMR: een aantal MR-en heeft het signaal afgegeven dat stukken vaak te laat komen. Zij kaarten dat wel aan bij hun directeur, maar dat heeft niet altijd het gewenste effect. Bestuurssecretaris: dit aandachtspunt is via het verslag gedeeld met het Dynamo, daar wordt het ook besproken op 26 maart. De regel is dat MR-en als eerste hun eigen directeur aanspreken/ in gesprek gaan met hun eigen directeur. Als zij daar herhaaldelijk geen gehoor vinden, kunnen ze zich wenden tot de bestuurder.

5. Koers 2024-2028, concept Strategisch Beleidsplan, concept Visie op onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Aan de GMR wordt om instemming verzocht met de koers 2024-2028. Dit document wordt nog vertaald in een poster. De GMR krijgt hier (vertrouwelijk) al een voorproefje van. De andere twee documenten worden nu aangeboden, eerste feedback wordt verzameld, en worden weer geagendeerd voor de volgende vergadering in april.

Koers 2024-2028

De Vorige editie van de koers was een inspirerend verhaal, maar weinig concreet. Nu is er gekozen voor minder tekst en een visualisatie/ zoekplaat. Er komt een website waar de poster van de koers 24-28 te vinden is en waar je kunt doorklikken in de tekeningen en uitleg krijgt. De poster wordt op 28 maart, samen met een filmpje, gepresenteerd. Onder de koers zit een strategisch beleidsplan waarin duidelijk wordt gemaakt welke activiteiten het komend jaar worden uitgevoerd.

De GMR kan instemmen met het koersplan als kader.

Strategisch Beleidsplan en Visie op Kwaliteit en kwaliteitszorg

Opmerking vooraf: het gaat hier om concepten en verzoek om eerste feedback. De Manager Onderwijs en kwaliteit legt uit dat Innoord er voor heeft gekozen om te werken met het instrument "Mijn schoolplan", ook voor het SBP. Werkwijze is dat een evaluatie wordt uitgevoerd op alle wettelijke vereisten, waar vervolgens acties en prioriteiten uitrollen. Dat is dus ook terug te zien in dit plan. Er wordt veel ruimte gelaten aan de scholen om de vertaling te maken naar hun eigen jaarplannen.

Aan het concept-kwaliteitsdocument wordt nog meer informatie toegevoegd in een later stadium vanuit het domein HR en Financiën. Na de vaststelling van de visie op kwaliteit wordt een kwaliteitskader uitgewerkt. Daarin komen o.a. de kwaliteitsgesprekken en schoolbezoeken terug.

Reactie GMR:

De GMR vindt het SBP en het visiedocument, in samenhang met elkaar en met de koers 2024-2028 lastig te doorgronden. Opmerkingen en adviezen die de GMR meegeeft aan de bestuurder (combinatie van opmerkingen en vragen in de overlegvergadering en in de nazit):

- In algemene zin heeft de GMR behoefte aan meer duidelijkheid over de onderlinge samenhang tussen de diverse plandocumenten zoals het koersplan, het SBP, jaarplannen van het bestuur, schoolplannen, bovenschoolse visiedocumenten zoals de kwaliteitsvisie en straks de begroting. Het ontbreekt de GMR nog aan een helder inzicht in hoe deze documenten elkaar aanvullen en versterken. Vooral omdat een van de constatering vorige jaar was dat verbinding ontbrak tussen schoolplannen en koersplan (en koersplan en begroting).
- Het SBP is een zeer lijvig document met opsommingen van uitgangspunten, doelen en activiteiten. De GMR mist in het SBP focus (wat zijn nu de topprioriteiten richting de toekomst) en samenhang. Samenhang met ambities en het overkoepelende koersplan en onderlinge samenhang tussen thema's en acties. Ook de samenhang tussen de uitdagingen in- en extern en de strategische agenda die daaruit voortvloeit, is voor de GMR nog onduidelijk. *De vertegenwoordigers van de bestuurder geven aan dat deze informatie in de volgende versie wel verwerkt zal worden.*

- Het contrast tussen het koersplan en het SBP in taalgebruik en mate van detaillering vindt de GMR groot. Er is in het SBP sprake van veel actiepunten en kwaliteitsindicatoren, in vrij wollig taalgebruik. Mogelijk omdat de lijnen vanuit het koersplan zijn verwerkt in een vast format. De bestuurder heeft eerder aangegeven dat er behoefte is aan eenheid tussen SBP en schoolplannen, maar deze eenheid lijkt nu vooral te zitten in structuur. De GMR wil uit het SBP graag kunnen afleiden wat topprioriteiten zijn binnen Innoord en waarom. En hoe het bestuur hierop stuurt. Advies van de GMR is dus om die prioriteiten expliciet te maken, zodat duidelijk is waar de focus op bestuursniveau ligt en waar je als organisatie verbetering wil zien. Een van die prioriteiten is bijvoorbeeld de basiskwaliteit op orde. De uitleg bij “hoog, laag, midden” ontbreekt.
- De sprong van kwaliteitscriteria naar actiepunten en prioriteiten gebeurt zonder duidelijke uitleg over de betekenis van deze criteria, hoe ze zich verhouden tot onze huidige positie, en wat we nastreven.
- De GMR zou het SBP ook zelf graag gebruiken als een instrument om de voortgang van het uitvoeren van de strategische agenda/ koers van Innoord te volgen. Door de veelheid aan criteria en indicatoren is dat lastig. Het is voor de GMR ook onduidelijk hoe het bestuur nu vaststelt dat Innoord op de goede weg is, of de belangrijkste ambities worden gehaald, of aanpassingen in tijd of resultaat nodig zijn.
- Er is toegezegd dat in het SBP een koppeling gemaakt zou worden met de bedrijfsvoering. Die koppeling is nog niet zichtbaar.
- De GMR is verbaasd dat het thema gelijke kansen een lage prioriteit heeft. *Reactie:* Dat komt omdat Innoord al veel doet aan gelijke kansen. Voor de GMR heeft die wijze van prioriteren nog een nadere toelichting in het stuk. Ook op digitalisering lijken de ambities laag. Verzoek is om hier nog eens naar te kijken.

6. Proces en planning Bestuursformatieplan 2024/2025

De manager HR & Academie a.i. geeft nog een korte toelichting op het proces (dat ook vooraf schriftelijk is gedeeld met de GMR). Vanuit de GMR wordt de vraag gesteld of de vaststelling van de formatieplannen op schoolniveau per 1 mei met deze planning wel haalbaar is.

Reactie:

Het proces is zo ingericht dat het proces op bestuurs- en op schoolniveau vrijwel naast elkaar loopt. De begroting is al vastgesteld, dus de basis voor de formatie is al klaar. Komende week vinden met alle directeuren formatiegesprekken plaats. Ter voorbereiding op die gesprekken zijn vragen aan de directeuren gesteld, als “waar verwacht je knelpunten in de formatie, hoe ziet de afweging financiën-mensen eruit, zijn er mensen die met pensioen gaan, langdurig zieken, enz.” In de basis kan de directeur al zijn/ haar eigen formatieplaatje voor de school vaststellen; als de directeur maar binnen de begroting blijft. Daar waar er knelpunten zijn of scholen bijvoorbeeld sterk groeien, wordt naar oplossingen gezocht. De HR-manager zal de directeuren een formatie aanbieden, zodat ze vrij snel hun formatieplan in elkaar kunnen zetten. De bestuurder gaat over het proces van het bestuursformatieplan, het is aan de directeur zelf om de formatie met de MR op schoolniveau af te stemmen en de MR mee te nemen.

De HR-manager garandeert dat het bestuursformatieplan op 11 april voorligt bij de GMR. Alles is gericht op het managen van dat proces. Op 26 maart staat het BFP op de agenda van de directeuren.

7. Bestuurlijke mededelingen

De bestuurlijke mededelingen zijn vooraf schriftelijk gedeeld en een aantal ontwikkelingen heeft de bestuurder in een mondeling overleg besproken met de voorzitter van de GMR.

N.a.v.:

- Zeven Zeeën: het bestuur wacht op uitspraak van de geschillencommissie.
- Casuïstiek van enkele scholen wordt besproken. Dit vraagt veel aandacht van het stafbureau. De GMR blijft graag geïnformeerd over de voortgang.
- De bovenschoolse klachtenprocedure wordt aangepast. De procedure zal worden voorgelegd aan de GMR.
- Het thema burgerschap wordt doorgeschoven naar een volgende vergadering; er is te weinig tijd om hier nu uitgebreid op in te gaan.
- Werkgeluk- Klassewerkplek: De respons was gemiddeld laag. Uitkomsten van de enquête worden momenteel verwerkt en worden t.z.t. teruggekoppeld naar de GMR. Directeuren koppelen zelf terug naar hun teams. De lage respons zal ook onderwerp van gesprek zijn op schoolniveau.

8. Rondvraag en check out

Er zijn geen vragen voor de rondvraag.

| 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 |
| 3 | 070324 | Koers 2024-2028 | Instemming GMR met document Koers 2024-2028 |