

Datum: 15-11-2021
Tijd: 19.30 uur
Locatie: via Teams
Voorzitter: Jeroen Lalleman
Notulist: Mirjam ter Maat (ambtelijk secretaris)



Aanwezig/afwezig:

Van de GMR

Jeroen Lalleman	Owt 1	O
Kim Hulshorst	Owt 4	P
Ellen Lansink	Owt 5	O

Van het CvB

Henri Soepenbergh

Actie

1. Opening

JL opent de vergadering en heet eenieder welkom.

Afstemmen agenda:

- Ingediende vragen/opmerkingen van GMR op FER; reactie HS.
- Planning vervolgacties en vergaderingen.
- Conceptbegroting.

2. Vragen/opmerkingen FER

GMR heeft bedenkingen op een rij gezet; van kern naar losse opmerkingen en vragen die leven. Dit is verwerkt in een stuk dat vooraf naar HS is gestuurd. GMR is hierin bijgestaan door een adviseur.

HS vindt het fijn dat de GMR goed gekeken heeft naar het stuk. Goed om er op deze manier met z'n allen naar te kijken. Positief.

Een aantal zaken zijn wat voorbarig; deze punten kunnen na de fusie behandeld worden. Bespreken hoe de procedure zal lopen om tot een stuk te komen waarover ieder tevreden is. Bekijken wanneer welke antwoorden gegeven kunnen worden. Sopow heeft nog geen reactie ontvangen van de GMR. Deze GMR is ook bijgestaan door externe adviseur. Verwachting is dat vragen in zelfde strekking liggen.

FER is geschreven om de fusie vorm te geven. Nog niet alles is in detail beschreven omdat dit kan leiden tot uitstel/afstel van de fusie. Met elkaar komen tot een goede organisatie voor de toekomst.

Dit blijkt ook uit het ambition paper: zaken worden met z'n allen aangepakt. Mensen in organisatie en medezeggenschap belangrijk.

Fouten in het document worden hersteld; GMR kan een gecorrigeerd document terugverwachten.

Tijdspad van inhoudelijke schriftelijke reactie. Wanneer welk onderwerp behandelen. GMR heeft rol in medezeggenschap in het vervolgtraject als we kijken naar invulling structuur organisatie.

GMR moet CvB ruimte gunnen om schriftelijk reageren op vragen die gesteld zijn over FER. Reactie wordt verwerkt in appendix op FER.

JL geeft aan dat FER zoals deze er nu ligt een conceptversie is. Als GMR nu zou moeten stemmen, dan zou dat negatief uitpakken. Dit is ook aangegeven in de brief die vanuit GMR verstuurd is met daarin de reactie op de stukken.

Als GMR niet instemt, dan volgt de gang naar de geschillencommissie. Dit vertraagt het proces.

HS was zich er niet van bewust dat we naar de geschillencommissie zouden moeten. Afzien van de fusie is niet de intentie. Belangrijk om organisatie mee te nemen in de beeldvorming. Als de organisatie erop tegen is, heeft het geen enkele zin door te gaan.

Iets meer tijd nemen om de reactie goed vorm te geven. Tijdsfactor is minder van belang. De vragen van zowel GMR OPONOA als GMR Sopow zullen in een gezamenlijk stuk beantwoord worden. Verwachting is dat vragen Sopow van dezelfde strekking zijn.

Intentie is om vanaf de start van de fusie een goede organisatie neer te zetten.
In de FER staat beschreven hoe we denken dat dat eruit gaat zien.
Veel zaken zullen in de implementatiefase geregeld worden; eerst fusie doorzetten, vervolgens bouwen aan organisatie.

FER wordt niet aangepast op details, wel op fouten. Fouten staan in tabellen (tellingen) in de financiële paragraaf.

In de FER staat structuur, invulling management, invulling kwaliteit etc. genoemd. GMR wil onderbouwing hiervan graag weten. Dit is niet uit de FER te halen.
Vorige week heeft GMR-overleg gehad met RvT. Daarin besproken dat ambition paper is geschreven omdat zij dit ook misten in de FER. Wel over nagedacht.
Voor GMR is het lastig te bepalen omdat zij discussie hierover niet hebben meegemaakt.

OPONOA en Sopow werken al aan kwaliteit in de huidige organisaties. Hiervoor niet wachten op fusie.
OPONOA heeft HR-medewerker aangetrokken die ook in contact staat met Sopow.

HS vanochtend met BMC gesproken over FER.
Aantal zaken die vermeld moeten worden in FER. Kwaliteit hoeft er niet in.
Er is voor gekozen om dit wel te vermelden, GMR wenst hierover dan ook uitleg.
Zo zijn er meer zaken die wellicht niet noodzakelijk zijn maar genoemd dus uitleg gewenst.
Hierover de diepte in. HS zal hieraan werken zodat dit getoetst kan worden waardoor kwaliteit toeneemt.
FER hoeft formeel niet veel informatie te bevatten. Gekozen om toch uitgebreid te beschrijven zodat hierover gefundeerd oordeel geveld kan worden.
Dit levert op voorhand discussie op en dit zorgt voor betrokkenheid en draagvlak.

Onderwijs en kwaliteit

Gaat over onderbouwing; hoe kom je tot kwaliteitsverbetering? Stappen noemen hoe tot verbetering te komen en hoe dit te meten.
Aanleiding om aan kwaliteit te willen werken is dat we jarenlang in beeld zijn bij inspectie. OPONOA heeft magere kwaliteitscyclus. Alle scholen werken volgens eigen plan; geen consistentie, geen logica. Zaken waarnaar gevraagd wordt, vaak niet te vinden.
Dusdanig vaak beoordeling onder gemiddelde van Nederland dat dit opvalt. Hieraan kun je werken op schoolniveau; beter om op andere manier aan te werken.
Link tussen kwaliteitsverbetering en reorganisatie. Als je niets doet behalve vervolgstappen kan de kwaliteit achteruitgaan.
Bij het samenvoegen van organisaties heb je de gelegenheid wat te doen aan kwaliteit. De positionering van directeuren, leraren (aansturen op eigen ontwikkeling), HRM. In een grotere organisatie kan kwaliteit gestimuleerd worden. Meer mogelijkheden.

In het overleg dat GMR had met MR kwam naar voren dat scholen en leerkrachten allemaal eigen ding doen. Ze maken zich druk om stoelen. Sommige zaken kunnen beter bovenschools gefaciliteerd worden zodat leerkrachten meer tijd hebben voor het echte werk. Indruk ontstaat dat er niemand boven staat die de samenhang ziet.
HS snapt de mededeling. Organisatieontwikkeling te maken met structuur en cultuur. Organisatie gegroeid en proberen grip te houden. Veel bewijslast op werkvloer. Daarvan wat weghalen zodat er meer structuur ontstaat en leerkracht tijd krijgt voor onderwijs. Belangrijk punt.

Organisatie-/managementstructuur

In voortraject kwamen RvT's er niet uit of het 2-hoofdig of 1-hoofdig CvB moest worden. In is veel te doen en dan is het goed dat dit onder 2 mensen verdeeld kan worden met goede taakverdeling.
Nieuwe RvT in gelegenheid stellen om samen met GMR nieuw CvB samen te stellen. Het is aan RvT om bestuurder aan te wijzen in samenspraak met GMR volgens procedure zoals deze in de wet beschreven staat.

Met BMC besproken dat eerst een tijdelijke GMR geformeerd wordt en op basis daarvan een nieuwe GMR-samenstelling. Dit geldt ook voor RvT.

Overgangsfase niet als zodanig gelezen in FER.
Voordracht RvT vanuit GMR. In FER staat dat RvT worden samengevoegd en volgens natuurlijk verloop laten afvloeien.

Gemeente benoemd nieuwe RvT. Bij de voordracht zijn mensen van GMR betrokken. Tijdelijke situatie die voor GMR geldt, geldt ook voor RvT.

CvB krijgt te maken met aanlooperperiode waarin veel te doen is. Na een jaar bekijken of het anders moet. Suggereert dat er ook uit kan komen dat het goed is; dit kan niet. Als gekozen wordt voor bepaalde constructie, dan is binnen een jaar evalueren wel snel. Voor een goede evaluatie is meer tijd nodig. Voor een compromisperiode is wellicht korter beter.

Wettelijke stappen volgen om te komen tot nieuwe GMR en RvT en daarna nieuw CvB vaststellen. Zou snel moeten kunnen.

OPONOA heeft geschiedenis met 2-hoofdig CvB.

GMR vraagt hoe HS hier tegenaan kijkt. Collega uit Winterswijk heeft meer onderwijsachtergrond. Vult elkaar goed aan. RvT kan er ook voor kiezen volledig opnieuw te beginnen. Geen zeggenschap.

De 2 bestuurders kunnen niet gelijkwaardig zijn aan elkaar. Er moet een voorzitter benoemd worden. Besproken met RvT. Hiervoor goede bewoording vinden.

Organisaties naast elkaar zetten in appendix. Geen goede benchmark; dit maakt het lastig. Hoe komen tot vaststelling; wie erbij betrekken.

Meerschoude directeur in verbinding met andere directeurs. Juiste mensen op juiste plek.

Intentie harmoniseren; los van elkaar: waar naartoe. Organisatie heeft behoefte aan professionele aansturing om het onderwijs in de toekomst te borgen. In welke vorm precies is nog niet duidelijk; hierop studeren.

Arbeidsrechtelijke vraagstukken op voorhand lastig te beantwoorden.

Na de fusie, in de implementatiefase, dit verder vorm geven. Niet op voorhand in de FER vermelden.

Tegenstrijdig. In de FER staat dat er geen personele gevolgen zijn. Na de fusie kunnen er keuzes gemaakt worden die wel degelijk gevolgen hebben voor personeel. Belangrijk om doorkijk te geven.

HS benadrukt dat fusie geen gevolgen heeft voor het contract. Fusie geen aanleiding om efficiëncyslag te maken. Krimp heeft niets met fusie te maken.

Bij personeel leeft fusie: onzekerheid over 'wat betekent het voor mij?'

HS wil deze onzekerheid wegnemen. Er is baangarantie voor iedereen.

Uiteindelijk zal krimp bepalend zijn voor formatie. In de toekomst minder leerkrachten nodig. Dit wordt bereikt door natuurlijk verloop en de flexpool.

Op het stafbureau zullen meer mensen zijn voor dezelfde functies. Geen toezegging gedaan over behoud rol. Verwachting is dat er weinig overschot zal zijn. De 2 stafbureaus zullen wel harmoniseren; deze worden samengevoegd.

Nog eens kijken naar bewoording in FER.

Arbeidsmobiliteit is genoemd in het ambitiedocument. Dit biedt kansen aan mensen die voor de organisatie werken. Met medewerkers bespreken of ieder op de juiste plek zit. In brede organisatie meer kansen.

HS geeft nog eens aan: fusie zal geen aanleiding zijn om afscheid te nemen van mensen.

In het financieel beleid in het stuk staan fouten in de tabellen. Deze opnieuw berekenen. Friciekosten niet geraamd.

Fusie zal niet zorgen voor ontslagen; daarom geen friciekosten.

Kwaliteitsslag wordt in elk geval gemaakt; wel of geen fusie, dit geldt voor beide organisaties.

Het is lastig om dit uitgebreid te beschrijven in de FER.

GMR moet wel FER beoordelen zoals deze er ligt. GMR kan niet uitgaan van mondelinge toezegging door HS. Situatie moet duidelijk zijn in de stukken die voorliggen. GMR maakt duidelijk dat er geen weerstand is tegen een fusie. Wel moet de intentie en de onderbouwing duidelijk zijn. Wat zijn de plannen van de nieuwe organisatie.

GMR heeft het gevoel dat fusie klein gemaakt wordt. Vaak wordt genoemd dat het niet door fusie komt; dat was ook al zonder fusie. Fusie is wel serieus en dit zo behandelen. Oponoa had al een behoorlijke uitdaging, los van de fusie. Doelen die in de fusie nagestreefd worden; lagen al voor Oponoa.

Fusie is opstap naar kwaliteitsverbetering. Dit dan wel duidelijk omschrijven; wat is dan deze verbetering.

Medezeggenschap

In de FER wordt gesproken over het Besluit Medezeggenschap. Deze is sinds 2007 niet meer van kracht. Dit is vervangen door art. 44 uit de WMS.

Het is belangrijk dat dit goed genoemd wordt.

Hoe staat de nieuwe organisatie tegenover medezeggenschap.

De GMR houdt na de fusie dezelfde rol met dezelfde inhoud.

Kleine scholen

De nieuwe organisatie heeft veel kleine scholen. Wat is de toekomstvisie? Hierover staan tegenstrijdigheden in het stuk. De richting is niet helemaal duidelijk.

Keuzevrijheid en bereikbaarheid zijn genoemd evenals goede spreiding.

Belangrijk thema voor GMR.

Ambitie is er om kinderen in eigen omgeving naar school te kunnen laten gaan. Hieraan zitten wel grenzen qua aantallen. Te maken met opheffingsnorm (zowel van de gemeente als landelijk). Op dit moment levert dit geen problemen op en fusie zal er niet voor zorgen dat scholen moeten sluiten.

Kleine scholen leveren geld op voor de stichting: de kleine scholen toeslag. Deze toeslag zal verdwijnen en dan is er een andere situatie. Hierop visie ontwikkelen is belangrijk.

Vervolg; tijdspad

Volgende week wordt reactie van GMR Sopow verwacht. Daarna vragen beantwoorden.

Lastig in te schatten wanneer antwoorden verwacht kunnen worden.

De vergadering van 1 december was naar voren gehaald, naar 22-11 voor stemming FER (i.v.m. termijn van 6 weken).

Stemmen op 22-11 kan niet, reactie op antwoorden op 1 december lijkt kort dag.

Afspraken

Behandeling FER en reactie op vragen op 19 januari.

Geplande vooroverleg op 10 januari blijft staan.

Op 1 december wel de GMR-vergadering waarin de conceptbegroting besproken wordt.

Als dan de reactie klaar is wordt deze kort toegelicht.

GMR informeert MR-en over stand van zaken.

Sluiting

JL sluit de vergadering en bedankt HS voor de toelichting