

Vastgestelde notulen van het gezamenlijke GMR-overleg, gehouden in het Onderwijsbureau in Appingedam op 5 oktober 2022.

Deelnemende GMR-leden van Marenland:

Bert Schudde	Westeremden	ouder, lid db
Gwen Coster	Appingedam	leerkracht, lid db
André Toxopeus	Zeerijp	leerkracht
Laura Werkman	Delfzijl	leerkracht
Gerben Gotlieb	Delfzijl	leerkracht

m.k.a:

Rick Boelens	Appingedam	ouder
Els Tammenga	Delfzijl	ouder
Sandra Weggenmans	Ten Boer	ouder

Deelnemende GMR-leden van Noordkwartier:

Trijnie van Bruggen		ouder, voorzitter GMR
Anneke Timmer		leerkracht, secretaris GMR
Arno Doornbos, via Teams		ouder
Willemijn Pastoor, via Teams		ouder
Allan Varkevisser		leerkracht

m.k.a:

Henriette Hoeksema		leerkracht
--------------------	--	------------

Overige deelnemer aan de vergadering:

Marijke van Dijk		notulist Marenland
------------------	--	--------------------

1 Opening en mededelingen

De voorzitter van de GMR Noordkwartier opent de vergadering om 19.30 uur.

. GMR Noordkwartier (GMRN) heeft al reacties gestuurd naar Merel; GMR Marenland (GMRM) heeft daarmee gewacht tot na bespreking van de stukken.

. De RvT's hebben nog steeds hun Governance niet klaar, zij komen volgende week weer bij elkaar.

Zij hebben wel aangegeven dat de huidige bestuurders in ieder geval een jaar na de fusie aanblijven.

2 Fusie-effectrapportage (FER)

- Opgemerkt wordt dat het steeds over IKC's gaat terwijl er in de praktijk alleen nog maar KC's zijn en er eigenlijk 'scholen' bedoeld worden.

- Er wordt terloops ook gesproken over diversiteit maar de vraag is: hoe dan? Het lijkt of er allemaal grote scholen moeten komen, hoe wordt diversiteit gewaarborgd, valt er voldoende te kiezen?

Hoe valt te combineren: 'op de scholen zelf verandert de besturenfusie niets' met: 'fusie geeft meer diversiteit'?

- De voorgenomen fusie zou een oplossing zijn van het probleem van het detacheren van personeel op samenwerkingsscholen. Eigenlijk wordt nu gezegd: de fusie lost dat probleem op en verder verandert er weinig. Dat klopt als je 1 januari neemt.

Maar wat gebeurt er daarna? Dat toekomstperspectief is tot nu toe niet uitgewerkt. Er is geen kopje 'diversiteit', dit wordt gemist bij de speerpunten, evenals hoe de diversiteit gewaarborgd wordt.

De GMR ziet hier voor zichzelf een rol weggelegd om, met de visie in de hand, daarna te kunnen volgen hoe het gaat.

Dit geldt ook voor 'bereikbaar voor kinderen': wat is bereikbaar? hoe bekostig je het? hoe flexibel moet het personeel zijn?

Ook dit zou duidelijker omschreven moeten zijn, zodat er in de toekomst iets toetsbaars ligt.

- Wat is de visie op langere termijn van de gefuseerde organisatie op het scholenlandschap? Dat zou dan moeten gaan over schaalgrootte, diversiteit, IKC's.

- Gemist wordt een visie op kosten (niet alleen financieel) en op het waarborgen van de onderwijskwaliteit op kleine scholen.

Het Fusierapport is geen Strategisch beleidsplan. Bij dat laatste komen inspraakmomenten voor de GMR.

Toch wil men liever nu in het Fusierapport onderbouwing van de doelstellingen van de fusie zoals die in de bulletlijst staan.

De verdere uitwerking zou dan later in het Strategisch beleidsplan kunnen komen.

'Achterstand' zou niet zo specifiek 'taalachterstand' moeten worden genoemd; achterstand is hier breder.

- Wat is de visie van de nieuwe organisatie op ouderparticipatie?

- Hoe zou de gang van zaken zijn, hoe ziet die structuur eruit, als een ouder of leerkracht in conflict is met de grote monopolyorganisatie van na de mogelijke fusie.

Wat er nu is, zou misschien versterkt moeten worden als de organisatie ook sterker is na een fusie.

Het risico op zo'n conflictsituatie zou benoemd moeten worden en dat dit nadere aandacht behoeft.

In de toekomst kan dan gekeken worden hoe het loopt en of er echt versterking moet komen. Er ligt hier ook een rol voor de MR-en en GMR.

De GMR gaat zelf over haar nieuwe invulling na de mogelijke fusie.

Opgemerkt wordt nog dat de GMR graag wil dat alle meest recente bijlagen die bij een stuk horen ook worden meegestuurd. Ook zou daarbij al een memo moeten zitten met de verschillen die er tussen de beide organisaties zijn wat betreft die stukken.

3 Concept Fusierapport

Opgemerkt wordt dat niet duidelijk is wat er is gebeurd met de uitkomsten die uit de groepen kwamen in het proces met Ronald ter Loo.

Wat ziet de GMR als voordeel van een fusie? Wellicht een slagvaardige RvT, met daarbij een noodzakelijke goede communicatie met de GMR. In een stichting heb je als enige controle de RvT en de GMR. Als de RvT niet actief zou zijn, zou de directeur/bestuurder zijn eigen gang kunnen gaan in de nog grotere organisatie.

Wettelijk is het zo dat één van de leden van de RvT er op voordracht van de GMR in zit. Dit soort wettelijke regelingen zouden straks in het stuk Governance moeten staan.

In de huidige statuten van Marenland staat dat ouders geen lid van de RvT kunnen zijn. Dat is tegen de Grondwet.

Verdere bespreking van dit soort punten gebeurt als het stuk Governance op tafel ligt.

4.1: Lerarentekort. Er staat alleen iets over leerkrachten willen vinden. Opgemerkt wordt dat behouden ook belangrijk is.

5.3: Klankbordgroepen.

De stukken die hieruit kwamen, zweefden wat en zijn in dit stuk niet terug te zien.

6.1: Er staat ergens in het stuk dat, als er één organisatie is, en er dus geen concurrentie meer is, dat dat de diversiteit ten goede zou komen. Opgemerkt wordt dat dat nog maar de vraag is, juist als je je moet onderscheiden kan dat diversiteit in de hand werken.

6.3: 'Samenwerkingsscholen' staat er niet bij.

6.4: Diversiteitcommissie.

Dit zou moeten worden aangevuld: termijn, rol GMR. En: waarom zitten hier geen ouders in?

7.1: Speerpunten.

- . Diversiteit staat hier niet tussen. Waarom niet?
- . Vreemd dat 'samenwerking' een punt is: een fusie is immers samenwerking. Benoemd zou moeten worden hoe die samenwerking wordt versterkt als er gefuseerd wordt.
- . Professionalisering is er nu ook: wat verandert er? Nu is niet duidelijk wat er bedoeld wordt.

7.2: Hernieuwde visie.

Er staat dat daar in de toekomst aan gewerkt gaat worden. Samen kunnen we meer. Hoe? Waar is dit terug te vinden? Rol GMR?

7.3: Kwaliteitskader.

Opgemerkt wordt dat het heel summier wordt beschreven, het zou meer moeten worden uitgediept. Welke bijlage hoort hierbij? Er worden keuzes gemaakt in afstoten of aantrekken van bureaus zonder dat de GMR weet dat dat gebeurt en waarom, welke visie zit hierachter?

7.4: Passend onderwijs.

Er staat bij de inhoudelijke ondersteuning niets over de rol die ouders kunnen hebben.

In het stuk staat: toewerken naar inclusief onderwijs. Hoe realistisch is dat?

En: er zou meer moeten staan over thuiszitters/ geschorste leerlingen en hoe daarmee om te gaan.

8.1: Personeel.

- . Men vindt het onduidelijke tabellen.
- . In het Functieboek zitten nog wat verschillen tussen beide organisaties.
- . Hoe wordt het personeel van het onderwijsbureau/stafbureau gehoord? Vindt de GMR dat de staf ook in de GMR moet zitten? Ook kijken wat hierover in Governance staat.
- . Wordt het Werkverdelingsplan gemonitord of het wordt uitgevoerd zoals dat zou moeten? Wordt hiervoor iets apart geregeld voor kleine scholen? Dit onderwerp zal in de toekomst de aandacht van de GMR krijgen.

8.7: Werving en selectie.

. Het streven is om 4% van het personeel in de flexpool te hebben; dat is (nu) niet realiseerbaar. Dat zou in het stuk moeten staan.

8.7 Dit punt verdient een nadere toelichting.

Marenland kan een actievere houding aannemen in het werven van nieuw personeel. Richting de PABO is Marenland nog niet zichtbaar genoeg. Te denken aan bijvoorbeeld LinkedIn of de PABO's inlichten. Ook binnen de GMR kunnen wij hierop toezien en meedenken hoe we nieuw personeel kunnen aantrekken. Dit kan actiever naar ons inziens.

8.10 Gesprekkencyclus, het beleid van de gesprekkencyclus willen wij als GMR graag bij betrokken zijn.

Hoe gaat het met de gesprekkencyclus? Soms komt het in de GMR, soms niet. Er is niet met de GMR gesproken voor het in het stuk staat. Wat is de rol van de GMR hier, dat zou er in moeten staan.

Bij ontwikkelbeleid staat dat de leerlingendoelen een relatie hebben met de doelen op het verbeterbord van de leerkracht. Dat is niet zo. Het kan wel maar het hoeft niet.

8.11: ARBO. De organisaties delen het arbobureau. Voor gesprekken met de arbo-arts moet men naar het onderwijsbureau. Dat kan heel vervelend zijn, het zou op neutraal terrein moeten. Bij de evaluatie zal de GMR opletten hoe dit gaat.

Bij 'lief en leed' mist de bijlage.

Huisvesting.

Er staat dat het streven ruim, veilig en comfortabel is. Wat wordt hieronder verstaan? Hoe wordt dit gerealiseerd? Hoe wordt er gewogen? Dit zou beter moeten worden omschreven.

9.1: Organogram.

Hier mist de lijn GMR-RvT.

Duidelijkheid komen over de invulling van het op bindende voordracht van RvT lid.

Dialogo aan gaan met RvT over goede functieprofielen voor nieuwe RvT leden.

Over medezeggenschap en de toekomst van de GMR zal de GMR zelf nog verder spreken.

10.11: Vrijwillige ouderbijdrage.

Er wordt een onderzoek aangekondigd om de vrijwillige ouderbijdrage af te schaffen. De onderbouwing hiervoor ontbreekt.

10.9: Cyclus planning en control en 10.13: Jaarrekening en Jaarverslag.

Het zou fijn zijn als duidelijker te zien is wat de gebruikelijke kostenposten zijn en wat nieuwe beleidskeuzes zijn. Dat is zonder toelichting nu niet goed uit de stukken te halen.

4 Ouderraadpleging

Toegevoegd wordt: 'en verzorgers'.

De bovenschoolse ict-ers van Noordkwartier en Marenland geven de enquête vorm.

Janine heeft een inleiding geschreven. Die moet in eenvoudiger taal en kortere regels worden herschreven vindt men. Het db zal de hernieuwde versie rondmailen. Tot 8 november kan erop gereageerd worden.

Er zullen twee gesloten vragen en één open vraag worden gesteld. Toegevoegd wordt nog: Wat zou u de GMR in de nieuwe organisatie mee willen geven?

Van de voorgestelde keuzes worden er twee geschrap: 'karakter en zeggenschap van de afzonderlijke scholen' en 'kostenbesparing en efficiënter werken'.

De planning is om in de tweede week oktober de lijst rond te sturen; na een week een reminder; na de herfstvakantie met de uitslag aan de gang gaan.

Als de enquête klaar is, wordt deze eerst nog naar de bestuurders gestuurd voordat hij naar de ouders gaat.

5 Personeelsraadpleging

De inleiding wordt voorgelezen. Vervolgens worden twee stellingen voorgelegd, ingeleid door een citaat uit het Fusierapport. Toegevoegd wordt 'naar tevredenheid' en daarna nog twee open vragen. De versie met de inleidingen rond zal worden rondgestuurd.. Tot 8 november kan erop gereageerd worden.

Ook hier willen bestuurders de definitieve versie zien voordat hij de organisatie in gaat.

6 Toekomst van de GMR

Er zijn formele punten waar de GMR met Governance te maken heeft. Het is nu het moment om dit goed vorm te geven. GMR en RvT zijn de belangrijkste controleurs van de Bestuurder, het belang van die rol moet in de stukken te zien zijn.

De GMR hecht belang aan het halfjaarlijks gesprek met de RvT. Ook de voordracht van een RvT-lid door de GMR is belangrijk.

Klopt het wettelijk wel dat ouders niet in de RvT mogen?

Kan de RvT wel gewoon doorgaan na de fusie? Wordt hier geen voorschot genomen op zaken waar ook de GMR over gaat? De RvT moet hierover in gesprek met de GMR. De GMR heeft formeel adviesrecht bij het vaststellen van de competentieprofielen van de toezichthouder.

Opgemerkt wordt dat evaluatie van RvT en van bestuurders bij GMRM niet formeel geregeld is, er wordt wel in een open sfeer met elkaar gesproken.

Moet er wel steeds een staflid bij de GMR-vergadering zitten? Het is vaak fijn om toelichting op agendapunten te krijgen.

Stukken voor vergaderingen worden vaak laat aangeleverd.

Hoe de nieuwe GMR vormgeven: hoeveel mensen; in welke verhouding met de oude organisaties: in werkgroepen bezig gaan; hoe nieuwe GMR-leden werven; scholingsbehoefte: jaarplanning; relatie met MR-en; rol db; thema-avonden organiseren

Volgende keer zal hierover verder worden gesproken.

7 Sluiting

Er zijn geen vragen voor de rondvraag.

De voorzitter sluit de vergadering om 22.30 uur.

Naar aanleiding van onze vergadering op 26-10-2022 hebben we een paar aanvullingen op de notulen.

Aanvullingen:

Integraal besproken.

8.1 Punt stafbureau: er staat een vraag, moet het stafbureau ook in de GMR?

We volgend de wet medezeggenschap scholen, daarin staat dat al het personeel zitting mag nemen in de GMR. In de praktijk worden hier keuzes in gemaakt om een zo volledig mogelijke bezetting te krijgen.

8.7 Dit punt verdient een nadere toelichting.

Marenland kan een actievere houding aannemen in het werven van nieuw personeel. Richting de PABO is Marenland nog niet zichtbaar genoeg. Te denken aan bijvoorbeeld LinkedIn of de PABO's inlichten. Ook binnen de GMR kunnen wij hierop toezien en meedenken hoe we nieuw personeel kunnen aantrekken. Dit kan actiever naar ons inziens.

8.10 Gesprekkencyclus, het beleid van de gesprekkencyclus willen wij als GMR graag bij betrokken zijn.

8.11 Kopje mist: ARBO

9.1 Duidelijkheid komen over de invulling van het op bindende voordracht van RvT lid.

Dialoog aan gaan met RvT over goede functieprofielen voor nieuwe RvT leden.

4. Ouderraadpleging: 8 maart moet zijn 8 november.

5. Personeelsraadpleging: 8 maart moet zijn 8 november.