

Notulen GMR-vergadering stichting OPONOA

Datum: 26-05-2021
Tijd: 19.30 uur
Locatie: vanuit huis; via Teams
Voorzitter: Jeroen Lalleman
Notulist: Mirjam ter Maat (ambtelijk secretaris)



Aanwezigen/afwezigen:

Jeroen Lalleman	Owt 1	O
Esther Zitter - afwezig	Owt 1	P
Dorique Kerkdijk	Owt 2	O
Manon ten Elsen	Owt 2	P
Hanneke Meijer	Owt 3	O
Debbie ten Hoopen	Owt 3	P
Anne Stroot	Owt 4	O
Kim Hulshorst	Owt 4	P
Ellen Lansink	Owt 5	O
Janine Overkamp	Owt 5	P

Van het CvB:

Henri Soepenbergh
Heleen Nijhoff

Actie

1. **Opening en vaststellen agenda**

JL opent de vergadering en heet ieder welkom.
DK heeft punten toegevoegd aan de agenda; vastgesteld.

2. **Actielijst**

Geen punten.

3. **Ingekomen post**

Mail stafbureau over sollicitatieprocedure CvB.

4. **Mededelingen CvB/mededelingen DB**

Stand van zaken coronamaatregelen: werkgroep evaluatie corona (Hanneke/Dorique)

Notulen van het overleg gedeeld.

Op dit moment niet veel besmettingen. Op de Menno enkele besmettingen.

We volgen adviezen van GGD; deze zijn tegenstrijdig.

Komende vrijdag persconferentie; er zullen meer vrijheden aangekondigd worden. Wat dit betekent voor de scholen is nog niet duidelijk.

Voorgenomen fusie (stand van zaken)

Gemeenten waren niet in staat voor de vakantie in de gemeenteraad te bespreken. FER wordt volgende vergadering voorgelegd. Ook RvT's moeten samen nog zaken bespreken; nog onduidelijkheid. Volgende week weer overleg.

Ambition paper wordt geschreven; wat zijn de ambities van beide organisaties voor nieuwe organisatie.

FER op 16 juni a.s. voorgelegd aan GMR. Tijd om vragen te stellen. Op 7 juli in de vergadering wel/geen instemming.

Er wordt gezocht naar HRM functionaris; speerpunt OPONOA; HS heeft enkele kennismakingsgesprekken met mogelijke kandidaten.

Tot nu toe huurden we hiervoor Cabo in. Belangrijk punt voor de toekomst; kennis zelf in huis halen. Kan goede rol spelen in fusie en harmonisatie. Zelfde situatie bij Sopow; zij hebben ook kennisgemaakt.

Vacature niet opengesteld; gezocht in netwerk naar iemand die veel ervaring heeft in onderwijswereld. Goede kandidaten gevonden.

Er is geen goed beleid voor deze situatie; reden om iemand aan te nemen.

Er zijn wel veel vragen binnengekomen over de procedure net als over vacature CvB.

Er is veel openheid maar dit had beter gecommuniceerd moeten/kunnen worden.

5. **Ingekomen stukken CvB**

Bestuursformatieplan

Er zijn vragen gesteld over het stuk en Heleen heeft deze in het stuk beantwoord. Tijdens de vergadering geeft ze toelichting op de antwoorden.

NPO gelden op schoolniveau; goedkeuring door MR.

In het stuk subsidies buiten beschouwing gelaten; in de praktijk wordt hier wel op ingespeeld. De formatie duurt iets langer omdat het nog niet helemaal duidelijk is hoe subsidies ingezet kunnen/mogen worden

Taakstellingen wat HS betreft loslaten; met instemming RvT. Er is een menukaart waaruit je kunt kiezen waaraan NPO gelden besteed worden. Scholen krijgen € 700 per leerling, het 2^e jaar is dit waarschijnlijk € 500. Voor 1 augustus duidelijkheid.

Schoolanalyses moeten gemaakt worden. Achterstanden in beeld brengen. Vanuit overheid duurde duidelijkheid lang; ook moeten plannen nog binnen teams en MR besproken worden.

Voorgesorteerd op het aannemen/binnenhouden van goede mensen. Er worden al gesprekken gevoerd. Locatiecoördinatoren zijn hiermee bezig samen met directie.

Voor zover nu bekend zijn er voldoende mensen voor komend schooljaar.

Is het goed om een strategische alliantie met pabo te regelen. Niet aan de orde; er is voldoende aanwas. We hebben redelijk wat opleidingsscholen.

Inval/vervangingspool klein maar tot nu toe toereikend.

In uitzonderlijke situaties is het wel eens gebeurd dat er geen vervanging was (griepgolf/corona) en dat groepen samengevoegd of naar huis gestuurd moesten worden.

In het plan staat de 103% regeling vanuit het ministerie genoemd. Onduidelijke regeling. Heleen legt dit uit (staat ook in het stuk omschreven).

Leerlingtelling per 1-1-2020; werkelijke telling. Prognoses ook genoemd; daling verwacht. FTE loopt behoorlijk terug. Gedwongen ontslagen niet te verwachten; natuurlijk verloop. FTE verandert waarschijnlijk nog door extra gelden.

Financiële kaders

Document wordt separaat door CvB met financiële commissie doorgenomen.

W-F

Algemene opmerking: het gaat veel over risicobeleid. Hoeveel risico willen we lopen; we zijn heel voorzichtig; dit komt ook naar voren in kaders.

HS is het eens met deze opmerking. Bekijken hoe norm voor komende jaren moet zijn. Goed om inhoudelijk te bespreken.

Bestuursverslag 2020

Document gebaseerd op format zoals dit jarenlang gebruikt is. Bedoeling is dit volgend jaar beter leesbaar te maken; op andere manier presenteren.

Heleen licht het financieel jaarverslag toe. In grote lijnen 5/6 ton verlies gedraaid.

OPONOA heeft altijd risicomijdend gewerkt.

In het verslag staat vermeld dat er geen geformaliseerde klachten zijn binnengekomen. Dit is wel een thema.

Vragen over investering zonnepanelen: investering/belegging? Valt het onder treasury? Accountantscontrole geweest; bezig met afronding.

Besteden van bovenmatig eigen vermogen aan kwaliteit onderwijs (dus ook kwaliteit omgeving). Complex om goed beeld te krijgen over alle gelden. MR wordt hierin meegenomen. Plan op maken. Indien nodig extern advies inwinnen.

In het verslag (pag. 41) staat dat bestedingsplannen voorgelegd worden aan GMR. Op dit moment zijn plannen nog niet klaar en niet bekend wanneer dit kan.

Het integraal huisvestingsplan van de gemeente geeft richting voor de toekomst. Hierop moet Oponoa goede visie ontwikkelen.

Toevoeging op jaarverslag voor GMR: jaarverslag van GMR ook per kalenderjaar (i.p.v. schooljaar).

Verslag 4-jarig bestuursonderzoek inspectie

Investeren in kwaliteitssystemen op geleide van overkoepelende visie. Op dit moment ontbreekt er teveel. Inzetten op extra kwaliteitsondersteuning.

Er is te weinig gebruik gemaakt van kennis en kunde van eigen mensen; hierin verbetering zoeken en ruimte geven. Nieuw systeem goed neerzetten en aansturen.

Visie op kwaliteit en visie op de toekomst komen hier samen.

Kwaliteitsfunctionaris aanstellen; dit kan de onderwijsdirecteur zijn of een nieuwe functie. Hierop moet taskforce focus leggen.

6. **Vragen vanuit GMR aan CvB**

Overweegt OPONOA om kansrijk te adviseren n.a.v. opmerkingen Co van Schaick in VK artikel

Voor het Volkskrant artikel: 'Is kansenongelijkheid in het onderwijs dan tóch geen typisch stadsprobleem' is Co van Schaick gevraagd. Uitkomsten van onderzoek schrijnend. Veel kinderen krijgen te laag advies. Ligt in de volksaard dat ouders daar genoeg mee nemen; leraren beschermend: zorgen dat kinderen het halen.

OPONOA moet hier iets van vinden en er beleid op maken en kansrijk adviseren.

Leerkrachten proberen wel kansrijk te adviseren; er is een goed beeld van wat kinderen kunnen. Veel te winnen in de organisatie; hierin gebruik maken van elkaars kwaliteiten.

Sollicitatieprocedure vz CvB

RvT heeft gekozen voor een interne procedure (strategische keuze; snel, meest optimaal voor organisatie); dit is besproken met GMR. GMR heeft hiermee ingestemd omdat het om een tijdelijke aanstelling gaat. Het profiel is in overleg met GMR opgesteld. Aangegeven dat RvT goed moet communiceren vanwege de onrustige periode waaruit de organisatie komt.

Vacature is verspreid zonder hierover openheid te geven en daardoor is onrust ontstaan. Er zijn vragen binnengekomen bij GMR vanuit organisatie. Deze vragen delen we met HS ondanks dat hij belanghebbende is.

Brief ontvangen van medewerkers stafbureau en vragen vanuit MR-en.

In de profielschets staat niet dat het om tijdelijke functie gaat. Dit klopt; dit stond in de begeleidende mail. Had duidelijker gekund.

Mensen waren niet op de hoogte dat er een vacature kwam.

Mag een interim solliciteren op de interne vacature? Hij is niet in dienst; wel in organisatie werkzaam en mag daarom wel solliciteren.

Er is geen duidelijke procedure op dit gebied; dat maakt het ingewikkeld.

Organisatie heeft schade opgelopen; blijkt uit het feit dat er nu onrust is.

GMR adviseert RvT alsnog openheid en duidelijkheid te bieden.

GMR stuurt bericht naar MR-en en stafbureau; JL maakt tekst.

HS belt met RvT.

GMR heeft gehoord dat er achterdocht is ontstaan. Er wordt een HR manager aangenomen en de sollicitatieprocedure voor CvB is intern, zonder uitleg. Angst dat straks de onderwijsdirecteuren niet meer nodig zijn omdat er een HR manager is.

Procedure wordt gezien als vriendjespolitiek.

Beide vacatures staan los van elkaar. Over HRM kan HS uitleg geven en hij staat ervoor open om dat te doen. School of MR kan hem uitnodigen indien gewenst.

Als er binnen een organisatie veranderingen plaatsvinden, gaat dat altijd gepaard met angst. Er is nog gedeeltelijk wantrouwen vanuit het verleden. Mensen maken zich zorgen.

Als GMR moeten we ervoor waken dat we bij onze taken blijven en geen onderdeel van het probleem worden. Bepaalde vragen zijn voor ons maar zeker niet alle. Mensen moeten vragen stellen daar waar deze horen: bij de direct leidinggevende en als je daar geen gehoor krijgt bij CvB.

Wij moeten ook niet de taak van RvT op ons nemen door alles uit te leggen.

7. Thema's volgende GMR-vergadering:

Fusie – aanbieden FER.

HS en HN verlaten de vergadering om 21.45 uur.

GMR-vergadering (zonder bevoegd gezag) 20.30-21.30 uur

Fusie

Kunnen we als GMR akkoord gaan met fusie en daarbij voorwaarden stellen? Dus op voorwaarden zodat de kinderen er beter van worden, zodat de onderwijskwaliteit vooruit gaat.

We stemmen in met de fusie of niet; we zijn het ermee eens of niet. We kunnen wel vragen stellen maar geen voorwaarden.

Ouderraadpleging gehouden

Mening van ouders GMR: deze was BMC onwaardig; zeer gebruiksonvriendelijk en niet anoniem. Je mag meer verwachten van een professioneel begeleidingsbureau.

Bestuursformatieplan ter instemming voorgelegd. Unaniem akkoord.

Bestuursverslag ter advies.

De accountantsverklaring mist nog; dit punt benoemen.

In het plan staat de toezegging dat de bestedingsplannen (pag. 41) voor verdeling/invulling van (NPO en andere – overtollig/samenwerkingsverband) gelden voorgelegd worden aan GMR. Dit benoemen.

Dit punt op de actielijst en in vooroverleg van 31 mei a.s. bespreken.

MtM/DB

8. **GMR-activiteitenplan 2020-2021**

9 juni overleg met MR'en

Op dit moment 5 aanmeldingen. GMR leden leggen nog eens voor aan MR-en die zich nog niet hebben aangemeld. Het wordt een open sessie waarin lopende zaken besproken worden.

JO komt deze avond misschien iets later.

Vrijdag wordt uitnodiging met vergaderlink verstuurd.

MtM

9. **Mededelingen DB**

Jaarverslag vanaf dit jaar per kalenderjaar ipv schooljaar

JO/MtM

10. **Mededelingen werkgroepen**

Fusie: ouderraadpleging; je vraagt grote dingen en ze weten niet veel. Veel vragen komen terug in FER. Mail sturen om te bedanken voor reactie.

EL maakt nog een samenvatting van reacties van ouders. Lastig om hoofdlijn eruit te halen.

GMR stemt in op basis van FER en input ouderraadpleging.

Tijdelijke werkgroep sollicitatieprocedure aanmaken.

DK en DtH zitten bij sollicitatie CvB op 10 juni.

Vragen die ze mee moeten nemen vanuit GMR worden besproken.

11. **Rondvraag en sluiting**

Esther Zitter is bevallen van een zoon: Sam. Namens GMR iets regelen.

DtH

Sluiting

JL sluit de vergadering om 22.35 uur.