



Jaarverslag 2018

Gemeenschappelijke

MedezeggenschapsRaad

Mei 2019

Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| Inleiding..... | 3 |
| Overzicht afkortingen..... | 4 |
| Hoofdstuk 1: Medezeggenschap van SOOOG..... | 5 |
| 1.1 SOOOG en haar medezeggenschapsorganen..... | 5 |
| 1.2 Samenstelling GMR | 6 |
| 1.3 Faciliteiten..... | 7 |
| 1.4 Scholing..... | 7 |
| 1.5 Vergaderingen GMR..... | 7 |
| 1.6 Overleg GMR met SOOOG..... | 7 |
| 1.7 Contacten tussen GMR en Medezeggenschapsraden..... | 7 |
| Hoofdstuk 2: Communicatie..... | 8 |
| Hoofdstuk 3: Adviesaanvragen..... | 9 |
| Hoofdstuk 4: GMR-vergaderingen..... | 9 |
| Hoofdstuk 5: Terugblik..... | 26 |
| Hoofdstuk 6: Vooruitblik..... | 27 |

Inleiding

Dit jaarverslag van de Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad van SOOOG is een samenvatting van de besproken (beleids-)onderwerpen in 2018. De GMR ziet het als een verantwoordelijk taak om te allen tijde op te komen voor zowel de belangen van de organisatie als die van de personeelsleden, de ouders en de kinderen.

De GMR heeft in 2018 niet alleen meegedacht over het nieuwe strategisch beleidsplan, 'Ruimte voor morgen', maar heeft ook een duidelijke focus op de begroting en investeringsplannen van de organisatie. Het jaar kenmerkte zich door de herclustering van cluster 1, 3 en 6, onderzoek naar de mogelijkheden van samenwerking tussen SOOOG en KiWi (Kinderopvang Winschoten) en het ontwikkelen van een visie over Integrale Kind Centra (IKC's). Daarnaast kwamen onderwerpen als notitie begeleiding startende leerkrachten, de werkkostenregeling, ouderenbeleid en sociale veiligheid aan bod.

De GMR streeft ernaar om open en zo transparant mogelijk te communiceren en heeft daarom veel zorg en aandacht besteed aan de samenstelling van dit jaarverslag van 2018.

Het jaarverslag maakt onderdeel uit van de communicatielijn met de achterban van de GMR en is bestemd voor Medezeggenschapsraden, College van Bestuur, ouders, personeelsleden, Raad van Toezicht en andere belangstellenden. De MR-en worden nadrukkelijk verzocht kennis te nemen van het verslag en dit te delen met hun achterban. Tevens wordt het jaarverslag van de GMR altijd gepubliceerd op de website van SOOOG.

Wanneer u opmerkingen of vragen heeft over het verslag, dan horen wij het graag. U kunt ons bereiken via het secretariaat van de GMR: m.abeln@sooog.nl

Namens de GMR, een vriendelijke groet!

Kristien Vlieg, voorzitter

Voor de leesbaarheid van het document is een overzicht gemaakt van de gebruikte afkortingen:

| Betekenis | |
|-----------|---|
| GMR | Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad |
| PGMR | Personeelsgeleding GMR |
| CvB | College van Bestuur |
| RvT | Raad van Toezicht |
| MR-en | Medezeggenschapsraden SOOOG |
| SOOOG | Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen |
| (V) OPR | (Voorlopige) Ondersteunings-Plan-Raad |
| SO | Speciaal Onderwijs |
| VSO | Voortgezet Speciaal Onderwijs |
| VOO | Vereniging Openbaar Onderwijs |
| VOS/ABB | Vereniging van openbare en algemeen toegankelijke scholen |
| AOb | Algemene Onderwijsbond |
| CAO | Collectieve Arbeidsovereenkomst |
| WMS | De Wet Medezeggenschap op Scholen |
| IKC | Integraal Kind Centrum |

Contactgegevens GMR:

Secretariaat GMR t.a.v. Marika Abeln,
Niesoordlaan 133,
9681 CV Midwolda
e-mail: m.abeln@sooog.nl

Hoofdstuk 1

Medezeggenschap van Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen

1.1 SOOOG en de medezeggenschap

De Stichting Openbaar Onderwijs Oost Groningen is het bevoegd gezag van 23 openbare basisscholen, een school voor speciaal basisonderwijs en een school voor zeer moeilijk lerende kinderen in de regio Oost Groningen, SO en VSO. Voor SOOOG zijn in 2018 rond de 300 medewerkers in dienst, die samen onderwijs verzorgden voor zo'n 2900 leerlingen.

De stichting wordt bestuurd vanuit een Raad-van-Toezicht-model met een College van Bestuur (CvB), een Raad van Toezicht (RvT) en een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). De aangesloten scholen zijn in de eerste helft van 2018 onderverdeeld in 7 clusters en hoewel iedere school een eigen medezeggenschapsraad (MR) heeft, zijn er het afgelopen jaar ook cluster-overleggen gevoerd op medezeggenschapsniveau. Met ingang van het nieuwe schooljaar hebben er een aantal veranderingen/verschuivingen plaatsgevonden bij de indeling van de clusters.

De GMR buigt zich over aangelegenheden, die van gemeenschappelijk belang zijn voor alle scholen of voor een meerderheid van de scholen binnen SOOOG. Daarnaast heeft de GMR nog een aantal specifieke taken en bevoegdheden. De GMR zal voorgenomen beleid beoordelen en hierbij de belangen van zowel de organisatie, als de personeelsleden, de ouders en bovenal de kinderen meewegen. Leden van de GMR worden gekozen door de leden van de lokale MR-en, maar hoeven niet tevens lid te zijn van een MR. Wel is voorwaarde voor verkiezing, dat zij als ouder of personeelslid betrokken zijn bij een openbare school, die bestuurd wordt door SOOOG.

De zittingstermijn binnen de GMR geldt voor de duur van 4 jaren met een maximum van 2 termijnen; hetgeen inhoudt een termijn van 8 jaren bij herkiesbaarheid. Om het kennisniveau binnen de GMR op peil te houden zal de GMR vasthouden aan een verkiezingsprocedure volgens een 'getrapt-model'.

Naast enerzijds de problemen rond de bezetting van de GMR en het feit, dat er in de loop van het jaar 2018 toch een aantal ouders zich beschikbaar heeft gesteld voor de GMR, is nog altijd sprake van een aantal vacatures. Het valt daarbij op, dat er amper animo is te bespeuren bij de personeelsleden voor de GMR. Een zorgelijk aspect vindt de GMR en de GMR bezint zich nader op het achterhalen van de achterliggende redenen.

De signalen, die de GMR daarover in de loop van het jaar heeft gehoord, geven een noodzaak aan voor nader onderzoek.

Op verschillende manieren is binnen de organisatie aandacht gevraagd voor de GMR. Deze inspanningen zijn rechtstreeks gedaan vanuit de GMR-leden door mensen persoonlijk te benaderen.

Daarnaast heeft ook het CvB de onderbezetting in de GMR aangekaart tijdens de reguliere overleggen met o.a. de clusterdirecteuren. Hoewel de onderbezetting van de medezeggenschapsraden een landelijke tendens is, baart het de GMR-leden en het College van Bestuur van SOOOG zorgen.

Aanvankelijk was het uitgangspunt van de GMR om een evenredige vertegenwoordiging vanuit elk cluster te hebben in de GMR: een ouder en een personeelslid (7 clusters x 2 personen > 14 GMR-leden). De realiteit is, dat dit nooit haalbaar is gebleken vanaf de start van de clusterindeling van SOOOG.

In de loop van het jaar heeft de GMR dit uitgangspunt noodzakelijkerwijs losgelaten. De zoektocht naar gemotiveerde kandidaten, niet specifiek gekoppeld aan 1 cluster, is met enig succes vervolgd. Rond het eind van het jaar is de reguliere verkiezingsprocedure van start gegaan.

1.2 Samenstelling GMR

| Leden | Functie | Geleding |
|--------------------------|----------------------------------|-----------|
| Ester Boekholt | voorzitter tot 12 juli 2018 | ouder |
| Kristien Vlieg | lid, voorzitter vanaf sept. 2018 | ouder |
| Christof de Vries | lid tot 1 november 2018 | ouder |
| Günther de Vries | lid vanaf september 2018 | ouder |
| Marloes Fokkens-Wierenga | lid vanaf september 2018 | ouder |
| Bas Hoving | lid van sept. 2018 tot dec. 2018 | ouder |
| Aldi Bouwmeester | voorzitter PGMR, vice-voorz. GMR | personeel |
| Janita Witteveen | secr. PGMR tot 12 juli 2018 | personeel |
| Ineke Welp | lid | personeel |
| Janneke Smits | penningmeester | personeel |
| Ester van der Schans | lid vanaf 16 december 2018 | personeel |

De GMR wordt ondersteund door een externe secretaris: Marika Abeln.

Uitgetreden leden:

De GMR heeft afscheid genomen van Ester Boekholt, Janita Witteveen, Christof de Vries en Bas Hoving. Voor zowel Ester Boekholt als Janita Witteveen geldt, dat beiden 2 termijnen (totaal 8 jaar) actief zijn geweest voor de medezeggenschap. Ester Boekholt (oudergeleding) heeft de laatste jaren als voorzitter gefungeerd. Janita Witteveen (personeelsgeleding) heeft voor de personeelsgeleding de nodige werkzaamheden verricht. De GMR wil hen bedanken voor de vele jaren van betrokkenheid en inzet. Helaas bleek een lidmaatschap van de GMR voor Christof de Vries het afgelopen jaar niet te combineren met zijn werkzaamheden. Voor Bas Hoving was sprake van een veranderde situatie binnen het werk. Het was helaas ook niet mogelijk voor hem om lid te blijven van de GMR. Hij gaf aan zeker beschikbaar te zijn voor incidenteel advies op gebied van financiën. Ook dank aan Christof de Vries en Bas Hoving voor hun inzet voor de GMR.

De GMR kijkt terug op een prettige samenwerking met de uitgetreden leden.

1.3 Faciliteiten GMR

Voor de oudergeleding van de GMR geldt een vacatieregeling of een vergoeding van de onkosten. Voor de personeelsgeleding geldt een vacatieregeling ofwel een compensatie van (lesgebonden) uren voor zowel de leerkracht als het cluster, waar dit personeelslid werkzaam is. De afspraken zijn vastgelegd in de faciliteitenregeling. Tot dusver hebben de personeelsleden steeds gekozen voor de compensatieregeling. De regeling is in 2018 deels geëvalueerd; nl. daar waar het de regeling betreft voor het personeel, zoals ook te lezen is in de samenvatting van de vergaderingen. Een regeling, waarbij zo bleek in de praktijk, sprake is van maatwerk. De regeling voor de ouders zal in 2019 worden geëvalueerd.

1.4 Scholing Medezeggenschap

In 2018 heeft de GMR geen scholing gevolgd. De focus heeft vooral gelegen op het streven het aantal GMR-leden uit te kunnen breiden. Bij de MR-en is de scholingsbehoefte geïnventariseerd aan het begin van het jaar. Dat resulteerde in een basiscursus in mei voor een 20-tal personen. De cursus werd gegeven door Janine Eshuis, cursusleider/jurist bij het VOS/ABB. De GMR biedt elk jaar scholing aan, vanzelfsprekend afhankelijk van de behoefte van de achterban. Eind 2018 werd duidelijk, dat er bij de MR-leden opnieuw behoefte was aan scholing. De organisatie hiervoor is eind vorig jaar opgepakt en staat gepland in het voorjaar 2019.

1.5 Vergaderingen GMR / (P)GMR

In het jaar 2018 is de GMR ten behoeve van de uitoefening van haar taken regelmatig bijeengekomen. In totaal heeft de GMR 10 keer vergaderd. Daarnaast zijn leden van de GMR meerdere keren in verschillende samenstellingen bijeengekomen bv. in werkgroepen. De personeelsgeleding van de GMR (PGMR) vergaderde daarnaast onder meer over beleidsnotities betreffende personeelsaangelegenheden; soms was tevens sprake van nader overleg met Ted Hulst, Ciska Walraven en Patrick Lansbergen. De uitkomsten van deze overleggen worden doorgaans teruggekoppeld naar de reguliere GMR-vergadering.

1.6 Overleg GMR met S000G

Voorafgaand aan GMR-vergaderingen staan in principe overlegvergaderingen met het College van Bestuur gepland. Van 19.00 uur tot 20.00 uur is de GMR in gesprek met het CvB en aansluitend volgt de GMR-vergadering.

De GMR heeft 9 x een overlegvergadering gehad met het CvB. In de GMR-vergaderingen worden o.a. beleidsstukken, notities en vragen vanuit de GMR, de MR-en en vanuit de PGMR besproken. In hoofdstuk 4 van dit jaarverslag zijn de meeste onderwerpen per datum samengevat. Voor de volledigheid is tevens een samenvatting van de notulen van de beide halfjaarlijkse overleggen met de RvT opgenomen in dit jaarverslag.

De GMR heeft 2 x vergaderd met de RvT, waarbij ook het CvB aanwezig was.

1.7 Contacten tussen GMR en medezeggenschapsraden

Lokale medezeggenschapsraden functioneren onafhankelijk van de GMR en vice versa. Niettemin vindt de GMR het belangrijk momenten te organiseren, waarop de GMR en de lokale medezeggenschapsraden samen komen. Momenten, die gebruikt kunnen worden om elkaar te raadplegen of te informeren. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan scholingscursussen. De GMR organiseert jaarlijks scholing en/of informatieve

bijeenkomsten, waar MR-en (en soms ook ouders en personeelsleden) voor uitgenodigd worden. Op basis van inventarisatie is in 2018 een basiscursus voor MR-en aangeboden. Er bleek echter weinig animo binnen de MR-en om ook per cluster van gedachte te wisselen. Hierop heeft de GMR één gezamenlijke bijeenkomst georganiseerd voor alle clusters. Kijkend naar voorgaande jaren kan worden geconstateerd, dat dit jaar vaker contacten zijn geweest vanuit lokale MR-en richting de GMR. Er wordt vaker bv. een vraag neergelegd bij de GMR: soms heel concreet, soms over (lokaal) beleid, scholing, ondersteuning, advies etc.

Hoofdstuk 2

Communicatie

2.1 Communicatie GMR en informeren van de MR-en

Streven van de GMR is om de informatie vanuit de GMR naar de MR-en zo helder en actueel mogelijk te houden. Daarom hanteert de GMR een route voor verslaglegging van de overleggen, waarbij de concept-verslagen zo snel mogelijk na akkoord van de betrokken gesprekspartners aan de achterban worden gezonden. De formele vaststelling van de notulen vindt vervolgens plaats in de eerstvolgende vergadering.

Soms komen vragen vanuit een lokale MR, waarvan de inhoud schoolspecifiek is en derhalve thuishoort bij de eigen lokale medezeggenschap. De GMR zal de betreffende MR aangeven, wat de juiste optie/route is; aan wie de vragen gesteld moeten worden (bijvoorbeeld aan de eigen clusterdirecteur). Als blijkt, dat een onderwerp ook in een breder kader van toepassing is, bespreekt de GMR dat met het CvB.

Hieronder is een overzicht gemaakt van de informatie die in 2018 zoal met de aangesloten MR-en gedeeld is:

De GMR heeft haar achterban in 2018 onder meer geïnformeerd over:

- Vacatures binnen de GMR
- Verkiezingen voor de GMR
- Vergaderrooster voor gehele schooljaar
- Agenda's en concept-verslagen GMR-vergaderingen
- Agenda's en concept-verslagen van de overlegvergaderingen
- Overzichten van in- en uitgaande post
- Nieuwsbrieven van onder meer VOO
- MR-en info scholing VOO
- Informatie over scholing intern georganiseerd en door externe organisaties
- Themabrieven voor medezeggenschap
- Oproep kandidaten voor OPR
- Jaarverslag GMR 2017

Daarnaast wordt er vanzelfsprekend gecommuniceerd met de medewerkers van het bestuursbureau als het gaat om wederzijds informeren van de GMR en het CvB, het aanleveren van relevante stukken etc. Ook hier is een goede communicatie van belang en de GMR wil hierbij graag deze medewerkers bedanken voor de prettige samenwerking in het afgelopen jaar.

Hoofdstuk 3

Adviesaanvragen (adviesrecht / instemmingsrecht)

Overzicht van behandelde adviesaanvragen in 2018:

- Vakantierooster 2018-2019
- Begroting SOOOG 2018 en Meerjarenraming
- Klokkenluidersregeling, Integriteitscode en Klachtenregeling
- Bestuursformatieplan
- Kwaliteitsbeleid (ter info)
- Privacyreglement medewerkers
- Privacyreglement leerlingen
- Eigen risicodragerschap (adviesaanvraag ingetrokken)
- Concept-intentieverklaring KiWi/SOOOG
- Werving en Selectie (aanpassingen)
- PlusPool (aanpassingen)
- Aanstellingsbeleid (aanpassingen)
- Begeleiding Startende Leerkrachten
- Werkkostenregeling (aanpassingen)
- PlusPool
- Herstructurering clusters

De gang van zaken in de praktijk bij adviesaanvragen is, dat eerst een toelichting komt vanuit het CvB. In een volgend overleg worden vragen, opmerkingen, verzoeken om aanpassingen vanuit de GMR nader besproken met het CvB. Als volgende stap zal de GMR dan haar advies uitbrengen.

Ongevraagde adviezen van de GMR:

- N.a.v. het Strategisch Beleidsplan versie 7 "Ruimte voor Morgen:" een advies voor het instellen en vrijhouden van een aantal crisisplaatsen voor leerlingen van de scholen van SOOOG, zodat zij niet buiten, maar in de eigen regio opvang kunnen krijgen. Een structurele ruimte voor een noodsituatie.

Negatieve adviezen van de GMR:

- Herstructurering van de clusters

Hoofdstuk 4

GMR-vergaderingen

Hieronder volgt een globaal overzicht van de besproken onderwerpen. Insteek van dit overzicht is een nadere inzicht te geven in de onderwerpen, die aan de orde zijn geweest binnen de GMR en in de overlegvergaderingen met het CvB. De vergaderingen met het College van Bestuur (CvB) vallen op dezelfde dagen als de GMR-vergaderingen en vinden

plaats voorafgaand zijn aan de GMR-vergaderingen. Vanwege de logische context en leesbaarheid is dan ook gekozen voor een weergave in deze volgorde. Ook het halfjaarlijks overleg tussen GMR, Raad van Toezicht en het CvB is in dit jaarverslag opgenomen.

Overlegvergadering 18 januari

CvB: Jaap Hansen

- Verzoek MR om behoud conciërge (lokale aangelegenheid) wordt in bredere zin besproken. Het College van Bestuur geeft een nadere toelichting over het specifieke beleid m.b.t. conciërges. Beleid, dat gerelateerd is aan de participatiewet en dat voorschrijft, dat een bepaald percentage van de doelgroep in dienst komt middels een samenwerking met in dit geval Synergon. Daarnaast is men wel aan het onderzoeken of er mogelijk in de toekomst een rechtstreeks dienstverband met SOOOG tot de mogelijkheden behoort. De GMR merkt op, dat hier wellicht ook een kans ligt voor leerlingen van het VSO. De desbetreffende MR heeft al eerder van de GMR een reactie ontvangen.
- Het CvB informeert de GMR over de stand van zaken rondom vacature Onderwijskundig Beleidsmedewerker: geen interne kandidaten. Ook is er beweging rondom verdere ontwikkelingen bij het Expertisecentrum. Onderwijszorg en ondersteuning, kwaliteit van het onderwijs, verdere professionalisering zijn blijvende aandachtspunten alsmede de rol, die het Expertisecentrum kan vervullen. Er wordt gewerkt aan een nadere uitwerking.
- Verder informatie over de vacature verzuimcoach, de procedure loopt. Er ontstaat een discussie over de verzuimcoach. De GMR geeft aan, dat deze coach kennelijk bedoeld is om de clusterdirecteuren handvaten te geven voor een goede aanpak van verzuim. Het moet, vindt de GMR, toch vooral gaan om het voorkomen van verzuim. Ook constateert de GMR, dat er in de diverse clusters verschillend wordt omgegaan met verzuim. Het CvB is van mening, dat de verzuimcoach vooral gezien moet worden ter ondersteuning voor de clusterdirecteuren. Ziekteverzuim, vooral langdurig ziekteverzuim is een onderwerp, waarbij goed beleid voorop dient te staan en is dan ook een onderwerp, dat geregeld ter sprake komt in de GMR. De GMR vraagt het CvB wanneer nader beleid m.b.t. ziekteverzuim verwacht kan worden. De PGMR neemt dit ook mee naar het eigen overleg. In het Sociaal Jaarplan, dat binnenkort verschijnt, wordt nader ingegaan op verzuim en analyses.
- Het CvB meldt, dat er overleg is met de gemeente Oldambt over vervangende nieuwbouw, er lopen 3 aanvragen.
- *Adviesaanvragen:*
 - ✓ Begroting SOOOG 2018: toelichting door het CvB
 - ✓ Werving en Selectie: nog geen reactie vanuit PGMR. Verzoek aan het CvB: wijzigingen/aanpassingen duidelijk aangeven in de tekst, zodat de GMR efficiënt kan werken.
 - ✓ Eigen Risicodragerschap: adviesaanvraag is ingetrokken door CvB.
 - ✓ Privacy reglement Medewerkers en Leerlingen en Kwaliteitsbeleid: ook hier ontvangt de GMR graag de aanpassingen/wijzigingen zichtbaar en zal vervolgens advies uitbrengen.
- SOOOG anno 2025: punt wordt doorgeschoven. Het CvB wil graag in gesprek met de GMR over wensen en verwachtingen in relatie tot SOOOG.
- Vacatures OndersteuningsPlanRaad (OPR): er hebben zich geen kandidaten gemeld.
- Onderwijsstaking december: nieuwe actie staat gepland in februari. Het CvB staat achter de actie. Daarnaast ook van belang rekening te houden met de goodwill van de ouders. Draagvlak is van groot belang.
- Office 365: vanuit GMR behoefte aan scholing/cursus. Personeelsgeleding heeft al wel scholing gehad, echter dit geldt niet voor de ouders en secretaris van de GMR. Dit kan geregeld worden i.o.t. Brin, aldus CvB. Het CvB neemt dit mee.

- Vacatures GMR: GMR informeert het CvB wederom over de vele vacatures in de GMR. De zittingsperiode van Janita Witteveen (PGMR) loopt formeel af in mei; echter voor de continuïteit acht de GMR het wenselijk, dat zij tot de grote vakantie aan kan blijven in de GMR. Dat is akkoord.

GMR-vergadering 18 januari

- Ter sprake komt een signaal/brief van een PGMR-lid; waarbij wordt ingegaan op de verschillen in toepassing van de faciliteitenregeling voor de PGMR-leden. Daarbij heeft die toepassing o.a. het gevolg, dat de uren ten koste gaan van de uren, die bestemd zijn voor de kwaliteit. Zo wordt deelname aan de GMR in het uiterste geval een onhaalbare zaak. De GMR besluit hierover in gesprek te gaan met het CvB.
- *Adviesaanvragen:*
 - ✓ Begroting SOOOG: er gaan vragen en opmerkingen richting CvB met het verzoek om een nadere toelichting.
 - ✓ Positief advies vakantierooster
 - ✓ Positief advies over voorgenomen intentieverklaring samenwerking SOOOG met KiWi
 - ✓ Door CvB ingetrokken adviesaanvraag rondom Eigen Risicodragerschap
 - ✓ Privacyreglement voor medewerkers en leerlingen en Kwaliteitsnotitie: aangepaste beleidsstukken blijken al op de site te staan, zonder dat deze aan de GMR zijn voorgelegd. De PGMR gaat dit bespreken met Ciska Walraven.
- Vacatures GMR: Nog steeds is sprake van vele openstaande vacatures. Daarnaast loopt de zittingsperiode van de voorzitter en een lid van de personeelsgeleding dit jaar af. De bezetting blijft een zorgelijke zaak. De GMR besluit de MR-en uit cluster 3, waarvan helaas geen enkele vertegenwoordig in de GMR zit, uit te nodigen voorafgaand aan de volgende GMR in maart.
- Scholing: de behoefte hieraan zal bij de MR-en worden geïnventariseerd. Bij voldoende belangstelling zal er e.e.a. worden georganiseerd vanuit de GMR in samenwerking met VOS/ABB. Wellicht ook een thema-avond over werkdruk later dit jaar?
- N.a.v. eerdere brief van MR over willen behouden van conciërge: hierover heeft de GMR in december 2017 al gereageerd richting deze MR (betreft schoolse aangelegenheid). Echter in algemene zin heeft de GMR dit in de voorafgaande vergadering aangekaart bij het CvB.
- Mededeling: helaas heeft het nieuwe lid van de oudergeleding moeten besluiten zich terug te trekken in verband met veranderde werkomstandigheden. Een goede bijdrage aan de GMR is daardoor niet meer haalbaar.

Overlegvergadering 15 februari

CvB: Jaap Hansen, Ted Hulst

- In verband met ziekte van de externe secretaris van de GMR, wordt de taakverdeling van voorzitter en notuleren van het overleg intern gewijzigd. De voorzitter GMR zal als tijdelijk contactpersoon fungeren.
- Vacatures GMR: Arina Prins, oudergeleding, heeft eerder aangegeven te stoppen met haar functie in de GMR. Pijnlijk zichtbaar wordt hoe kwetsbaar een orgaan als de GMR kan zijn als er sprake is van onderbezetting. Kan de GMR op deze wijze nog wel functioneren? Het CvB heeft herhaaldelijk bij de custerdirecteuren en ook schriftelijk naar de scholen en ouders aandacht gevraagd voor de vacatures in de GMR. De GMR heeft herhaalde oproepen gedaan richting de MR-en, echter zonder resultaat. Wat de mogelijke achterliggende redenen daarvan kunnen zijn, blijft onduidelijk. Het CvB signaleert, dat dit niet alleen binnen SOOOG een probleem is, maar ook landelijk is dit het geval. Waarom personeelsleden zich niet melden, kan voor een deel te maken hebben met de onduidelijkheden rondom faciliteitenregeling voor de

personeelsleden in de GMR. Het CvB en de GMR zullen na de voorjaarsvakantie verder over deze regeling spreken. Er zal een bijeenkomst worden georganiseerd voor ouders en personeelsleden; mogelijk gecombineerd met uitleg over het onderwerp Integrale Kind Centra (IKC). Er wordt een voorstel gedaan voor datum: 22 maart. Het CvB zal dit overleggen met Janny Reitsma. Vanuit het CvB zal een beroep worden gedaan op de GMR voor deelname aan de te vormen werkgroep-commissies.

- Opvang Onderwijs: het CvB informeert over de gevoerde gesprekken met de directie van KiWi over toekomstige samenwerking tussen het basisonderwijs en (vroegschoolse) opvang. Vanuit de RvT is voorgesteld om voorafgaand aan de besluitvorming ook de GMR en de medezeggenschap binnen KiWi (anders georganiseerd als bij het onderwijs) mee te nemen in dit traject. Voorkeuren voor de richting van samenwerking kunnen dan worden geïnventariseerd.
- Het Bestuursformatieplan is inmiddels verzonden aan de GMR.
- CvB: wanneer de ouders in de GMR de voorkeur geven aan een device (tablet) i.p.v. papieren beleidsstukken, dan is dat in bruikleen beschikbaar.
- Inmiddels is een SharePoint omgeving beschikbaar en kan dit nader worden ingevuld. Christof de Vries zal contact opnemen met Brin. Indien ouders dat op prijs stellen kan er ook een SOOOG-mailadres beschikbaar worden gesteld.
- *Adviesaanvragen:*
 - ✓ Begroting 2018: het CvB zal de vragen vanuit de GMR binnenkort schriftelijk beantwoorden.
 - ✓ Werving en Selectie en Kwaliteitsbeleid: de (P)GMR heeft dit inmiddels voorzien van de gearceerde wijzigingen ontvangen.
 - ✓ Privacy Reglement Medewerkers, Privacyreglement Leerlingen: het CvB stelt, dat SOOOG bevoegd is om kleine wijzigingen (bv door gewijzigde wetgeving) voortaan zelf te verwerken. Ingrijpende wijzigingen worden uiteraard voorgelegd aan de GMR. De GMR is hiermee akkoord.
 - ✓ Bestuursformatieplan: 2018-2019: instemming PGMR gevraagd
- Evaluatie faciliteitenregeling GMR: vastgesteld wordt, dat ieder lid van de personeelsgeleding te maken heeft met een andere invulling van de faciliteitenregeling. Voorgesteld wordt om dit na de voorjaarsvakantie te bespreken in het PGMR – overleg met Ciska Walraven en Ted Hulst.
- 'SOOOG anno 2025': CvB wil graag in gesprek met de GMR. Wat gaat goed? Wat kan beter? Dit onderwerp wordt ook voorgelegd aan de schoolteams en MR-en en komt in mei op de GMR-agenda.
- Vervolg onderwijsstaking: het CvB en de RvT ondersteunen de acties nog steeds en zullen (zolang de overheid niet sanctioneert) blijven doorbetalen. Het CvB spreekt wel haar zorg uit over het verschil in handelen tussen verschillende schoolbesturen en de personeelsleden, die willen deelnemen aan de onderwijsstaking en hoopt, dat de actiebereidheid ook in andere delen van het land overeind blijft.

GMR-vergadering 15 februari

- De werkzaamheden secretaris GMR worden tijdelijk overgenomen.
- De voorzitter fungeert als tijdelijk contactpersoon tussen SOOOG/ bestuursbureau en de GMR
- Intern wordt de organisatie rond scholing voor de MR-en nader opgepakt.
- Christof de Vries neemt contact op met Brin voor aanmaken van SharePoint voor de GMR. GMR-ouders, die een SOOOG-mailaccount willen aanvragen, kunnen dat doen via de voorzitter GMR.
- Afspraken over bijeenkomst Opvang in Onderwijs en aandacht voor de medezeggenschap ws. 22 maart. De voorzitter GMR neemt contact op met SOOOG.

- **Adviesaanvragen:**
 - ✓ Begroting SOOOG 2018: de schriftelijke antwoorden op vragen vanuit de GMR over met name de (vervangings-)investeringen en extra overheidsinkomsten, worden nog toegezonden. De GMR heeft reeds aangegeven, dat na de beantwoording de GMR in navolging op de RvT ook zal instemmen met het investeringsprogramma en de begroting, zoals deze zijn voorgelegd. Echter de GMR wil hierbij haar zorgen uitspreken over met name de haalbaarheid van de signaleringswaarde, de investeringen en de mate van uitbestedingen aan derden.
 - ✓ Werving en Selectie en Kwaliteit: de PGMR heeft het gewijzigde beleid ontvangen en een positief advies uitgebracht.
 - ✓ Privacy Reglement Medewerkers en Leerlingenstatus: De (P)GMR heeft een positief advies uitgebracht.
 - ✓ Bestuursformatieplan 2018-2019 (net ontvangen)
- Overlegmodel (PGMR) evaluatie: dit komt binnen de personeelsgeleding van de GMR nader aan de orde in overleg met het CvB en Ciska Walraven.
- Vacatures GMR: in de voorafgaande overlegvergadering uitvoerig besproken.
- Scholing: stand van zaken: Er zou over het lerarenregister in eerste instantie clusterbreed een voorlichting worden georganiseerd door Ciska Walraven. Later is besloten, dit binnen de clusters op te pakken. Op dinsdag 13 februari jl. is er over het lerarenregister binnen 1 cluster voorlichting geweest.
Over het aantal aanmeldingen voor de basiscursus is niets bekend. Dit wordt nagevraagd.

Overlegvergadering 19 april

CvB: Jaap Hansen en Ted Hulst

- In verband met langere afwezigheid van de secretaris wordt gekeken naar de mogelijkheden voor vervanging. Dit blijkt lastig. De voorzitter heeft de taken deels overgenomen, echter kan dit niet blijven doen. Voorlopig is geen oplossing voorhanden.
- Evaluatie faciliteitenregeling (P)GMR: de regeling moet maatwerk worden voor de persoon in kwestie, binnen de bepalingen, die er voor staan en moet worden verrekend binnen de taken van de Normjaartaak. In de PGMR is het nu voor 3 leden in orde. Voor 1 persoon zal alsnog overleg volgen.
- Afhechting SOOOG-account en SharePoint omgeving: een afspraak met het bestuurssecretariaat en Christof de Vries is gemaakt. Nadere informatie volgt.
- Deelname pilot "Schoolzwaarte" van de Inspectie van Onderwijs: de huidige systematiek van het vergelijken van de eindresultaten van de scholen door de inspectie gaat op basis van de gewichten regeling. Door aanscherping van die regeling is er een scheve verdeling ontstaan. De inspectie is op zoek naar de toegevoegde waarde van de school; de zgn. schoolzwaarte. De inspectie brengt dit in kaart en heeft SOOOG gevraagd deel te nemen aan dit experiment. In mei volgt een terugkoppeling naar het CvB.
- Personele en cluster ontwikkeling: In de zomer stoppen de clusterdirecteur en de school coördinator van o.b.s. De Wiekslag. Voor de functie schoolcoördinator wordt een interne vacature uitgezet. Indien nodig gevolgd door een externe procedure. Voor de functie clusterdirecteur volgt geen vacature. Voor de scholen van cluster 3 is het voorgenomen besluit binnen het MT besproken.
 - Voor de Beukenlaan is er een mogelijkheid voor een IKC (verwachting) en wordt gezocht naar een andere directiestructuur. Die structuur zou niet onder een cluster komen te vallen.
 - De Wiekslag en Heiligerlee gaan naar cluster 6.

- De Noordkaap wordt ondergebracht in cluster 1. De basis van de clusterbezetting ligt bij "span of control"; d.w.z. de norm ligt bij het aantal personeelsleden. Het betreft mogelijk een tijdelijke periode; dit is nu nog niet te overzien.

Is er nog een andere oplossing mogelijk? De MR-en hebben geen adviesrecht. Het adviesrecht van de GMR wordt in de besluitvorming meegenomen. De vraag komt schriftelijk bij de GMR en zal voor de zomervakantie aan de orde komen.

- 12 juni gaat het CvB nader in gesprek over de organisatie en de inhoud van het onderwijs rond IKC en de nieuwe directiestructuur. Gevraagd wordt wat daarbinnen de plek van de GMR is. Dit komt in het vervolgtraject aan de orde.
- SOOOG 2025: wat gaat goed? Wat kan beter? Nog 1 jaar te gaan binnen het huidige strategisch beleidsplan. Inmiddels wordt gewerkt aan een volgend Strategisch Beleidsplan. Dit kan een verandering van de organisatie gaan betekenen. Ervaringen vanuit de vorige ontwikkeling rondom het Strategisch Beleidsplan hebben geleid tot een werkgroep. Die is inmiddels met 4 strategische punten aan de slag is gegaan. Deze punten zijn uitgewerkt en komen naar de scholen, die daarop worden gefaciliteerd.

Samenvatting resultaten:

Wat gaat goed?

- SOOOG-Academie: breed aanbod; sluit goed aan bij het onderwijs
- De mogelijkheid een POST-HBO opleiding te volgen
- Financieel gezonde organisatie
- Innoveren op samenwerking gericht op de toekomst van SOOOG; gesprekspartner op vele fronten.
- Korte lijnen binnen de overlegstructuur; binnen de clusters kunnen de scholen van elkaar leren.
- Expertise centrum –korte lijnen

Wat kan beter?

- Clusterstructuur werkt niet in alle clusters even goed.
- Gebruik maken van de elkaars expertise (van collega's) vanuit de managementstructuur- leerkrachten voor leerkrachten door bv workshops;
- Communicatie-intern binnen alle geledingen
- Goed personeel aannemen en behouden
- GMR bezetting
- Te weinig handen in de klas i.v.m. de diversiteit van de doelgroep
- Ontbreken van goed ouderenbeleid
- De eigenheid van de scholen; profilering van de school wordt door SOOOG beknot

Aandachtspunten

- Koppeling maken tussen oudere leerkracht en de startende leerkracht; van elkaar leren, ondersteunen, helpen
- Vervanging - profilering van SOOOG als goed werkgever
- Beleidstukken dicht bij het team brengen
- Wat heb je in huis en wat moet je bedienen? <vanuit het functieboek bekeken; en ook gezien vanuit de leerling populatie>
- Vergroten van de betrokkenheid.

- *Adviesaanvragen:*

- ✓ Begroting SOOOG 2018: formeel instemming GMR: de antwoorden van het CvB zijn inmiddels ontvangen en de GMR heeft geen nadere vragen meer. Derhalve zal de GMR haar schriftelijke instemming verlenen.
- ✓ Bestuursformatieplan: inmiddels instemming PGMR verleend.

- Recente IKC voorlichting: Het CvB werd hierbij gemist.
- Planning jaarverslag GMR: i.v.m. ziekte van de secretaris verzoekt de GMR het CvB om uitstel voor de reguliere aanlevertermijn van het jaarverslag. Het CvB is daarmee akkoord. De MR-en worden hierover geïnformeerd.
- Overlegmodel: dit dient 3 jaarlijks te worden geëvalueerd; hierover is al informatie naar de scholen aldus het CvB.

GMR-vergadering 19 april

- De voorzitter is naar de bijeenkomst geweest over de ontwikkeling van de IKC's. Er volgen nog sessies op verschillende niveaus.
- *Adviesaanvragen:*
 - ✓ Begroting SOOOG 2018: formele instemming na ontvangst van de antwoorden van het CvB op de gestelde vragen van de GMR.
 - ✓ Bestuursformatieplan: inmiddels instemming van de PGMR verleend.
- Evaluatie bijeenkomst "Opvang in Onderwijs"
- Evaluatie overlegmodel (PGMR): een team moet actief kiezen voor het overlegmodel anders val je automatisch binnen het basismodel. De verdeling van de taken wordt weergegeven in de normjaartaak. Het is wellicht goed, dat er een mail naar de personeelsgeledingen van de MR-en gaat om dit onder de aandacht te brengen.
- Vacatures GMR: afgesproken wordt mogelijke kandidaten uit te nodigen voor de GMR van 15 mei a.s.
- Onderwerpen voor komend halfjaarlijks overleg met de RvT: Wettelijk ligt er de verplichting, dat de RvT en de GMR 2 x per jaar overleg hebben. Op dit moment heeft de GMR geen agendapunten. De voorzitter overlegt met de voorzitter RvT; optie wellicht een informeel overleg.
- Planning Jaarverslag GMR: Gezien de huidige (onder)bezetting van de GMR zal het CvB een verzoek om uitstel voor aanleveren van het jaarverslag ontvangen. Streven is dit voor de zomervakantie aan te kunnen leveren.
- Scholing: aanmelding van rond de 20 personen.

Overlegvergadering 15 mei

CvB: Jaap Hansen

- Bezetting GMR: naast a.s. vertrek rond juni van 2 leden van de GMR en 2 kandidaten, die overwogen toe te treden, komt de bezetting van de GMR onder druk te staan en is dit een zorgelijke situatie. De afgelopen jaren hebben wervingsactiviteiten plaatsgevonden echter tot op heden zonder resultaat. Kunnen er nog wel adviezen worden gegeven over beleidsveranderingen, wat is de huidige rechtspositie, kunnen de huidige leden hun werk nog wel doen, kan een GMR haar werkzaamheden staken, hoe ligt het landelijk, kan de GMR bv een mandaat eisen van de MR-en/clusters, die niemand hebben afgevaardigd in de GMR? De voorzitter GMR zal deze vragen voorleggen aan VOS/ABB.
- Tijdelijke vervanging secretaris GMR: de secretaris hoopt rond juli haar werkzaamheden weer op te kunnen pakken. De GMR zal de werkzaamheden intern tot dat tijdstip regelen.
- Faciliteitenregeling GMR: Het door het CvB toegezegde maatwerk heeft nog niet plaatsgevonden. Het CvB pakt dit op.
- SharePoint/SOOOG account: nader overleg heeft nog niet plaatsgevonden.
- Begroting GMR: afhandeling is inmiddels afgerond.
- Pilot "schoolzwaarte" Onderwijsinspectie: nadere informatie van het CvB. Samengevat is het CvB positief. Er zal in tegenstelling tot eerder meer naar de inhoud gekeken worden, gebaseerd op geleverde prestaties, en factoren als schoolontwikkeling etc.

- **Adviesaanvragen:**
 - ✓ Personele- en Clusterontwikkeling(cluster 1, 3 en 6): inmiddels is de adviesaanvraag ontvangen bij de GMR. Er zijn nogal wat vragen; met name over het voorgenomen besluit. Is sprake van adviesrecht of instemmingrecht; betreft het een organisatiewijziging? Op dit moment worden alleen de direct betrokkenen om toestemming gevraagd; echter er lijkt een verschil in de informatievoorziening te bestaan richting de MR-en. Wat is de rol van het MT en die van de GMR hierin?
Reden genoeg voor de GMR om VOS/ABB hierover te raadplegen.
 - ✓ Gewijzigde notities PlusPool en Aanstellingsbeleid voorgelegd aan de PGMR.
- CvB: SOOOG 2025 >12 juni staat een brainstormsessie gepland met de clusterdirecteuren en de schoolcoördinatoren over de organisatie, de directiestructuur, de speerpunten uit het strategisch beleid en de inhoud van het onderwijs rond het IKC. Gekeken wordt o.m. naar het strategisch beleid, wat moet worden vastgelegd in de schoolplannen, welke actiepunten komen hieruit voort. Het CvB zal de GMR op de hoogte houden.
- CvB: activiteiten rond de wens versterking ICT-ontwikkelingen op de scholen.
- Binnenkort meer informatie over nieuwe systematiek voor de verdeling van de achterstandsgelden.
- Bijeenkomst november in de Klinker met als thema Toekomstgericht lesgeven: naast personeelsleden zijn ook de (G)MR-leden van harte welkom.
- Vraag vanuit de GMR n.a.v. een artikel in de krant over feit, dat de "gemeente meer grip op de scholen wil" antwoordt het CvB, dat men open staat voor een uitnodiging voor een gesprek met de gemeente.

GMR-vergadering 15 mei

- Vacatures GMR: de GMR zal zich door VOS/ABB laten informeren over de minimale bezetting van een GMR en haar rechtspositie.
- Tijdelijke vervanging secretaris GMR i.v.m. ziekte: de GMR zal dit intern overbruggen.
- Vragen vanuit een MR: hiervoor wordt doorverwezen naar de clusterdirecteur. Over vragen rondom de herverdeling van clusters in algemene zin zal de GMR zich laten informeren door VOS/ABB.
- Faciliteitenregeling GMR: het CvB en Ciska Walraven zullen worden geattendeerd op het feit, dat er nog personeelsleden zijn, waarmee gesprekken dienen te worden gevoerd.
- **Adviesaanvragen:**
 - ✓ Personele en-clusterontwikkeling (cluster 1, 3 en 6): de GMR laat zich nader informeren door VOS/ABB over de rol van de GMR en die van de betrokken MR-en. De adviesaanvraag is inmiddels ontvangen.
- Share Point omgeving / SOOOG account: navraag nodig over de stand van zaken bij GMR-lid Christof de Vries (afwezig)
- Begroting GMR: is afgehandeld.
- Pilot School zwaarte Onderwijsinspectie: de wijzigingen zijn toegelicht door het CvB. Positieve ontwikkeling.
- Halfjaarlijks gesprek met RvT in mei: over de agenda volgt nader contact; onderwerpen als good governance en de bezetting GMR worden genoemd.

Overlegvergadering 14 juni

CvB: Ted Hulst

- Faciliteitenregeling GMR: Heeft inmiddels overleg plaatsgevonden over de regeling en heeft dit geleid tot maatwerk?
- SharePoint omgeving: voorzitter heeft overleg gepland op kantoor Brin.

- Samenwerkingsverband met passend onderwijs (PO & VO & SOOOG): er is gesproken over het aanstellen van een functionaris risicobeheer. Er is een risico-inventarisatie gemaakt en er komen nieuwe protocollen voor o.a. media wijsheid en het verzamelen, vastleggen en verwerken van persoonsgegevens van bv. foto's. De eerste 2 jaar worden geen controles verwacht; maar SOOOG wil hierin voortvarend blijven en zal dit punt bij herhaling op de agenda laten zetten. Nieuwe protocollen worden voor instemming voorgelegd aan de GMR.
- Sjoerd Huining, clusterdirecteur (cluster 5) gaat SOOOG verlaten. Volgens het CvB heeft hij aangegeven op zoek te zijn naar een nieuwe uitdaging en wordt directeur van een grote fusieschool. Voor het komend jaar wordt een interim-directeur voor cluster 5 gezocht.
- **Adviesaanvragen:**
 - ✓ Herstructurering cluster 3: het CvB geeft aan, dat bij cluster 3 niet is gekozen voor een interim-directeur, omdat er sprake is van een opmaat naar een IKC op de Beukenlaan. SOOOG wil samen met KiWi één organisatie gaan vormen en alles zelf organiseren. Dit houdt in, dat afscheid genomen zal gaan worden van de huidige aanbieders van de opvang. Vanuit de GMR komen veel vragen over deze nieuwe ontwikkelingen en de voorgenomen herclustering van cluster 3. Dit lijkt sterk op een organisatiewijziging, die op termijn mogelijk ook effect kan hebben op andere clusters. Op dit moment heeft dat al gevolgen voor de clusters 3,1 en 6 en betekent het, dat de Beukenlaan buiten het cluster zal vallen en dus niet meer aangestuurd zal worden door een clusterdirecteur. Er wordt een naam genoemd door het CvB voor de functie van potentiële IKC-directeur. De GMR merkt op, dat deze functie helemaal niet in het functieboek is opgenomen. Toch wordt de GMR in deze niet gevraagd om instemming maar om advies. Het CvB stelt, dat dit proces mede is ingegeven door krimp, ingezette ontwikkelingen en nieuwe vormen van samenwerking. De span of control van cluster 3 (zwaarte van het aantal scholen/aantal leerlingen in 1 cluster per clusterdirecteur) wordt genoemd als belangrijkste reden voor de herclustering. Ook wordt de verschuiving van een aantal scholen binnen de clusters nader toegelicht. De GMR onderstreept, dat zij de wijze, waarop zij de adviesaanvraag heeft ontvangen, als erg ondoorzichtig heeft ervaren en laat zich hierover kritisch uit. Daarnaast is geconstateerd, dat de MR-en van cluster 3 niet op de hoogte zouden zijn gebracht en pas later zijn geïnformeerd. De GMR wil weten of er reacties zijn ontvangen van personeelsleden, die niet hebben ingestemd. In de mail aan de personeelsleden stond namelijk enkel vermeld, dat zij konden instemmen met het voorgenomen besluit en niet wat zij konden doen als zij bezwaren zouden hebben tegen de voorgenomen plannen. Bij 1 MR uit cluster 6 is een mail over herclustering pas op 7 juni ontvangen. Het CvB zegt van 2 MR-en een reactie te hebben ontvangen. De reactie van die MR-en zal de GMR meenemen in haar advies. Het CvB geeft aan, dat er veel gewicht hangt aan het voorgenomen besluit. De voorzitter hoopt namens de GMR, dat het CvB minstens net zoveel gewicht hangt aan het advies van de GMR.

GMR-vergadering 14 juni

- De voorzitter van de GMR heeft contact gehad met VOS/ABB over de minimale bezetting om nog als GMR te kunnen functioneren en wat te doen op het moment, dat er geen nieuwe leden bij komen. Bij het uitblijven van nieuwe aanmeldingen zal de GMR de MR-en vragen om een schriftelijk mandaat. Mocht een MR dat niet willen, dan dient de betreffende MR te zorgen voor een afvaardiging naar de GMR. Voor de

zittende GMR-leden is het belangrijk, dat weloverwogen beslissingen niet achteraf tot discussies kunnen leiden en dat er draagvlak is bij de lokale MR-en.

VOS/ABB stelde voor te onderzoeken, wat de redenen zijn, waarom mensen zich niet aanmelden voor de GMR. Komt dat door de faciliteitenregeling? Denkt men wellicht dat de GMR weinig invloed heeft op beleidsbeslissingen? Intussen heeft de GMR er alles aan gedaan om dit onder de aandacht te brengen bij de lokale MR-en. Het CvB en ook de RvT onderstrepen dit. Nader onderzoek naar de redenen wordt overwogen.

- **Adviesaanvragen:**

- ✓ Herstructurering cluster 3: er zijn veel vragen bij de GMR over de wijze, waarop de voorgenomen veranderingen (deels lijken te zijn) worden ingezet, de termijnen waarbinnen de betrokken partijen zijn geïnformeerd, alsmede slechte onderbouwingen voor de gemaakte keuzes. De GMR vraagt zich af of bij deze ingrijpende organisatiewijziging niet toch instemmingsrecht geldt. Ze zal hierover contact opnemen met VOS/ABB. Volgens het CvB hebben de RvT, het MT en de betrokken personeelsleden reeds ingestemd met de voorgenomen plannen. Echter de vragen van de betrokken MR-en zijn reëel en liggen in de lijn van de vragen, die er vanuit de GMR zijn over het voorgenomen besluit van het CvB. Er is meer tijd nodig voor beantwoording van de vragen en ook andere, mogelijk betere keuzes te onderzoeken. Het CvB zou er goed aan doen om in dit cluster het komend schooljaar te starten met een interim-directeur en de mogelijkheden voor de herclustering eerst nader te onderzoeken en te toetsen op draagvlak. De GMR vindt het erg vervelend en onprofessioneel, dat het CvB de indruk wekt, dat het advies van de GMR er niet toe zal doen, omdat zij stellig zijn in hun opmerking, dat er veel gewicht hangt aan het voorgenomen besluit. Unaniem besluit de GMR negatief te adviseren.

Overlegvergadering 12 juli

CvB: Jaap Hansen

- Mededelingen van het CvB over o.a. managementrapportage 2018, benoeming nieuwe schoolcoördinator o.b.s. De Wiekslag, voorbereidingen Personeels-/Theaterdag 6 november, aantrekken van een interim-directeur
- Nieuw Strategisch Beleidsplan en Organisatiestructuur: nadere toelichting op de noodzaak voor het onderwijs om in te spelen op veranderingen in de samenleving. De visie van SOOOG over een Integraal Kindcentrum naast het feit, dat iets dergelijks niet voor elke school binnen SOOOG haalbaar is (mogelijk is een Kindcentrum wel haalbaar). Er is zeker sprake van een noodzaak om iets dergelijks op te gaan zetten. Hierover zal men in gesprek moeten gaan met elke school. Dat proces is momenteel gaande. De uitwerking kan per school verschillend zijn; de scholen krijgen de ruimte te bekijken, hoe de uitwerking in de praktijk zal kunnen zijn. Een concept met een aantal focuspunten volgt te zijner tijd richting GMR.
Rond september/oktober volgt een nieuw concept Strategisch Beleidsplan, waarin de organisatiestructuur een meer dynamisch karakter zal krijgen inspelend op de huidige veranderingen. De GMR constateert, dat hierop al is voorgesorteerd met de herstructurering van cluster 3. Als o.b.s. De Beukenlaan een IKC wordt, valt die buiten het cluster. Hoe is dan de status? De school krijgt van het CvB de ruimte te onderzoeken op welke wijze inhoudelijk vorm gegeven kan worden aan een IKC. De GMR verwijt het CvB een gebrek aan communicatie en informatie over de herclustering richting MR-en, personeelsleden en de GMR. Gevolg daarvan is, dat er vragen vanuit de achterban richting GMR kwamen. Het CvB had hierover tijdig in een eerder stadium moeten communiceren met de GMR. Het CvB erkent deze

tekortkoming. Daarnaast wordt opgemerkt, dat de reacties vanuit de scholen op de veranderingen divers zijn. Bij o.b.s. de Noordkaap is dit bv nog niet nader besproken. Nogmaals de boodschap vanuit de GMR richting CvB: communiceer en informeer over de plannen; zo creëer je mogelijk draagvlak.

Ook de nadrukkelijke kritische boodschap over de wijze, waarop dit proces vanuit het CvB richting GMR is gegaan en de medezeggenschap min of meer terzijde is geschoven, getuigt niet van een attitude, die je als GMR mag verwachten van een CvB.

Het CvB is ondanks het negatieve advies van de GMR wel aan de slag gegaan met de plannen vanuit de conclusie dat het "voorgenomen" besluit de beste optie was. De GMR verwacht, dat de medezeggenschap voortaan tijdig wordt meegenomen in de nieuwe trajecten. Het CvB geeft aan, dat de boodschap van de GMR duidelijk is.

- *Adviesaanvraag :*
 - ✓ Herstructurering: een negatief advies van de GMR is eerder afgegeven.
- PlusPool notitie (ter informatie): naar aanleiding van de notitie: een brief van de PGMR naar het CvB, waarin geconstateerd wordt, dat kennelijke sprake is van structurele vervanging en waarin verwezen wordt naar de allereerste notitie met als essentie, dat dat juist niet zou gebeuren binnen deze constructie. CvB: PlusPoolers zijn verbonden aan de organisatie. Ondanks het feit, dat in principe geen vaste banen worden ingevuld vanuit de PlusPoolers, is soms, aldus het CvB, sprake van noodzaak.
- Bezetting werkgroep IKC: er wordt gewerkt aan een notitie, die richting GMR komt.
- Het CvB bedankt vertrekkend GMR-voorzitter Ester Boekholt voor al haar inzet en betrokkenheid en spreekt ook dank uit aan Janita Witteveen, haar zittingsperiode loopt ook af. Wellicht zal zij na reguliere verkiezingen terugkeren in de personeelsgeleding van de GMR.

GMR 12 juli

- 2 gasten/ouders aanwezig met belangstelling voor GMR
- *Adviesaanvragen:*
 - ✓ De GMR heeft een negatief advies uitgesproken m.b.t. herstructurering. De GMR is niet tegen veranderingen, echter de wijze waarop het traject zich heeft afgespeeld is kort gezegd niet netjes in de ogen van de GMR. De GMR wil worden meegenomen in trajecten en acht het van wezenlijk belang, dat er op goede wijze wordt gecommuniceerd met de betrokkenen en ook de nodige informatie wordt verschaft. Daarmee wordt recht gedaan aan een goede medezeggenschap. Als sprake is van bv een projectgroep m.b.t. de herstructurering dan acht de GMR het wenselijk, daarbij aan te kunnen schuiven.
- Minimale wettelijke bezettingsgraad (na overleg met VOS/ABB) blijkt een totaal van 4 leden te zijn. Dat vindt de GMR een zeer onwenselijke en onwerkbaar situatie. Streven is een totaal van 14 personen, waarbij uit alle clusters 2 personen (1 ouderlid en 1 personeelslid). Indien het om 6 clusters zou gaan kom je uit op 12 leden.
- Portaal SharePoint: De voorzitter heeft inmiddels contact gehad met BRIN over het GMR-deel van het portaal SOOOG. Mailadressen voor de oudergeleding zijn aangemaakt. Echter er zijn een aantal vragen over de toegang tot de eigen beveiligde GMR-omgeving. Enerzijds is er een openbaar toegankelijk gedeelte, waarin bv verslagen kunnen staan, anderzijds is er een eigen GMR-omgeving, maar daar heeft ook buiten de GMR nog een gemachtigde(?) toegang. In het kader van de privacy en interne communicatie wil de GMR hierover meer duidelijkheid en een eigen beveiligde werkomgeving met expliciet alleen toegang daartoe. Hierover in september meer overleg.
- Jaarverslag GMR 2018: gestreefd wordt naar spoedige afronding.

- Bezetting GMR: 2 vertrekkende GMR leden. Janita Witteveen, vertrekkend lid personeelsgeleding geeft aan herkiesbaar te zijn. Conform reglement dienen er verkiezingen te worden gehouden. Dit wordt na de zomervakantie opgepakt.
- 1 van de gasten, Günther de Vries stelt zich beschikbaar voor de GMR. De andere ouder denkt er nog even over na.
- Beide vertrekkende GMR-leden, voorzitter Ester Boekholt en lid personeelsgeleding Janita Witteveen worden door de GMR bedankt voor al hun inzet en betrokkenheid. Zowel Ester Boekholt als Janita Witteveen beëindigen hun bijdrage aan de GMR-werkzaamheden na de maximale zittingstermijn van 8 jaar.

Overlegvergadering 13 september

CvB: Jaap Hansen en Ted Hulst

- De GMR deelt mee, dat Kristien Vlieg vanaf heden haar nieuwe voorzitter is.
- Nadere informatie van het CvB over de voorbereidingen voor de bijeenkomst op 6 november a.s. Ook de oudergeleding van de medezeggenschapsraden zijn van harte welkom.
- Strategisch Beleid: CvB meldt, dat er inmiddels een zestal speerpunten op papier staan, die de bouwstenen zullen vormen voor verder beleid. Bureau Leeuwendaal is benaderd voor de begeleiding van dit proces. Nadat een uitgewerkt concept begin oktober in de organisatie nader is besproken, komt dit richting GMR. Indien gewenst kunnen er dan nog aanpassingen plaatsvinden. Daarna gaat dit richting RvT. De bouwstenen kunnen in de praktijk verschillend door de scholen worden opgepakt; in overleg met personeel en ouders.
- Gevraagd wordt, waarom het CvB nu heeft gekozen voor bureau Leeuwendaal, terwijl dit eerder is gedaan door VOS/ABB? Het CvB heeft bewust gekozen voor een andere organisatie en mogelijk andere input.
- *Adviesaanvragen:*
 - ✓ Notitie Begeleiding Startende leerkrachten: instemming gevraagd aan PGMR
 - ✓ Notitie Werkkostenregeling: instemming PGMR gevraagd (hierbij is sprake van een wijziging)
- Stand van zaken Samenwerking SOOOG en KiWi (concept richtinggevende notitie): Het CvB geeft een nadere toelichting. De invulling over hoe scholen vorm gaan geven aan een Kind Centrum of Integraal Kind Centrum of wellicht middels een andere vorm kan per school verschillen, alsmede de tijd waarin dit gerealiseerd zal kunnen worden. Er zullen nog diverse stukken richting de GMR komen over dit onderwerp. Nu is aan de orde of de GMR deze richting kan (blijven) onderschrijven. Jannie Reitsma (procesbegeleider) is beschikbaar voor nadere uitleg. Beide organisaties hebben de richting van de notitie onderschreven. Ook de gemeente Oldambt is hierbij gesprekspartner. De gemeente Oldambt staat wat anders in dit geheel en heeft besloten de subsidie aan de organisatie Tinten te continueren. Soms schuurt er iets in het overleg met de gemeenten, aldus het CvB. Per gemeente zijn verschillen te constateren in de opstelling en richting, waarin men vorm wil gaan geven aan de opvang en de kindcentra. SOOOG vindt het belangrijk, dat ouders zelf kunnen kiezen m.b.t. opvang. Het belang van het openbaar bestuur en het belang van het openbaar onderwijs zorgt momenteel voor een aantal dilemma's.
- Clusterindeling en vertegenwoordiging naar GMR: kijkend naar de realiteit om kandidaten te krijgen voor de GMR, acht de GMR het niet langer haalbaar om vast te blijven houden aan het oorspronkelijke principe van een evenredige vertegenwoordiging (1 personeelslid en 1 lid oudergeleding) vanuit elk cluster in de GMR. Ook het CvB ziet, dat de ideale opzet voor de vertegenwoordiging geen haalbare kaart blijkt. Besloten wordt hierbij die gedachte los te laten; uiteraard met inachtneming van de wet en regelgeving rond de medezeggenschap. Een flexibele

instelling in dat opzicht is absolute noodzaak. Opnieuw doet zich de vraag voor hoe mensen te werven. De persoonlijke benadering blijft een meerwaarde hebben.

- N.a.v. een vraag van een MR over huur/verhuur van ruimte van leegstaande ruimtes geeft het CvB nadere uitleg over het algemene beleid daarvoor. MR-en met vragen hierover kunnen zich het beste wenden tot de eigen clusterdirecteur.
- Share Point: de wens van de GMR om te kunnen werken/communiceren in een beveiligde omgeving zonder toegang van derden wordt opnieuw geuit. Voor de GMR zou dat iemand van Brin kunnen zijn. Het CvB geeft aan, dat er op zeker moment ook vertrouwen moet zijn in iemand in de eigen organisatie, die dat zal doen. Helaas is degene uit de GMR, die dit nader op zou pakken al een aantal keren afwezig geweest. Conclusie, dit schiet niet op en zal nu worden opgepakt door Günther de Vries.
- Beleid Inenten: gevraagd wordt naar het beleid van SOOOG. Binnenkort komt hierover een protocol. Er blijven wel vragen bestaan, zoals wat te doen bij een uitbraak? Je kunt in elk geval vragen over inenting meenemen bij de intake. Feit is en blijft, dat je kinderen, die niet zijn ingeënt, niet mag weigeren.

GMR-vergadering 13 september

- De taakverdeling in de GMR wordt besproken en Kristien Vlieg is beschikbaar als nieuwe voorzitter voor de GMR.
- 2 gasten: Marloes Fokkens-Wierenga en Bas Hoving, beide ouders met interesse voor de GMR.
- Jaarverslag: het concept wordt spoedig aangeleverd door de voormalig voorzitter van de GMR.
- Inmiddels is een datum in november afgesproken voor het halfjaarlijks overleg van de GMR met de RvT en volgt nader overleg over de agenda.

Overlegvergadering 11 oktober

- 2 nieuwe leden voor de oudergeleding: Marloes Fokkens-Wierenga en Bas Hoving.
- CvB licht het inentingsbeleid toe.
- Nieuw Strategisch Beleid: een verzoek van het CvB aan de GMR-leden al om op persoonlijke titel te reageren op dit stuk. Opmerkingen (mede vanuit andere geledingen in de organisatie) worden meegenomen in de definitieve versie, die rond november voor instemming aan de GMR zal worden aangeboden voor instemming.
- Leeropbrengsten en Kwaliteitsontwikkeling (ter info): de notitie komt binnenkort naar de GMR. Een korte uitleg over de achtergrond van de totstandkoming van de notitie volgt. Er is sprake van een veranderende rol van de inspectie en de vraag in hoeverre de inspectie bemoeienis moet hebben met de kwaliteit. Er ligt nu namelijk een grotere rol voor de toezichthouders.
- Verzuim 2017-2018 (ter info): het CvB licht het overzicht nader toe.
- Expertisecentrum: het CvB geeft nadere informatie over de stand van zaken alsmede de ontwikkelingen in bredere zin.
- *Adviesaanvragen:*
 - ✓ Zowel de notitie Begeleiding Startende Leerkrachten als de notitie Werkkostenregeling zijn inmiddels afgehandeld (instemming).
- SOOOG/KiWi: het CvB wil graag op korte termijn een reactie van de GMR over de notitie. De GMR zal de procesbegeleider uitnodigen voor een nadere toelichting. Er worden stappen gezet naar een verdere samenwerking. Per gemeente heeft SOOOG te maken met verschillen rondom de kinderopvang. Gemeenten kunnen hierin hun eigen besluiten nemen. Het zal inhouden, dat samenwerking gezocht zal moeten worden binnen de bestaande mogelijkheden. Hierbij spelen de krachtenvelden vanuit politiek, openbaar bestuur en SOOOG ieder een rol.

GMR-vergadering 11 oktober

- *Adviesaanvragen:*
 - ✓ Notitie Begeleiding Startende Leerkrachten: instemming verleend
 - ✓ Notitie Werkkostenregeling: instemming verleend
 - ✓ Reactie Samenwerking SOOOG/KiWi: voorstel procesbegeleider uit te nodigen voor toelichting.
- Herclustering: inmiddels is gestart met een aantal trajecten. De GMR is bezorgd, dat de ontwikkeling rondom het IKC vertraging op zal lopen door toedoen van de gemeente. De realiteit is, dat de organisatie Tinten ook een factor in dit proces is vanwege al bestaande subsidie-afspraken van gemeenten met deze organisatie.
- Vacatures GMR/ Verkiezingen/commissie: nog steeds is sprake van een aantal vacatures bij beide geledingen in de GMR. De verkiezingsprocedure wordt gestart, hierin nemen Günther de Vries en Ineke Welp plaats met ondersteuning door de secretaris.
- Begroting GMR 2019 en activiteitenplan 2019: de voorbereidingen worden opgepakt.
- Share Point: Iemand van Brin wordt uitgenodigd voor concrete uitleg en beheer en het kunnen werken in een beveiligde omgeving.
- Scholing: Gebleken is, dat weer behoefte is aan scholing voor de medezeggenschapsraden. Janita Witteveen neemt contact op met VOS/ABB. Begin 2019 wordt de behoefte geïnventariseerd voor scholing rond maart 2019.

Overlegvergadering 15 november

CvB: Jaap Hansen, Ted Hulst

- De GMR constateert, dat de route rond de verspreiding van het Strategisch Beleidsplan anders gaat dan was gecommuniceerd en zoals deze hoort te gaan. MR-en blijken al in het bezit te zijn van het laatste concept. Een afwijkende procedure stelt de GMR vast. Het CvB beaamt, dat dit feit alsmede de vaststelling, dat ook de informatie over die gang van zaken richting GMR, beter had gekund. Het CvB licht die handelwijze toe: insteek was om iedereen zo breed mogelijk in de organisatie mee te nemen in het proces rond dit concept beleidsplan. Voor de adviesprocedure staan wettelijke termijnen; echter het CvB hoopt, dat de GMR haar advies indien mogelijk eerder kan geven.
- Vertrek clusterdirecteur 7: navraag van de GMR over het proces, dat heeft geleid tot de keuze nu een interim directeur te benoemen. De GMR constateert een verschil in aanpak bij het proces van aanstellen van een nieuwe clusterdirecteur. Een korte toelichting van het CvB volgt. Vanuit de huidige situatie is het niet verstandig om te gaan werven, terwijl SOOOG nog midden in een proces zit van uitkristalliseren hoe de organisatie verder in te richten met ook daarbij het expertisecentrum en specialistisch Kind Centrum.
- Strategische Personeelsplanning: de 1^e aftrap hiervoor is een feit. Inmiddels activiteiten rondom het formeren van een werkgroep, waarbij ook aan de PGMR gevraagd wordt hieraan deel te nemen (bij voorkeur 2 personeelsleden). De huidige bezetting van de PGMR bestaat momenteel uit 2 personeelsleden (i.v.m. ziekte 3^e personeelslid).
- De GMR heeft nog geen reactie van het CvB op de ingediende begroting 2019 en het jaarplan van de GMR. Wanneer kan de GMR die verwachten? Het CvB heeft dit nog niet kunnen behandelen i.v.m. andere prioriteiten en komt er op terug.
- GMR-lid Christof de Vries (oudergeleding) heeft zich teruggetrokken i.v.m. drukke werkzaamheden.
- *Adviesaanvragen:*
 - ✓ Strategisch beleidsplan: De GMR komt nog met een reactie op versie 7, de meest recente versie. Het definitieve stuk komt binnenkort, aldus het CvB.

- Ontwikkeling Samenwerking SOOOG KiWi: de GMR ontvangt aansluitend aan de vergadering procesbegeleider Janny Reitsma voor nadere toelichting op de richtinggevende notitie. Het CvB meldt, dat er een verzoek aan de GMR zal komen, plaats te nemen in enkele werkgroepen.
- Gevraagd wordt aan het CvB, hoe het staat met het voor de zomer aangekondigde organisatiebureau; is er al duidelijkheid? Het CvB geeft aan, dat eerst de aftrap van het Strategisch Beleidsplan een feit moet zijn, daarna kan een volgende stap worden gezet.
- De GMR signaleert het vertrek van 5 van de 7 oorspronkelijke clusterdirecteuren; hetgeen je aan het denken zet over het waarom? Het CvB geeft aan, dat zowel ambities als de wens tot (vervroegd)pensioen ten grondslag lagen aan het vertrek van individuele clusterdirecteuren. I.v.m. de privacy kunnen hierover verder geen mededelingen worden gedaan. De GMR ontvangt graag een overzicht van de taken van de clusterdirecteuren, dit is wel aan de personeelsleden verstrekt echter niet aan de GMR. Het CvB zal zorgen, dat dit overzicht ook richting GMR komt.
- Nogmaals wordt vanuit de GMR benadrukt richting het CvB aandacht te blijven schenken aan processen rond transparantie en informatie.
- Vanuit de GMR positieve reacties op de dag in de Klinker met dank aan het CvB.

GMR-vergadering 15 november

- Janita Witteveen heeft aangegeven zich bij nader inzien niet herkiesbaar te stellen voor de GMR.
- *Adviesaanvragen:*
 - ✓ Strategisch Beleidsplan versie 7: "Ruimte voor morgen": wordt besproken. De GMR formuleert een aantal opmerkingen en vragen voor het CvB; waaronder ook een advies voor het instellen en vrijhouden van 5 crisisplaatsen voor kinderen van de scholen van SOOOG; zodat zij niet buiten maar in de eigen regio opvang kunnen krijgen, kortgezegd: een structurele ruimte voor een noodsituatie.
 - ✓ Samenwerking SOOOG/ KiWi: de GMR heeft de notitie uitgebreid met Janny Reitsma besproken en constateert, dat dit een goede richtinggevende notitie is. De GMR wil graag tijdig op de hoogte blijven van vervolgstappen. De reactie van de GMR gaat richting het CvB. Tevens wordt aangegeven, welke leden van de GMR zullen deelnemen in de diverse werkgroepen.
- Verkiezingscommissie: I.v.m. ziekte van een lid van de commissie moet er vervanging komen in de verkiezingscommissie. Bas Hoving zal worden gevraagd naast Günther de Vries plaats te nemen in deze commissie. Voor ondersteuning zijn secretaris en voorzitter beschikbaar. Stand van zaken rond de bezetting van de GMR: 4 vacatures bij personeelsgeleding en 3 bij de oudergeleding.

Overlegvergadering 13 december

I.v.m. een misverstand bij de planning op bestuursbureau: geen overlegvergadering.

GMR-vergadering 13 december

- Ester van der Schans, personeelslid, komt zich oriënteren op de GMR en laat op korte termijn weten of ze beschikbaar is voor de GMR.
- Bas Hoving: recent nieuw lid oudergeleding, heeft aangegeven in verband met gewijzigde drukke werkomstandigheden zich terug te moeten trekken uit de GMR. Incidenteel is hij beschikbaar voor input vanuit zijn expertise op het gebied van financiën.
- Informatie vanuit het CvB betreffende wisselingen bij de personele bezetting.

- *Adviesaanvragen:*
 - ✓ Strategisch beleidsplan 2019-2023 versie 26 november: instemming gevraagd. De GMR heeft schriftelijk gereageerd op concept versie 7; hierop is geen inhoudelijke reactie van het CvB ontvangen. Wel is een versie van 26 november ontvangen, hierin zijn de opmerkingen van de GMR niet meegenomen. De GMR wil graag een toelichting van het CvB op haar ingediende opmerkingen en zal het CvB vragen, dit toe te lichten op de overlegvergadering in januari 2019.
- Privacy (waaronder het publiceren van foto's van o.a. de leerlingen) wordt door SOOOG niet eenduidig geïnterpreteerd. De GMR heeft een aantal verschillen geconstateerd in handelswijze en verzoekt het CvB zorg te dragen voor een eenduidig beleid binnen de organisatie.
- GMR verkiezingen: inmiddels is informatie voor de oproep voor kandidaten voor de GMR aangepast en kan dit richting de achterban. De secretaris zal hiervoor zorgen.
- Scholing: Janita Witteveen heeft aangegeven, dat VOS/ABB nog contact opneemt met de secretaris over de scholing. De GMR wil eerst de verkiezingen hebben afgerond en zal vervolgens rond maart/april de scholing aanbieden. Wat betreft werken in Share Point meldt ze, dat Brin nog contact op zal nemen in januari voor verder overleg.

Halfjaarlijks overleg van de GMR met de Raad van Toezicht

In deze overleggen, waarbij ook het CvB aanwezig is, is onder meer gesproken over de volgende onderwerpen:

24 mei 1^e overleg voorzitterschap bij de RvT: Jan de Wit

- Ontwikkeling Integrale Kind Centra (IKC): SOOOG en KiWi
Rondom dit onderwerp bestaan nog veel vragen. Wettelijk is het niet mogelijk om onderwijs en opvang in 1 organisatie onder te brengen. Er is een kadernotitie opgesteld, waarmee een stuurgroep aan de slag kan. Hieruit vloeien een aantal werkgroepen voort, die worden ingericht om tot een nadere uitwerking te komen. Boeiend zal zijn wat de gemeentes en het speciaal onderwijs op dit gebied zullen gaan doen. Op het gebied van opvang is er een en ander in beweging. Uitgaande van de belangen van het kind ende ouders is het doel om van alle scholen IKC's te maken, maar uitzonderingen kunnen niet worden uitgesloten. Soms zullen andere vormen van samenwerking niet kunnen worden uitgesloten. Men realiseert zich, dat er verschillende belangen meespelen en de gemeenten grip willen houden op basisscholen.
- Good Governance: Dit houdt in, dat er goed toezicht gehouden wordt in een organisaties en deze transparant is. Geconcludeerd wordt, dat de betrokkenen binnen SOOOG uitgebreid worden geïnformeerd via beleidsstukken, het SOOOG magazine, de clusterdirecteuren, managementrapportages etc. De voorzitter GMR merkt op, dat Good Governance niet alleen gaat over de informatievoorziening en transparantie, maar dat het ook belangrijk is om het toezicht periodiek te vernieuwen en open te staan voor geluiden van buitenaf. Voelen alle betrokkenen zich vrij om zich uit te spreken over de gang van zaken in de organisatie? Het CvB geeft aan, dat de organisatie mondjesmaat steeds meer positieve feedback ontvangt. Ruimte voor tegenspraak is prima georganiseerd en daar is het CvB trots op. Jannie Bos (RvT) merkt op, dat wanneer signalen de organisatie niet bereiken en in de wandelgangen blijven hangen, het wel degelijk van belang kan zijn te achterhalen waarom mensen zich alleen in de wandelgangen uitspreken of enquêtes niet invullen. Gaat het om een cultuur, gaat er teveel langs de mensen heen? Hoe bereik je de mensen en op welke wijze faciliteer je de gelegenheid zodat mensen betrokken worden/blijven bij de

organisatie? Het is goed om altijd duidelijk te zijn over verwachtingen. Conclusie: binnen SOOOG gaat het goed op het gebied van Good Governance.

- SOOOG 2025: de problemen waar het onderwijs(landelijk) mee te kampen heeft zijn bekend en worden op de voet gevolgd. Stakingen lijken enig effect te hebben, maar het dreigende lerarentekort is daarmee niet afgewend. Beginnende leerkrachten moeten vanuit de teams dan ook worden meegenomen in de aansturing op toekomstgericht onderwijs, waarbij de focus meer komt te liggen op vaardigheden. Misschien moet worden gezocht naar mengvormen in het onderwijsaanbod. Kinderen moeten de maatschappij onderzoekend tegemoet treden. Binnen SOOOG is al veel beweging op het gebied van onderzoekend leren. Wat hebben kinderen en scholen richting 2025 nodig? Welke kansen zien we in het lerarentekort? Wat is het perspectief voor Groningen? Hoe kan SOOOG zich profileren? SOOOG wil zoveel mogelijk samenwerken met nieuwe partners, universiteit, bedrijfsleven etc. en ziet kansen voor de toekomst.
- Bezetting GMR: het probleem, dat bestaande vacatures kennelijk maar niet kunnen worden ingevuld is een zorgelijke situatie, vindt iedereen. De GMR heeft al het mogelijke gedaan mogelijke kandidaten te benaderen. Wellicht kan worden onderzocht, waarom het binnen SOOOG maar niet lukt om mensen enthousiast te krijgen voor de medezeggenschap. Bij het uitblijven van geschikte kandidaten, wil de GMR een schriftelijk mandaat van de MR-en, indien er uit dat cluster geen kandidaten beschikbaar zijn. Het is goed, aldus RvT en CvB, dat die mogelijkheid wordt onderzocht.
- Afscheid: Jannie Bos (RvT), Ester Boekholt (GMR) en Janita Witteveen (GMR) zullen afscheid nemen aan het einde van dit schooljaar. De voorzitter bedankt hen voor hun inzet en betrokkenheid. Het ziet er naar uit, dat Janita Witteveen zich opnieuw herkiesbaar zal stellen voor de (P)GMR.

27 november 2^e overleg voorzitterschap bij de GMR: Kristien Vlieg

- Terugblik op de bijeenkomst in de Klinker van begin november. Positieve geluiden over deze dag, die als inspirerend is ervaren. Vanuit de praktijk komt van de personeelsleden vervolgens wel de vraag: wat kan ik ermee en hoe maak ik de vertaalslag naar de klas? De RvT-leden geven aan, dat de sprekers de horizon hebben verbreed. De sprekers kwamen met onderwerpen, waarbij het out of the box (kunnen) denken belangrijk is. Hoe benader je vraagstukken? Hoe ontwikkel je een visie, die als een rode draad door het geheel heen fungeert.
- De ontwikkelingen rond het IKC, alsmede de werkwijze in dit proces: De GMR heeft een nadere toelichting gekregen van Janny Reitsma en wordt betrokken bij een aantal werkgroepen. De haalbaarheid van de plannen moet nader worden onderzocht. In de praktijk blijkt bijvoorbeeld, dat niet elke gemeente op dezelfde wijze met deze ontwikkelingen omgaat. De visie: het geld volgt het kind, wordt niet in elke gemeente zo gehanteerd. Gevolg daarvan is, dat er andere vormen van samenwerken zullen (moeten) ontstaan.
- Strategisch Beleidsplan: een aantal punten komen daarbij langs, zoals het ouderenbeleid, het gevolg van de notitie Startende Leerkrachten, die hen de eerste jaren meer ontlast, echter ook tot gevolg heeft dat de werkdruk daardoor bij de oudere collega's terecht komt. Het ziekteverzuim is hoger bij de oudere leerkrachten. Is er ruimte in het beleid voor hen? Hoe houd je hun motivatie en plezier vast, wat is nodig? Ruimte voor intervisie, flexibiliteit, een convenant werkdrukvermindering worden als voorbeelden daarvoor genoemd.
- Herclustering: de GMR wil graag weten, hoe de RvT hier tegen aan kijkt. De RvT merkt op, dat zij dit niet kritisch heeft besproken, mede gelet op de rol, die de RvT wettelijk gezien heeft te vervullen. De RvT heeft de informatie ontvangen en

bekeken, hoe het zat met de verantwoordelijkheden. De toelichting van het CvB over de herclustering is door de RvT als een logisch verhaal beschouwd. De GMR staat daar wat anders in en licht haar standpunt toe. Vooral de procesgang, waarin het nodige niet correct is verlopen, alsmede de communicatie, zijn een fors punt van kritiek geweest van de GMR richting het CvB. Reactie van de RvT: de GMR heeft 2 keuzes of het uitpraten, of op je strepen gaan staan en naar de Geschillencommissie. De GMR geeft aan, dat de kwestie is uitgepraat met het CvB. Verder komt de rol van de RvT hierbij ter sprake, die is toezichhoudend. Wel kan de RvT het CvB vragen of en hoe zij de medezeggenschap hierbij hebben betrokken. De gang van zaken hebben hun impact gehad op het vertrouwen van de GMR in het CvB. Het CvB antwoordt op een vraag vanuit de RvT, dat de tijdsdruk als factor hierin heeft meegespeeld.

Ook de gang van zaken rondom het Strategisch Beleidsplan ging dezelfde route. De GMR benadrukt, dat een goede communicatie over de keuze voor de route hierbij noodzaak is. Informeer tijdig, ook als je afwijkt van de reguliere procedures.

- Vacature RvT: de GMR informeert naar de stand van zaken, omdat er immers een vacature is ontstaan door het vertrek van een lid van de RvT. In overleg met het CvB geeft de RvT te kennen, dat er geen nadere actie is ondernomen om de vacature in te vullen. De reden daarvoor ligt in de toekomstige beoogde samenwerking van SOOOG met KiWi. De vacature zou eventueel kunnen worden ingevuld door iemand van KiWi.

Voor de RvT-leden Jan de Wit en Hans de Kimpe geldt, dat eind volgend jaar hun zittingstermijn definitief afloopt en er dan 2 vacatures zullen ontstaan.

Hoofdstuk 5

Terugblik

Het afgelopen jaar heeft de GMR veel tijd geïnvesteerd in de werving van nieuwe leden. De organisatie onderzocht in 2018 verschillende vormen van samenwerking met gemeenten, andere onderwijsinstellingen en mogelijkheden tot het integreren van het peuteropvang.

De GMR was kritisch over onderwerpen als werkdruk, ziekteverzuim en ouderenbeleid. De GMR liet zich het afgelopen jaar informeren over de samenwerkingsplannen van SOOOG met KiWi. Er werden vragen gesteld over onderwerpen als aanpak van de communicatie door CvB en vertrek van medewerkers op sleutelposities.

Er is met het CvB van gedachte gewisseld over het strategisch beleidsplan, optimalisatie van de sociale veiligheid en de werving van nieuwe GMR-leden. Terugkijkend op 2018 kan geconstateerd worden dat de GMR, ondanks een goede samenwerking en een prettig team, weinig ruimte heeft gehad om zich extra te verdiepen in alle voorgelegde onderwerpen. Hierdoor heeft de GMR het afgelopen jaar weinig gebruik gemaakt van haar initiatiefrecht. Wel is de GMR in staat gebleken alle voorgelegde notities tijdig van advies dan wel instemming te voorzien.

Hoofdstuk 6

Vooruitblik

Met het oog op de toekomst zal de GMR blijven inzetten op werving van nieuwe GMR-leden om alle clusters vertegenwoordigd te krijgen in de GMR en de werkdruk voor de GMR op deze wijze beheersbaar te houden. Het versterken van de verbinding met de aangesloten MR-en is daarbij een uitdaging, waar de GMR extra op zal inzetten. Daarnaast zullen het komende jaar onderwerpen als het verbeteren van de interne communicatie vanuit het CvB, de optimalisatie van sociale veiligheid, eigentijdse vaardigheden, IKC's, de organisatiestructuur, meer mannelijke leerkrachten voor de klas, tienerscholen, eerlijke kansen voor alle kinderen en de begroting naar verwachting onze aandacht gaan vragen. De GMR zal hierin met een open kritische blik kijken naar de kansen en bedreigingen en daarbij de belangen van zowel de organisatie, als het personeel, de ouders en bovenal de kinderen niet uit het oog verliezen.

De GMR zal het bestuur van SOOOG, gevraagd en ongevraagd, zo goed mogelijk blijven adviseren, initiatieven aandragen en open en helder communiceren.

De GMR staat altijd open voor kritieken, suggesties en ideeën die op organisatieniveau van belang kunnen zijn en is daarvoor bereikbaar via haar secretariaat.

Tot slot: Met een goede verstandhouding tussen de GMR en het bestuur van SOOOG ziet de GMR haar taken voor 2019 wederom met vertrouwen tegemoet.
