



Jaarverslag GMR
Schooljaren 2015 – 2017

Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| Voorwoord | 3 |
| De GMR | 4 |
| De leden van de GMR..... | 5 |
| Cursus en vergaderingen..... | 7 |
| Partners van de GMR | 8 |
| Behandelde onderwerpen | 9 |
| <i>Algemeen</i> | 9 |
| <i>Schooljaar 2015-2016</i> | 9 |
| <i>Schooljaar 2016-2017</i> | 11 |
| <i>Administratieve fusie De Bron en Waterink</i> | 13 |

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Stichting PCBO Baarn–Soest over de schooljaren 2015-2017. Ook voor de leden van de GMR geldt dat de tijd vliegt. Door omstandigheden is de GMR er namelijk niet toe gekomen tijdig een jaarverslag te schrijven over schooljaar 2015-2016. Daarom heeft zij er voor gekozen dit jaar in één verslag samen te brengen met schooljaar 2016-2017. Ook in de afgelopen twee jaar hebben de leden van de GMR zich betrokken getoond en zich met veel enthousiasme ingezet voor de kinderen van onze scholen. Iets waar ik met verwondering en respect van genoten heb. Dit jaarverslag is het laatste dat ik voor de GMR schrijf. Mijn termijn zit erop. In de afgelopen jaren heb ik met veel plezier mijn steentje geprobeerd bij te dragen aan de opbouw van de stichting. In goed vertrouwen geef ik het stokje over aan mijn opvolger.

Wilt u meer weten over de GMR, neem dan eens een kijkje op de website van de stichting of neem contact met ons op. Stuur ons gerust een mail. Ons adres is gmr@pcbobaarnsoest.nl.

Pieter van de Graaf
Voorzitter GMR Stichting PCBO Baarn – Soest

Juni 2017

De GMR

De GMR (Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad) behartigt de belangen van zowel de personeelsleden, ouders en leerlingen van alle scholen ressorterend onder Stichting PCBO Baarn – Soest. De GMR bestaat uit acht leden: vier ouders (de zgn. “oudergeleding”) en vier personeelsleden (de zgn. “personeelsgeleding”) van de scholen die onder de stichting vallen.

De GMR houdt zich bezig met zaken die “bovenschools” geregeld zijn of die van belang zijn voor alle scholen of een meerderheid van de scholen. Hieronder vallen bijvoorbeeld:

- de hoofdlijnen van het meerjarig financieel beleid
- de hoofdlijnen van het onderwijskundig beleid (strategisch beleidsplan)
- de aanstelling of het ontslag van de schoolleiding
- de regeling voor de bescherming van persoonsgegevens
- de arbeidstijdenregeling en verlofregeling van het personeel
- de taakverdeling en taakbelasting van het personeel
- de onderwijstijd
- nieuwbouw of belangrijke verbouwing van een school

Op sommige punten heeft de GMR adviesbevoegdheid, op andere punten instemmingsbevoegdheid. Dit kan gelden voor de gehele GMR, of voor één van de twee geledingen. Bevoegdheden van de GMR ten aanzien van instemming of advies op de specifieke onderwerpen zijn vastgelegd in het GMR-medezeggenschapsreglement. Dit reglement is via de website van Stichting PCBO Baarn – Soest, via de button ‘GMR’, te raadplegen.

De GMR stelt zichzelf het volgende tot doel: de GMR wil op de hoogte zijn van wat gaande is binnen het onderwijsveld zodat zij, met al haar expertise, als volwaardig gesprekspartner kan bijdragen aan de beleidsvorming. De GMR speelt een kritisch, constructieve en actieve rol. De GMR wordt gezien als een zichtbaar en laagdrempelig aanspreekpunt voor zowel de achterban van ouders, personeel, MR-en als de schoolleiding en het stichtingsbestuur.

De leden van de GMR

De leden van de GMR worden gekozen voor een termijn van vier jaar. Als deze termijn is verstreken, kunnen zij nog maximaal één termijn aanblijven. Mede als gevolg hiervan wisselt de samenstelling van de GMR continu. De GMR streeft altijd naar een volledige bezetting van 8 personen. Enthousiasme en betrokkenheid zijn belangrijke kenmerken van de leden.

In de afgelopen twee jaar hebben de volgende personen afscheid genomen:

- Frederique Lucas, personeelsgeleding - Einde termijn (2016)
- Martijn Griffioen, personeelsgeleding - Einde termijn (2016)
- Cindy van der Top, oudergeleding - Overig (2016)
- Marin van Duren, personeelsgeleding - Vertrek uit Stichting PCBO Baarn-Soest (2016)

Gelukkig heeft zich bij de start van schooljaar 2016-2017 een aantal nieuwe, enthousiaste leden de plaats van de boven genoemde personen ingevuld. Aan het einde van schooljaar 2016-2017 verlaten Pieter van de Graaf (einde termijn) en Frank Peters (Overig), beide oudergeleding, de GMR. Vanaf het schooljaar 2017-2018 ziet de GMR er dan als volgt uit:

| Naam | Contactgegevens | Aantreden Aftreden | Contactpersoon van de MR van |
|--|---|--------------------------|------------------------------------|
| Personeelsgeleding | | | |
| Jorn van Dam - personeelslid - Insinger | jornvandam@gmail.com Hommel 25 3766 HL Soest | Juli 2016 Juli 2020 | Da Costa |
| Marjan van der Wal - personeelslid - Guido de Brès | marjanvanderwal@hotmail.com Zoutmanlaan 9 3742PK Baarn | Juli 2014 Juli 2018 | Gaspard de Coligny Amalia Astro |
| Mirjam Windsma - personeelslid - Amalia Astro | m.windsma@amalia-astro.nl Kortenaerlaan 39 3742 MC Baarn | Juli 2016 Juli 2020 | De Postiljon |
| Willeke Vermaat - Personeelslid - De Bron | | Per 27 juni '17 | Insinger |
| Oudergeleding | | | |
| Jelle de Boer - ouderlid - Postiljon | jelle@deboer-advim.nl Vliegtuiglaan 13 3769 JM Soesterberg | Jan 2016 Jan 2020 | KWS |
| Joris de Schepper - ouderlid - Da Costa | joris.de.schepper@vodafonehuis.nl Sophialaan 1 3761 BP Soest | Juli 2014 Juli 2018 | De Werveling |
| <i>Verkiezing is gaande*</i> | | | Guido de Brès |
| <i>Verkiezing is gaande*</i> | | | De Bron De Waterink |

Vanaf schooljaar 2017-2018 is Jelle de Boer voorzitter van de GMR.
Het secretariaat wordt in toerbeurt verzorgd.

** Op het moment van schrijven is de verkiezing voor de twee vacante posities van de oudergeleding gaande. Vóór de zomervakantie van 2017 hopen wij deze af te kunnen ronden.*

Cursus en vergaderingen

Cursus

Ieder nieuw lid van de GMR krijgt een cursus aangeboden waarin hij of zij kennis maakt met het reilen en zeilen van de GMR. Tijdens deze cursus krijgen zij onder andere antwoord op de vragen; 'Wat is de rol van de medezeggenschapsraad?', 'Wat mag en wat moet de raad?', 'Wat zijn de rechten en plichten?' en 'Waar en hoe zijn die vastgelegd?'. Ook worden specifieke casussen behandeld en wordt er ingegaan op de verschillen tussen MR en GMR.

Vergaderingen

De GMR vergadert ongeveer vijf keer per jaar. Daarnaast vindt er jaarlijks minimaal één gezamenlijk overleg plaats met de voorzitters van de MR-en. Ook voert de GMR regelmatig overleg met de bovenschoolse directie en wordt contact onderhouden met het stichtingsbestuur. De vergaderdata van de GMR zijn terug te vinden op de website van de stichting.

Partners van de GMR

Bestuurder

De schoolbestuurder sluit normaliter bij het eerste deel van de GMR vergadering aan. Hij geeft een toelichting op de lopende zaken en beantwoordt desgewenst vragen vanuit de GMR. Het contact met de schoolbestuurder verliep in de afgelopen twee jaar over het algemeen goed. Aandachtspunt voor het komende jaar is de continuïteit van informeel samenkomen en het elkaar pro actief informeren over lopende en komende vraagstukken.

Het bestuur

Het contact tussen de GMR en het Stichtingsbestuur is goed. Als gevolg van het feit dat de toenmalige voorzitter van het bestuur medio 2016 is afgetreden, is het continue contact met het bestuur op een laag pitje te komen staan. Begin 2017 is het contact weer aangehaald. Doel van dit contact is het elkaar informeren over de lopende activiteiten. Afgesproken is elkaar te blijven informeren en elkaar regelmatig in wisselende samenstelling te ontmoeten.

MR-en

De MR-en van de afzonderlijke scholen vormen de achterban van de GMR. De GMR acht een goed contact met deze MR-en van essentieel belang. De GMR heeft daarom tot doel dit contact te optimaliseren. Eén van de manieren om dit te doen is het jaarlijks organiseren van een gezamenlijk overleg. Daarnaast hebben de MR-en een vast contactpersoon binnen de GMR met wie zij van gedachten kunnen wisselen over bovenschoolse aangelegenheden.

Tijdens de gezamenlijke GMR-MR bijeenkomst op 11 oktober 2016 is onder andere gesproken over de positionering en communicatie van de scholen. Als resultante van dit gesprek heeft de GMR op 18 april 2017 een avond georganiseerd waarop dit onderwerp is centraal stond. Op deze avond waren de MR-en uitgenodigd, de bestuurder en het bestuur.

Behandelde onderwerpen

Algemeen

Eén van de speerpunten van de GMR in de afgelopen schooljaren was het aanbrenge van meer structuur in haar werkzaamheden. Op een aantal fronten ontbrak deze structuur. Zo heeft de GMR een duidelijke jaarplanning opgesteld waarmee constructief vorm wordt gegeven aan de samenwerking tussen GMR en bestuurder. Hierin zijn duidelijke afspraken gemaakt en de wederzijdse verwachting van actie- en agendapunten verwoord. Deze planning vormt de leidraad voor de GMR vergaderingen. Ook heeft de GMR een voorziening in het leven geroepen waarbij de verschillende documenten effectief zijn ingedeeld zodat deze binnen de GMR makkelijk kunnen worden gedeeld, bewerkt en worden gearchiveerd.

Schooljaar 2015-2016

Advies- en instemmingsaanvragen

| | Behandelde advies- en instemmingsaanvragen | Advies Instemming |
|---|---|----------------------------|
| 1 | Protocol 'Social Media' | Ja |
| 2 | Stichtingsbeleidsplan 2016-2020 | Ja |
| 3 | RI&E | Ja |
| 4 | Bestuursformatieplan | Ja |

Algemeen

Voor de details ten aanzien van deze aanvragen verwijzen wij naar de notulen van de GMR.

Ad 1.

Dit protocol beschrijft de wijze waarop de scholen met social media om moeten gaan.

Ad 2.

Het Stichtingsbeleidsplan 2016-2020 is een goede basis voor het beleid van de stichting in de komende jaren. De GMR heeft, onder voorbehoud van een aantal opmerkingen, instemming gegeven op het plan. Twee belangrijke opmerkingen betreffen de ouderbetrokkenheid en de SMART-uitwerking van het plan. De GMR is zich bewust van het feit dat het beleidsplan nader uitgewerkt moet worden in de verschillende schoolplannen. Anderzijds moet duidelijk zijn op welke wijze de stichting de gestelde doelen gaat bereiken, hoe zij dit meet en waar de stichting over vier staat. Afsproken wordt de status van het Stichtingsbeleidsplan goed te monitoren en jaarlijks, als onderdeel van de kalender, met de bestuurder te bespreken.

Ad 3.

Het per school gedifferentieerde actieplan dat integraal onderdeel uitmaakt van de Risico Inventarisatie & Evaluatie lijkt de GMR verouderd. Het plan van aanpak op stichtingsniveau voldoet. Dit is getoetst door het externe bureau Tinguely Xperts. Dit geeft de GMR voldoende basis om instemming te verlenen, zij vertrouwt erop dat het actieplan wordt bijgewerkt.

Ad 4.

De leerlingaantallen zijn continu onderwerp van gesprek. Het aantal leerlingen bepaalt immers voor het grootste deel de financiële inkomsten van de stichting. De bestuurder oogt naar onze mening scherper op de leerlingenaantallen dan in eerdere jaren: vier keer per jaar de leerlingenaantallen monitoren geeft de GMR vertrouwen. De vraag blijft alleen op welke wijze de stichting ook in komende jaren leerlingen aan zich blijft binden. De personeelsgeleding stemt in met het bestuursformatieplan. Zij plaatst daarbij tevens een aantal kanttekeningen. De GMR zal de bestuurder in het komende jaar blijven bevragen naar de ontwikkelingen in leerlingenaantallen, risico's en eventuele consequenties voor personeel.

Overige

Een ander onderwerp dat de GMR in schooljaar 2015-2016 met regelmaat heeft besproken, is PM-top. PM-top is het systeem waarin de urenbesteding van het personeel is vastgelegd, één van de uitkomsten van de nieuwe cao. De GMR is voorstander van PM-top, het maakt inzichtelijk hoeveel uur het personeel besteedt aan welke activiteit. Op basis van dit systeem kunnen lastige onderwerpen als werkdruk op een objectieve manier besproken worden. Het vastleggen van de uren is echter nieuw en brengt dan ook vragen met zich mee. De GMR laat zich daarom graag op stichtingsniveau informeren over de invoering van het systeem.

Schooljaar 2016-2017

Advies- en instemmingsaanvragen

| | Behandelde advies- en instemmingsaanvragen | Instemming verleend? |
|---|--|----------------------|
| 1 | Wijziging GMR statuut en regelement | Lopend |
| 2 | Onderzoeksrapport Verus (t.a.v. de Waterinkschool) | Lopend |
| 3 | Aanpassing PM-Top | Ja |
| 4 | Visie ontwikkelingsgericht personeelsbeleid | Ja |
| 5 | Functiemix / vraaggestuurde inzet LB-functie | Ja |
| 6 | Vervangingsbeleid | Ja |
| 7 | Bestuursformatieplan 2017 – 2022 | Ja |

Algemeen

Voor de details ten aanzien van deze aanvragen verwijzen wij naar de notulen van de GMR.

Ad 1.

De GMR kan nog geen akkoord geven op de wijziging van het medezeggenschapsstatuut en reglement. De aanpassing als gevolg van wettelijke veranderingen is duidelijk. De GMR heeft geen zicht op de invulling en uitwerking van de deelraden. Ook de onderlinge verdeling van de MR-en, de relatie MR - school en de relatie met de GMR zijn nog niet inzichtelijk. Hier dient invulling aan gegeven te worden alvorens de GMR instemming kan verlenen. Daarnaast heeft de GMR nog geen goed gevoel bij de ontvangen reactie op de rol van de GMR inzake een fusie. De GMR is van mening dat zij een rol speelt indien er sprake is van een fusie aangezien dit alle scholen betreft. Zie hiervoor ook het laatste deel van dit verslag.

Ad 2.

De GMR heeft het onderzoeksrapport van Verus ten aanzien van de Waterinkschool ter instemming aangeboden gekregen. Verus geeft het advies om de Waterinkschool voorlopig open te houden. Dit rapport gaat niet in op de consequenties als de Waterinkschool gesloten zou worden. De GMR mist een verdieping in deze. Het rapport is vanuit de Waterinkschool geschreven en niet vanuit de Stichting. Het niet sluiten van de Waterinkschool kost jaarlijks geld en dat blijft zo, ook indien het aantal leerlingen toeneemt. Wat is voor de Stichting het beste? De GMR wenst een verantwoord besluit te kunnen nemen in relatie tot de stichting. De bestuurder zal een nadere toelichting geven zodat de GMR tot een besluit kan komen.

Ad 3.

PM-Top is het systeem waarin de taken en tijdsbesteding van de leraren wordt bijgehouden. Dit systeem is vorig jaar ingevoerd en nu, op basis van de eerste ervaringen, op een aantal punten aangepast. Doel hiervan is een nog verantwoord taakbeleid van de medewerkers.

Ad 4.

Als onderdeel van de professionalisering van de stichting en haar individuele scholen wordt de gesprekscyclus herijkt. Om dit goed te kunnen doen, is de visie op het personeelsbeleid aangescherpt. Deze vernieuwde visie is verwoord in een document dat is ontwikkeld door de werkgroep HRM en dat reeds is aangenomen door de directeuren. Doel van de nieuwe visie is te komen tot een HRM beleid dat aansluit bij de huidige ontwikkelingen en de benodigde vaardigheden voor de leraren ten behoeve van het onderwijs in de 21ste eeuw. De visie heeft o.a. gevolgen voor de wijze van gespreksvoeringen en de verslaglegging daaromtrent. Daarnaast wordt de medewerker verantwoordelijker voor zijn of haar eigen ontwikkeling.

De GMR geeft instemming voor de vernieuwde visie. Wel maakt zij hierbij een kanttekening het 'Wat' is duidelijk, maar nog niet het 'Hoe'. Het is de ambitie van de bestuurder om hier eind 2017 antwoord op te kunnen geven. Het plan is namelijk nog niet volledig ontwikkeld. De bestuurder heeft er voor gekozen reeds nu al de kaders van het plan voor te leggen.

Ad 5.

Bij aanvang van de functiemix (2010) is bepaald dat iedereen die voldeed aan de criteria zich kon aanmelden voor de LB functie. Jaarlijks in januari kwam de vraag wie op wilde gaan voor deze functie. Die vraag blijft bestaan, maar zal meer gestuurd gaan worden op het aanbod. De stichting wil dit gericht binnen het vacaturebeleid aan de orde stellen. Doel van deze verandering is het verbeteren en bewuster inzetten van de LB functie binnen de stichting met als doel het aantrekkelijker maken van loopbaanperspectieven. De GMR is akkoord.

Ad 6.

De stichting heeft haar vervangingsbeleid aangepast aan de recente wet- en regelgeving én aan de wensen van de organisatie. De GMR heeft een notitie ontvangen waarin het nieuwe beleid wordt toegelicht en welke keuzes de stichting hieromtrent maakt. Deze notitie dient tevens als onderlegger in het traject om uit het zogenaamde Vervangingsfonds te treden en te komen tot een eigen risicodragerschap. De GMR gaat akkoord met het nieuwe beleid.

Ad 7.

Ieder schooljaar ontvangt de GMR het zogenaamde bestuursformatieplan. In dit plan wordt de formatie van het komende cursusjaar beschreven. De GMR gaat akkoord met dit plan.

Overige

Medio 2017 heeft de toenmalige voorzitter van het bestuur Marieke Gersdorf afscheid genomen. De GMR heeft zitting genomen in de sollicitatiecommissie voor de werving van de nieuwe voorzitter van het bestuur. Jelle de Boer heeft dit oor zijn rekening genomen. De GMR had in deze een adviserende rol. Het bestuur heeft de uiteindelijke benoeming gedaan.

Administratieve fusie De Bron en Waterink

In de afgelopen periode heeft er tussen De Bron en de Waterinkschool een administratieve fusie plaatsgevonden. Dit proces is niet goed verlopen en is daarom regelmatig onderwerp van gesprek geweest. De gang van zaken heeft veel impact gehad op alle betrokkenen.

In het kort: de stichting heeft te maken met krimp. In de afgelopen jaren is deze krimp goed opgevangen, de werkgelegenheid op de scholen is behouden. De Waterinkschool kreeg in deze periode bovengemiddelde aandacht, dit in verband met de lage leerlingaantallen. Mede daarom had het bestuur diverse scenario's voor de Waterinkschool laten uitwerken. De tijd heeft het bestuur echter ingehaald: op een gegeven moment ontstond de situatie dat door de landelijke norm (van overheidswege) voor minimale leerlingaantallen de Waterinkschool zou ophouden te bestaan. Naar de mening van het bestuur was een administratieve fusie tussen De Bron en de Waterinkschool de beste oplossing. Deze fusie houdt in: twee scholen fuseren, maar beide houden hun eigen vestiging, eigen identiteit en eigen onderwijs.

Beide MR-en moesten instemming verlenen voor deze fusie. Dit is op het moment waarop de fusie plaatsvond niet gebeurd. Dit heeft tot een situatie geleid die naar de mening van de GMR niet heeft bijgedragen aan de samenwerking tussen MR-en, bestuurder en bestuur.

Ook de GMR heeft de gang van zaken niet als goed ervaren: de GMR had graag eerder bij het proces betrokken willen worden, besluiten zijn genomen zonder daarbij de formele raadpleging van MR-en en GMR en, in tegenstelling tot het bestuur, is de GMR van mening dat de GMR wél een instemmende rol heeft in dergelijke processen (immers, een fusie tussen twee scholen gaat uiteindelijk de gehele huishouding van alle scholen aan). En tot slot, de GMR wenst een serieuze sparringpartner zijn voor zowel het bestuur als bestuurder.

Uiteindelijk, na interventie van derden, is er tussen bestuurder en MR-en een convenant gesloten waarin alle afspraken als onderdeel van de administratieve fusie zijn vastgelegd. Daarmee is de fusie afgerond. Het proces rondom de fusie heeft, zoals gezegd, impact gehad op betrokkenen. In de komende periode dient het vertrouwen daarom hersteld te worden.