



Jaarverslag 2022

Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad

Mei 2023

Inhoudsopgave.....	2
Overzicht afkortingen / contactgegevens.....	3
Voorwoord.....	4
Hoofdstuk 1: Medezeggenschap.....	5
1.1 Samenstelling.....	5
1.2 Bezetting en vacatures.....	5
1.3 Faciliteiten.....	6
Hoofdstuk 2	6
2.1 GMR-vergaderingen.....	6
2.2 Halfjaarlijks overleg met Raad van Toezicht.....	9
Hoofdstuk 3.....	10
3.1 Adviesaanvragen.....	10
3.2 Informatie en Communicatie.....	10
3.3 Contacten GMR met MR-en.....	11
3.4 Scholing Medezeggenschap.....	11
3.5 Overige overleggen.....	11
Hoofdstuk 4: Blik naar de toekomst.....	12
Bijlage 1 Overzicht adviezen.....	13
Bijlage 2 Overzicht informatie.....	15
Bijlage 3 Overzicht diverse overleggen.....	16

Overzicht afkortingen

Ten behoeve van de leesbaarheid een overzicht van de gebruikte afkortingen:

AOb	Algemene Onderwijsbond
AVS	Algemene Vereniging Schoolleiders
BAC	BenoemingsAdviesCommissie
BrOv	Breed Overleg
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CvB	College van Bestuur
GMR	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
IKC	Integraal Kind Centrum
KC	Kindcentrum
KiWi	Kinderopvang Winschoten
MR-en	Medezeggenschapsraden
MT	Managementteam
MTO	MedewerkersTevredenheidsOnderzoek
OR	Ondernemingsraad
PGMR	Personeelsgeleding GMR
PU	Personele Unie
RvT	Raad van Toezicht
SO	Speciaal Onderwijs
SOOOG	Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen
SPP	Strategisch PersoneelsPlanning
VOO	Vereniging Openbaar Onderwijs
VOS/ABB	Vereniging Openbare en algemeen toegankelijke Scholen
VSO	Voortgezet Speciaal Onderwijs
WMS	Wet Medezeggenschap op Scholen

Contactgegevens GMR:

Secretariaat:
Marika Abeln
Niesoordlaan 133
9681 CV Midwolda
e-mail: m.abeln@sooog.nl
tel. 0597 – 552294 / 06 – 4648 0202

Voorwoord

Het jaarverslag van de GMR geeft een overzicht van de samenstelling van de raad en verrichte werkzaamheden van het afgelopen jaar. Het verslag is bestemd voor iedereen die bij de stichting SOOOG betrokken is. Iedere MR kan zelf beslissen hoe dit verslag onder de aandacht van de eigen school wordt gebracht.

2022: weer een bijzonder jaar

Ook in 2022 was het hoofdstuk 'Corona' nog niet afgesloten. De scholen begonnen na een (aan de voorkant) verlengde kerstvakantie van drie weken. Daarna was er snel weer de nodige uitval door verplichte quarantaineperiodes van leerkrachten of klassen. Er werd in zulke situaties weer online lesgegeven. Ook hybride onderwijs was regelmatig aan de orde vanwege de vele leerlingen die thuis moesten blijven. Zelftests werden in grote aantallen geleverd aan de scholen en meegegeven met de leerlingen. In de loop van het voorjaar keerden we terug naar de normale situatie. Dit jaar tekende zich steeds duidelijker het personeelstekort in het onderwijs af. Niet alle scholen kregen voor de start van het schooljaar hun formatie rond.

Personele Unie SOOOG / KiWi

Zowel door het CvB als door de GMR is er in 2022 hard gewerkt aan de onderzoeken en voorbereidingen om te komen tot een personele Unie met KiWi. De uitkomst van het Due Diligence onderzoek heeft geleid tot besluit van het CvB om geen personele Unie te gaan vormen.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek - vervolg

Vlak voor de zomervakantie van 2022 is er een vervolg van het medewerkerstevredenheids-onderzoek uitgezet. Persoonlijk had ik gehoopt op een hoger percentage van ingevulde onderzoeken retour. Daar kunnen natuurlijk verschillende redenen aan ten grondslag liggen. Wat ook de reden is, ik hoop van harte dat iedereen voldoende gelegenheid en vertrouwen heeft om zijn of haar (on)tevredenheid over de organisatie te uiten. Mocht het nodig zijn, dan kan ook de GMR hierin een verbindende rol vervullen.

Kristien Vlieg

Voorzitter GMR

HOOFDSTUK 1: Medezeggenschap

1.1 Samenstelling GMR 2022

Leden	Functie	Sinds
Kristien Vlieg, ouder	voorzitter	September 2016 2 ^e termijn 12/2020
Günther de Vries, ouder	lid	September 2018
Joyce Mulder, ouder	lid	Februari 2019
Renate Mulder, ouder	penningmeester, pl. verv. voorzitter	Februari 2019
Saskia Tuenter, ouder	penningmeester	Juni 2019 Tot juli 2022
Jan Paul Siebelink, personeel	lid	September 2020
Kirsten Wolthek, personeel	lid	April 2021
Ineke Baalmans, personeel	lid	Juli 2016 2 ^e termijn 12/2020 Tot sept 2022

Externe secretaris

Marika Abeln

1.2 Bezetting en vacatures

Nog steeds heeft de GMR te maken met een behoorlijke onderbezetting in haar samenstelling. Conform de statuten bestaat de volledige bezetting uit 14 leden, waarvan 7 personen voor de personeelsgeleding en 7 personen voor de oudergeleding.

De GMR bestaat bij de aanvang van het jaar op papier uit 8 leden, echter door langdurige ziekte van een personeelslid heeft de GMR met 7 leden haar werkzaamheden zo goed mogelijk uitgevoerd.

Vanaf september 2022 bestaat de GMR uit 6 personen:

4 leden voor de oudergeleding en 2 leden voor de personeelsgeleding.

Het feit, dat slechts 2 personeelsleden zich hebben gebogen over adviesaanvragen rondom de vele onderwerpen betreffende toekomstig personeelsbeleid waarover advies dan wel instemming gegeven diende te worden, is door de hele GMR als zorgelijk ervaren. De constatering dat er opnieuw weinig animo is het voor het kunnen meedenken en meepraten en zo invloed uit te kunnen oefenen op het beleid, is in de ogen van de GMR iets dat opnieuw onder de aandacht van de organisatie gebracht dient te worden. Het roept elk jaar vragen op als waar komt dat door, wat kunnen wij er aan doen als GMR en ook als organisatie. Wat zijn belemmerende factoren voor personeelsleden? Genoemd worden de te investeren tijd, de werkdruk, de faciliteiten en de keuze om toch liever voor de klas te staan. Daarnaast heeft de GMR vernomen dat voor sommigen het feit meespeelt dat men zich kwetsbaar voelt om zich kandidaat te stellen voor de GMR; het weerhoudt kennelijk mensen om beschikbaar te zijn.

Het CvB en de RvT-leden onderkennen het belang om de openstaande vacatures bij met name de personeelsgeleding in te vullen en zijn bereid waar mogelijk om dit onder de aandacht te brengen van de personeelsleden.

De GMR heeft dit jaar vele MR-en bezocht en daarbij onder meer informatie gegeven over wat het lidmaatschap van de GMR zoal inhoudt.

Inmiddels is duidelijk geworden dat er aan het eind van het-schooljaar 2022-2023 2 leden van de oudergeleding zullen vertrekken uit de GMR; namelijk Kristien Vlieg en Günther de Vries. Zij hebben vanaf de zomervakantie 2023 geen kinderen meer op een SOOOG-school. Het onder de aandacht brengen van openstaande vacatures is een blijvend aandachtspunt voor de GMR.

1.3 Faciliteiten

De faciliteitenregeling blijkt een rol te spelen bij de motivatie om je al dan niet kandidaat te stellen voor de GMR. De uitwerking van de bestaande faciliteitenregeling vormt voor personeelsleden nog steeds een hobbel, omdat dit in de praktijk niet altijd uitvoerbaar is en er maatwerk nodig blijkt.

Voor kleine scholen geldt dat met name: als daar een GMR-personeelslid de toegekende uren voor de GMR opneemt, worden vervolgens de collega's belast met de vervanging en moet men dat intern zien op te lossen. Het weerhoudt potentiële kandidaten, zo heeft de GMR vernomen.

De noodzaak van een goed functionerende GMR met de bijbehorende faciliteiten is door de GMR in voorgaande jaarverslagen benoemd.

Er is sprake van een regeling, die in de praktijk niet goed werkt. Een regeling, die niet in overeenstemming is met het vele werk dat wordt verricht. De GMR heeft dat opnieuw aangekaart bij het CvB. De GMR heeft dat aan de hand van een overzicht aangegeven. Als resultaat kreeg de GMR dit jaar meer ruimte tot een maximum van 15 vergaderingen.

HOOFDSTUK 2

2.1 GMR-vergaderingen

In tegenstelling tot voorgaande jaren, waarbij alle vergaderingen nader in beeld werden gebracht met de belangrijkste onderwerpen en daarmee ook de processen, die zich rondom actuele ontwikkelingen en onderwerpen afspelen zichtbaarder werden, is dit jaar gekozen voor een beperkter, globaler overzicht.

We zoomen in op een aantal belangrijke onderwerpen, waarover veel en intensief is vergaderd zowel als GMR als ook in de gezamenlijke vergadering met het CvB in de overlegvergadering.

❖ Personele Unie

In het jaar 2022 is de Personele Unie veelvuldig aan de orde geweest. De beoogde samenwerking van SOOOG met KiWi is eerder al vol enthousiasme van start gegaan. SOOOG heeft tevoren een aantal kaders aangegeven waarbinnen de beoogde samenwerking en de vorming van een Personele Unie gerealiseerd zou kunnen worden.

De GMR heeft aangegeven te kunnen adviseren als zij beschikt over alle relevante en noodzakelijke informatie, waaronder de uitkomsten van het rapport Due Diligence van KiWi. Dit is tijdens het traject toegezegd door het CvB.

Bij KiWi was dit jaar naast de ontwikkelingen richting de Personele Unie ook sprake van een uitbreiding/samenwerking met andere kinderopvangorganisaties. Dit heeft meer impact gehad dan voorheen was ingeschat.

Halverwege het jaar heeft de GMR kennisgemaakt met de Ondernemingsraad van KiWi. Er zijn door de OR en de GMR allerlei aspecten rondom het voornemen om te komen tot een Personele Unie zoals onder meer het proces, de wijze van informatieverstrekking, de gevolgen voor het personeel en ook de geconstateerde verschillen daarbij uitgebreid besproken. Een overleg dat door beide partijen als zinvol en prettig is ervaren. In die fase waren zowel de OR als de GMR het erover eens dat de contacten nader geïntensiveerd zouden worden.

Wat betreft de adviesaanvraag en procedure: deze heeft een aantal fases doorlopen. De oorspronkelijke adviesaanvraag is rond juli ingetrokken door het CvB. Er kwam een nieuwe adviesaanvraag. Het ontbreken van toegezegde informatie (de uitkomsten van het Due Diligence onderzoek) voor de GMR was reden om uitstel van advies te vragen. Het voert te ver om de gang van zaken uitgebreid weer te geven. De GMR heeft daarbij een extern deskundige geraadpleegd om de wettelijke en noodzakelijke zorgvuldigheid te kunnen betrachten bij haar adviesrecht. Vervolgens heeft de GMR haar visie kenbaar gemaakt aan het CvB en aangegeven dat zij eerst inzicht wil hebben in de ontbrekende noodzakelijke informatie (conform de WMS) voordat zij een advies kan gaan geven. Echter tegen het eind van het jaar bleek dat niet voldaan kon worden aan de door SOOOG gestelde kaders voor de vorming van een Personele Unie. Op basis van de uitkomsten van het Due Diligence rapport is het CvB tot de conclusie gekomen, dat men moest afzien van de wens tot een verdere samenwerking met KiWi in een Personele Unie. Het besluit is genomen om de gezamenlijke inspanningen voor een verdere samenwerking in een Personele Unie definitief te beëindigen.

De GMR heeft het CvB verzocht om kennis kunnen nemen van de uitkomsten van het rapport en haar motivatie verduidelijkt. Het is voor de GMR van belang inzicht te krijgen in de remmende factoren, die een rol hebben gespeeld bij de besluitvorming van het CvB. Mede gezien het feit dat er wellicht in de toekomst nieuwe ontwikkelingen zullen komen rondom SOOOG-beleid en de buitenschoolse opvang. Helaas heeft de GMR tot dusver(ook bij de optie onder embargo) geen kennis mogen nemen van de uitkomsten van dit rapport. Dit verzoek ligt ook in het jaar 2023 opnieuw ter tafel.

❖ MedewerkersTevredenheidsOnderzoek vervolg

In 2020 is een MedewerkersTevredenheidsOnderzoek is gedaan nadat er signalen waren gekomen bij de GMR vanuit de achterban, die een nader onderzoek wenselijk maakten. Het MTO is mede in samenwerking met het CvB tot stand gekomen. Vanuit de resultaten is vervolgens geconcludeerd dat er een vervolgonderzoek diende te komen om te kunnen nagaan of de beoogde verander/verbeterpunten doorgang hebben gevonden en tevens om de huidige ervaringen van de medewerkers daarover in kaart te brengen. Belangrijk en een voorwaarde(gehoord van personeelsleden en voorwaarde van de GMR) was hierbij de garantie, dat de vragenlijsten anoniem kon worden ingevuld en verwerkt.

De response van de vragenlijst bedroeg 23%. Bekend is dat sommige scholen zich hebben teruggetrokken vanwege blijvende zorgen over de anonimiteit.

Een kleine werkgroep, bestaande uit een afvaardiging vanuit de GMR, uit het Breed Overleg en het CvB is met de uitwerking aan de slag gegaan.

De aandachtspunten/verbeterpunten zijn in beeld en zullen worden omgezet in concrete stappen. Dit betreft een proces dat doorloopt naar en in het heden. De GMR zal het vervolgetraject blijven volgen.

❖ Corona / ventilatie

Ook in 2022 heeft de hele samenleving te maken met corona met al haar gevolgen, beperkingen en maatregelen. Voor het onderwijs heeft dat betekend dat er soms weer gekozen moest worden voor onderwijs op afstand.

De aandacht van de GMR ging hierbij onder meer uit naar de stand van zaken rond de ventilatie. Voor de GMR reden om het CvB te verzoeken tot het verrichten van een CO₂-nulmeting in de klaslokalen en daarmee een overzicht te geven van de ventilatie op de diverse scholen. Een gegeven is, dat er sprake is van veel onderlinge verschillen (oude en nieuwere gebouwen). Bij de oudere schoolgebouwen gaat de luchtkwaliteit snel achteruit. Helaas is niet ingegaan op het verzoek en advies van de GMR tot het doen van een nulmeting. Insteek van de GMR was dit juist aan de voorkant te doen en mee te nemen. De CO₂-meters zijn inmiddels geïnstalleerd en er is voldoende aandacht voor de ventilatie in de lokalen en er wordt gehandeld naar de aanwezige mogelijkheden.

❖ Arbeidsmarkttoelage *instemmingsrecht PGMR*

De arbeidsmarkttoelage is een onderwerp, waar de nodige aandacht aan is besteed. Niet alleen in 2021, maar ook in dit jaar. Dat heeft vooral te maken met het feit dat er sprake is geweest van een verschillende duiding van het begrip "werkzaam zijn op de school", zoals door het Ministerie van Onderwijs is aangegeven.

De PGMR heeft eerder op basis van de insteek "werkzaam op de school" conform de uitleg van het Ministerie van Onderwijs instemming verleend in 2021 aan de adviesvraag over deze toelage.

Doel van de regeling was mensen te binden, te motiveren en te kunnen behouden. Het moet de scholen ten goede komen, aldus de GMR. Het CvB hanteert een andere interpretatie ondanks het verzoek van de GMR tot een heroverweging van de zienswijze en te zoeken naar betere uitwerking. De GMR kan/zal geen instemming verlenen en geeft aan dit geschil voor te gaan leggen aan de Landelijke Geschillencommissie. Enige tijd later hebben de voorzitter GMR, een afvaardiging van het personeel en de bestuurder een vervolgesprek gehad en heeft dat uiteindelijk geleid tot een werkbare toepassing waar een ieder zich in kon vinden.

❖ Reglement en Statuut GMR

Deze documenten behoeven een aantal aanpassingen mede omdat de organisatiestructuur gewijzigd is (clusteringsmodel is verlaten). Ook de beoogde Personele Unie betekende voor de GMR: zicht krijgen op eventuele gevolgen voor de inrichting van de medezeggenschap. Het CvB heeft een 1^e concept aangeboden, waarvan de GMR heeft aangegeven, dat zij zich in een aantal voorstellen niet kon vinden. Het betreft onder meer het aantal leden in de GMR, dat in het 1^e concept van 14 naar 6 zou teruggaan. Inmiddels is een 2^e concept versie door het CvB aangeboden met enkele aanpassingen.

De GMR heeft eind 2022 besloten het 2^e concept uitgebreid te bespreken in het voorjaar 2023 en heeft de intentie dit voor de zomervakantie 2023 af te ronden.

De noodzaak om een aantal aanpassingen door te voeren in beide documenten is een feit. De GMR wil dat in alle zorgvuldigheid doen waarbij aspecten als het aantal leden, de verdeelsleutel, een goede balans, een goede vertegenwoordiging, faciliteiten alsmede de ondersteuning goed geregeld dienen te worden.

❖ Toekomstig Strategisch Beleid

In de loop van het jaar is ook het toekomstig Strategisch Beleid 2023-2027 aan de orde geweest. Zowel binnen de GMR als in het overleg met het CvB. Het CvB heeft aangegeven voor dit toekomstige beleid zoveel mogelijk input te willen vanuit de hele organisatie. Ook de GMR heeft daaraan haar bijdrage geleverd. In september heeft de GMR aan het CvB gevraagd of SOOOG aandacht heeft voor een aantal problemen in de samenleving zoals armoede, hoge energiekosten, kinderen zonder ontbijt naar school. Het CvB heeft aangegeven, dat men gaat kijken wat men daaraan kan doen. Het CvB geeft aan dat een werkgroep vervolgens aan de slag zal gaan met een verdere uitwerking: het formuleren van streefbeelden en kernwaarden van waaruit een aantal concrete doelen worden gedestilleerd. De GMR geeft een aantal aandachtspunten mee zoals onder meer de armoede en de gevolgen daarvan, hoe zet je in op een duurzaam en gezond beleid in een relatief zwak gebied, de verbinding tussen leerkracht en leerling, aandacht voor blijvend optimaliseren van een goed pedagogisch klimaat voor de kinderen.

In december wordt afgesproken om in januari 2023 i.p.v. een reguliere overlegvergadering alleen gezamenlijk in te zoomen op 2 onderwerpen: het Strategisch Beleidsplan en rondom het onderwerp "Binden en Boeien."

2.2 Halfjaarlijks overleg met de RvT (mei en november)

De GMR heeft elk half jaar een overleg met de RvT. In het eerste deel van het overleg is dat in aanwezigheid van het CvB en in het tweede gedeelte wordt het overleg voortgezet met alleen de GMR en de RvT.

De volgende onderwerpen zijn daarbij onder meer ter sprake gekomen:

- Een toelichting/presentatie van Kirsten Wolthek(PGMR-lid) over de Succesmonitor.
- De GMR vraagt zich in mei af waarom er nog geen uitkomsten beschikbaar zijn van het Due Diligence onderzoek i.v.m. de beoogde Personele Unie(SOOOG/KiWi).
- De samenwerking GMR/CvB ontwikkelt zich globaal gezien in een stijgende lijn. Afgesproken wordt regelmatig te peilen hoe deze samenwerking wederzijds wordt ervaren.
- Vanuit de RvT wordt waardering uitgesproken voor de positief kritische opstelling van de GMR.
- Aandacht voor de onderbezetting van de GMR. De RvT geeft aan zich daarvoor actief te willen inzetten.
- Teruggeblikt wordt in november op recente ontwikkelingen zoals de uitkomsten van het Due Diligence onderzoek en de conclusies. De vorming van de Personele Unie van SOOOG en KiWi bleek helaas geen haalbare kaart. Er waren teveel haken en ogen. Er wordt verder van gedachten gewisseld over hoe het verder gaat met de kinderopvang in de regio, de continuïteit, hoe dat ligt voor de kleine dorpen, het personeelsgebrek en ook het feit dat je niet ontkomt aan financiële afwegingen.
- Geen vorming van de Personele Unie betekent concreet dat er een vacature is voor een 5^e lid voor de RvT. De werving zal worden opgestart, waarbij ook de GMR zal worden betrokken voor een afvaardiging naar de benoemingsadviescommissie.
- "Binden en Boeien": In 2 groepen gaan GMR, RvT en CvB in november aan de slag met de opdracht om out of the box met elkaar te kijken waar kansen en mogelijkheden liggen om mensen binnen SOOOG te houden en binnen te halen. Welke factoren en faciliteiten spelen daarbij mogelijk een rol? De opbrengst van de input wordt gezamenlijk besproken en meegenomen door het CvB bij het ontwikkelen van het Strategisch Beleid.

- Speerpunten: Het belang van behoud en aantrekken van personeel komt uitgebreid aan bod. Hoe krijg je het aanwezige potentieel boven tafel en op welke wijze waardeer je dat. Hoe behoud je de kwaliteit? Het blijvende verschil van mening en interpretatie tussen de GMR en het CvB over de Arbeidsmarkttoelage komt daarbij ook ter sprake en het voornemen van de GMR dit voor te leggen aan de Landelijke Geschillencommissie wordt toegelicht door de voorzitter van de GMR.

HOOFDSTUK 3

3.1 Adviesaanvragen

❖ Voorgelegde adviezen

Adviesaanvragen maken een vast en belangrijk onderdeel uit van de GMR- en de overlegvergaderingen. Hierbij wordt vanuit de wet (WMS) aangegeven om welk advies wordt gevraagd (instemmingsrecht of adviesrecht) en voor welke geledingen dat recht geldt. Soms is dat specifiek voor de personeelsgeleding, soms voor de oudergeleding en soms voor de GMR als geheel. Er gelden hiervoor vaste termijnen en routes. Er zijn bepaalde onderwerpen, die dit jaar veel tijd in beslag hebben genomen. Leidend voor de GMR is om de adviesaanvragen in alle zorgvuldigheid te kunnen bespreken, waarbij zij kan beschikken over alle noodzakelijke informatie. De GMR geeft haar advies/instemming, al dan niet voorzien van opmerkingen en suggesties. Deze worden soms wel en soms niet overgenomen met daarbij een inhoudelijke reactie van het CvB. Dit heeft een aantal keren geleid tot een aangepaste versie van de adviesaanvraag.

Een overzicht van de adviesaanvragen en daarmee een concreet beeld van welke onderwerpen in de GMR zoal besproken zijn, is te vinden als bijlage 1 op blz. 13.

❖ Ongevraagde adviezen van de GMR

Naast de wettelijk verplichte adviesaanvragen heeft de GMR wettelijk gezien de mogelijkheid om een ongevraagd advies uit te brengen indien zij daartoe aanleiding ziet. Het kan dan gaan om een belangrijke aanvulling voor voorgenomen beleid. Ook hierbij dienen de wettelijke routes en procedures te worden gehanteerd. Het geeft een GMR de extra mogelijkheid om aanvullende invloed uit te kunnen oefenen op beleid.

Over de volgende onderwerpen heeft de GMR een ongevraagd advies gegeven:

- ❖ het doen van een CO₂-nulmeting > zicht op diverse data als vertrekpunt
- ❖ het opzeggen van de overeenkomst met het huidige buro vertrouwenspersoon en om te kijken naar een andere organisatie/trouwenspersoon > meer kwaliteit
- ❖ de suggestie hiervoor ook een apart mailadres voor de vertrouwenspersoon aan te maken (drempelverlagend)
- ❖ over haar zorgen rond het onderwerp "Binden en Boeien" > kwaliteit van onderwijs met goede medewerkers daadwerkelijk kunnen behouden middels specifiek beleid

3.2 Informatie en Communicatie

Zonder te kunnen beschikken over de juiste informatie kan een medezeggenschapsorgaan niet goed functioneren. Informatie vanuit de organisatie zelf, van het CvB, RvT, MR-en en externe informatie vanuit bv onderwijsorganisaties, vakbonden, de Landelijke Geschillencommissie, externe deskundigen. Een overzicht vindt u als bijlage 2 op blz.15.

Informatie en communicatie zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Het belang om elkaar zo goed mogelijk te informeren is iets waar de GMR als medezeggenschapsorgaan zo goed mogelijk gestalte aan wil geven. Zowel langs de formele als ook langs de informele lijnen.

Voor de GMR betekent dat vooral met het CvB, de MR-en en soms met de RvT. Het betekent ook waar nodig met het CvB in gesprek te gaan over signalen, die de GMR oppikt vanuit haar achterban. De GMR heeft enkele keren bij het MT/Breed Overleg het verzoek neergelegd om ook kennis te kunnen nemen van hun agenda, helaas heeft dat verzoek tot dusver niet geleid tot het kennis kunnen nemen van hun agenda. Dit heeft de GMR onder de aandacht gebracht van het CvB. Het CvB zou bekijken of hiervoor toegangsrechten verleend konden worden.

3.3 Contacten tussen GMR en medezeggenschapsraden

De GMR heeft zich als doel gesteld om meer bekendheid op de scholen te krijgen. Vaak is de GMR een "ver van mijn bed show", terwijl er juist belangrijke beslissingen worden genomen die alle scholen en daarmee het personeel aangaan. Om meer bekendheid te creëren is de GMR in 2022 wederom verder gegaan met de bezoeken aan de MR-en. De GMR sluit dan aan bij een reguliere MR vergadering van een school. De ervaring na een aantal bezoeken is dat het een zeer goede manier is om elkaar te leren kennen. Wij gaan er zeker mee door. Het delen van de wederzijdse ervaringen en het directe contact met elkaar is een zinvol initiatief gebleken en zo een nadere inzicht te geven aan de MR-en over wat de GMR zoal doet en kan betekenen, een inzicht in hoe de lokale MR-en hun werkzaamheden ervaren en hoe je daarover ook met elkaar de ervaringen kunt delen en uitwisselen. Onderwerpen, waarbij het soms gaat om specifiek lokale MR-aangelegenheden. De GMR heeft onder meer aandacht gevraagd voor de vacatures binnen de GMR. De MR-en weten de GMR en het secretariaat te vinden als het gaat om nadere informatie. Soms is sprake van een vraag vanuit een lokale MR, soms praktisch advies, soms gaat om het uitwisselen van meer algemene informatie zoals bv scholing.

3.4 Scholing Medezeggenschap

❖ Scholing MR-en:

In december 2022 is de behoefte aan scholing(basiscursus en verdiepingscursus) voor 2023 bij de MR-en uitgezet. Er zijn voldoende aanmeldingen om deze scholing in het voorjaar 2023 te plannen.

❖ Scholing GMR:

Doordat de beoogde samenwerking van SOOOG met KiWi het hele jaar als een rode draad terugkwam in de diverse overleggen was het voor de GMR relevant zich te oriënteren op de Personele Unie rondom vragen als: wat betekent dat, hoe zit dat qua organisatie in elkaar, welke gevolgen hebben de voorgenomen plannen voor de medezeggenschap, voor de medewerkers, wat zijn de mogelijkheden? Daarvoor is externe deskundigheid gezocht bij de AOb. Daarnaast was het noodzakelijk om het juridisch kader samen met een deskundige nader te bekijken in bredere zin. Wat zegt de wet, hoe ziet de praktijk er in dit proces uit, welke informatie krijgt de GMR etc. De expertise heeft de GMR als zinvol en leerzaam ervaren.

3.5 Overige overleggen

Het voldoet niet om alleen in een jaarverslag aan te geven dat er veel overleg heeft plaatsgevonden. Bijlage 3 op blz. 16 geeft een beeld van hoe en met wie de GMR binnen en buiten de organisatie actief overleg voert.

HOOFDSTUK 4

Blik naar de toekomst

Kijkend naar de komende periode maak ik mij als voorzitter zorgen over de bezitting van de GMR. Na de zomervakantie zullen wederom een aantal leden vertrekken en wordt de bezetting steeds kleiner. De verantwoordelijkheid voor de te nemen besluiten wordt daardoor groter voor een steeds kleiner wordende groep GMR-leden.

Iedereen heeft in dit jaarverslag weer kunnen lezen hoe belangrijk en veelzijdig het werk van de GMR is. Lijkt het je leuk, maar heb je nog vragen of zijn er onduidelijkheden over het werk van de GMR kom dan vooral een keer langs om een vergadering bij te wonen.

Aanmelding hiervoor kan via ons secretariaat bij Marika Abeln.

Alleen samen kunnen wij (blijven) zorgen voor een goede en opbouwende medezeggenschap voor onze organisatie.

Vriendelijke groet,

Kristien Vlieg

Voorzitter GMR

Bijlages

Bijlage 1

Adviesaanvragen:

Besproken:

- Strategisch Personeelsplanning
- Concept Leidraad Voorkoming Lesuitval
- Concept Leidraad Voorkoming Lesuitval met aanpassing
- Protocol Medicijnen verstrekking en Medisch Handelen op school
- Protocol inenting en vaccinatie met oplegger
- Strategisch Personeelsbeleid, toelichting, status document onduidelijk, conclusie GMR niet zinvol aangezien nieuw Strategisch Personeelsbeleid komt
- Strategisch Personeelsbeleid aangepaste versie
- Voorstel uitbreiding cafetariaregeling
- Personele Unie: oplegger met documenten reactie op vragen GMR
- Cafetariaregeling 2022
- Beloningsbeleid
- Verlofregeling
- Mobiliteitsbeleid
- Sociaal VeiligheidsPlan
- Weeralarm
- Verzuimbegeleiding
- Taakbeleid
- Regeling toelating leerlingen
- Toestemming gezaghebbende ouder
- Toestemming beeldmateriaal
- Toestemming informatieverstrekking partner gezaghebbende ouder
- Arbobeleid
- Begeleiding startende leerkrachten
- Vervangingsbeleid
- Geen akkoord verzoek uitstel advies PU 1sept
- Concept statuten en reglement GMR versie 2
- Positieve reactie CvB ongevraagd advies: andere Vertrouwenspersoon
- CvB neemt suggestie m.b.t mobiliteitsbeleid versie 4 niet over
- Reactie GMR op afwijzing verzoek uitstel advies Personele Unie
- Intrekking door CvB adviesaanvraag Personele Unie (juli)
- Nieuwe adviesaanvraag Personele Unie
- Geen akkoord CvB voorstel toepassing Arbeidsmarkttoelage
- Aangepaste versie Arbobeleid
- Aangepaste versie Taakbeleid
- Verzoek akkoord aanstelling nieuwe vertrouwenspersoon
- Begroting SOOOG 2022-2023
- Concept Reglementen Statuut GMR v.2 aangepast
- Intrekking adviesaanvraag door het CvB Personele Unie in november

Uitgebrachte adviezen:

- Positief advies vakantierooster
- Positief advies Stagebegeleiding
- Positief Arbeidsmarkttoelage: er blijkt later verschil in toepassing
- Instemming Protocol Medicijnverstrekking en Medisch Handelen
- Positief advies Leidraad voorkoming lesuitval
- Instemming Protocol Inenting en Vaccinatie
- Aanvullende vragen m.b.t. adviesaanvragen Vergoedingsregeling, Regeling Schorsing en verwijderen leerlingen, Cafetariaregeling
- Uitstel advies PU gevraagd (april)
- Instemming verzuimbeleid
- Instemming na aanpassing Vergoedingsregeling
- Instemming met opmerking Cafetariaregeling
- Ongevraagd advies GMR: Vertrouwenspersoon
- Weeralarm
- Begroting SOOOG
- Bestuursformatieplan
- Verzuimbegeleiding ARBO
- Geen akkoord 6 juli CvB verzoek GMR uitstel termijn advies Personele Unie
- Akkoord CvB uitstel advies PU 11 juli
- Sociaal Veiligheidsplan instemming en verzoek reactie CvB op aanvullende opmerkingen GMR
- Mobiliteitsbeleid versie 4 instemming en verzoek reactie CvB op aanvullende opmerkingen GMR
- Strategische Personeelsplanning instemming
- Verzoek uitstel advies PU ontbrekende informatie 31 08
- Negatief besluit CvB geen uitstel verzoek advies PU
- Mobiliteitsbeleid met suggestie
- Regeling toelating leerlingen
- Informatie partner gezaghebbende ouder
- Gebruik beeldmateriaal
- Begeleiding startende leerkrachten
- Ongevraagd advies GMR rond Binden en Boeien
- Geen instemming met voorstel (oktober) CvB toepassing Arbeidsmarkttoelage
- Verzoek GMR uitkomsten Due Diligence op basis van WMS(recht op informatie)

Bijlage 2 Informatie

- Beleidsnotities en adviesaanvragen
- Nieuwsbrieven en Magazines van SOOOG
- VOS/ABB magazines
- VOO cursusaanbod en informatie over congressen
- Landelijke Geschillencommissie: Uitspraken/ Nieuwsbrieven
- Info VOO ambtelijk secretarissen
- Managementrapportage halfjaarlijks SOOOG
- Onderwijsjaarverslag SOOOG
- Informatie ouders verzorgers en medewerkers rondom corona
- Informatiebrieven Medewerkers
- Informatiebrieven Ouders
- Jaarverslag Buro Vertrouwenspersonen
- Sociaal jaarverslag
- Samenwerking SOOOG/KiWi voortgang
- Bestuursverslag
- Accountantsverslag Jaarrekening
- Kaderbrief bij begroting SOOOG
- Informatie Planning HR
- Planning beleidsnotities SOOOG
- Vastgestelde verslagen RvT
- AOb en VOO informatie aangaande relevante onderwerpen
- Mutaties secretariaat MR-en
- Informatie van externe deskundigen rondom specifieke WMS-onderwerpen
- Onderwijsjaarverslag
- Bovenschools draaiboek Covid
- Verslagen GMR
- Verslagen Overlegvergadering
- Input GMR Strategisch Beleid
- Informatie vanuit RvT i.v.m. werving/procedure voor vacature RvT
- Uitgebrachte adviezen

Bijlage 3

Overzicht overleggen

Regulier:

- Vergaderingen van de GMR 10 x
- Overlegvergaderingen GMR / CvB 10 x
- Halfjaarlijkse overleggen met RvT, deels in aanwezigheid van het CvB 2 x

Overige:

- Deelname aan een focusgroep door een delegatie van de GMR
- Extra overleg om een ontstaan stuwmeer van adviesaanvragen af te handelen
- Extra overleg met OR KiWi
- Extra overleg met AOb rondom Personele Unie
- Extra overleg met VOS ABB
- Deelname delegatie GMR aan werkgroep MTO en vervolg MTO
- Gesprek delegatie GMR met Onderwijsinspectie
- Overleg CvB en lid GMR betreffende wijzigingen reglement statuut (voorbereidend)
- Bezoeken door GMR-leden in duo's aan lokale MR-en.
- Extern overleg: telefonisch, digitaal met externe deskundigen zoals met een jurist, met de vakbond over actuele onderwerpen.
- Overleg met AOb
- Overleg met jurist

En uiteraard intern GMR-overleg