

Verslag overlegvergadering GMR – CvB 23 september 2024

19.30 – 21.30 uur

Aanwezig: René van Lokven (voorzitter, OGMR), Emiel Kroese (PGMR, secretaris), Jia Chen (OGMR), Jaap Hoenderdos (OGMR), Latifa Laaroussi (OGMR), Anny van Ravensteijn (PGMR), Kitty van der Kroft (PGMR), Suzan Schuurmans (PGMR), Martijn van Tilburg (CvB), Maud van Erp (secretaris a.i.)

1 Opening, verslag en actiepunten

- ↗ Nieuwe samenstelling, Latifa sluit voor het eerst aan als formeel lid. Welkom!
- ↗ Het verslag van 24 juni 2024 wordt ongewijzigd vastgesteld.

2 Mededelingen en korte besprekpunten vanuit GMR

- ↗ Terugkoppeling Klankbordgroep bedrijfsvoering, bijvoorbeeld rondom SAAM Plein
De uitgangspunten van de begroting zijn inhoudelijk besproken in de klankbordgroep bedrijfsvoering op 4 september 2024. In die klankbordgroep heeft de GMR aandacht gevraagd voor het behoud van de kwaliteit van het onderwijs in relatie tot het signaal dat er in de realisatie van 2024 een fors verschil ontstaan is tussen de begroting en de realisatie. En in deze vergadering herhaalt zij die boodschap. Het goede gesprek heeft niet geleid tot een formeel advies vanuit de GMR.

Martijn benadrukt dat we enerzijds spreken over de uitgangspunten van de begroting 2025, maar soms ook daarbij de realisatie 2024 in ons achterhoofd meenemen. Bij de realisatie 2024 is er een afwijking die deels kan worden verklaard door afwijkende leerling prognoses.

Er worden nog enkele verduidelingsvragen door de GMR over de uitgangspunten van de begroting gesteld. De GMR begrijpt dat de personeelskosten het grootst zijn. Martijn reageert door aan te geven dat SAAM afhankelijk is qua inkomsten van de overheid. Vanuit OCW is besparen de tendens. En een groot deel van de kosten zijn personeelskosten (waar je slechts beperkt op kunt sturen want het aannemen van personeel leidt tot risico's). Ook werkt de overheid met tijdelijke subsidies/aanvullingen, waardoor realistisch begroten lastig is. Sommige subsidie kun je niet bovenscholings inzetten, omdat dat geoormd geld is. Die gelden moet per school worden uitgegeven en komen ook alleen daar binnen. De overheid wil besparen op onderwijs. Dit is een landelijk probleem. SAAM vraagt via de PO Raad aandacht voor de genoemde uitdagingen. Voor SAAM betekent dit voor het eerst sinds jaren dat de begroting sluitend gemaakt moet worden. En er dus geen tekorten mogen worden begroot. Oftewel, een nul begroting is uitgangspunt. En we vragen ook om betere sturing van de directeuren op de realisatie (waarvan periodiek een overzicht wordt gedeeld door afdeling BV). Daarvoor zijn we SAAM-en verantwoordelijk. Op clusterniveau worden al goede, kritische gesprekken gevoerd. Dat is de eerste stap. De sluitende nul begroting zou niet mogen leiden tot een daling van de onderwijskwaliteit. En anderzijds moet SAAM er wel voor zorgen dat zij voldoende financiële draagkracht houdt. Die 'struggle' is voor iedereen zichtbaar.

De GMR vraagt: 'Hoe richt je de werving in tegen die tijd dat je minder middelen hebt?' Martijn geeft aan dat voorheen SAAM personeel gezien de krappe arbeidsmarkt aannam, ook bij twijfel. Dat leidt nu tot een stukje overcapaciteit. Met de 0-begroting wordt de flexibele schil kleiner.

De GMR vindt het belangrijk oog te houden voor de continuïteit van het onderwijs in de krappe arbeidsmarkt, ook als flexibele schil kleiner wordt. En dit wordt (h)erkend door Martijn.

We vatten samen dat dit een mooi maar soms ook lastig gesprek was, en daar moeten we op een later moment op terug komen. En dat doen we in de bedrijfsvoering klankbordgroep. Aan de orde dan kunnen komen welke keuzes er rondom de begroting worden gemaakt? Wat is het beleid? GMR wil zicht houden op de consequenties van die keuzes.

Verdeling GMR leden over thema's BV en M&O.

Jia gaat langer door dan haar termijn, we verlenen per jaar. Ze blijft bij bedrijfsvoering en wil graag iemand inwerken. Jia kijkt mee bij M&O, zoeken waar een uitdaging ligt (clustergesprekken waren positief, gaven energie). De teamsamenstelling voor schooljaar 2024-2025 wordt als volgt.

Bedrijfsvoering: Jia, Suzan en Jaap

M&O: Kitty, Latifa en Anny

PGMR: Emiel, Kitty en Anny

Emiel blijft secretaris en René blijft voorzitter

- ↗ Update GMR/MR avond (aanmeldingen blijven wat achter)

De GMR doet een beroep op Martijn, om via directeuren meer aandacht voor deze avond te vragen.

Emiel en Martijn maken samen een bericht dat Martijn bericht stuurt namens SAAM en de GMR. Emiel maakt een opzet.

- ↗ Update: ambtelijk secretaris

Emiel en René hebben met een persoon een gesprek gehad. Die is aangedragen door de VOO. Het was een jong en fris persoon, die kennis had bij andere organisaties met medezeggenschapswerkzaamheden. Het maken van een professionalisering-/ kwaliteitsslag lijkt lastig voor deze starter. Het tarief bedraagt € 102,50 ex btw, en er was geen tariefverschil tussen een starter en een ervaren kracht. De GMR concludeert dat de juiste kandidaat nog niet gevonden. Geopperd werd een kandidaat 'via via' te benaderen, om de opslag van VOO te besparen.

GMR mag aangeven wat ze willen, want SAAM moet een verzoek vanuit de GMR voor een ambtelijk secretaris faciliteren, maar wil wel graag een beeld van de kosten.

De GMR vraagt wat Martijn vindt van de inzet van een ambtelijk secretaris. Martijn geeft aan al eerder te hebben aangegeven dat de inzet mag, en ook de financiële vergoeding door SAAM wordt betaald. Daar zitten geen kaders aan, binnen de marges van wat is redelijk. Martijn vindt de inzet van de ambtelijk secretaris niet nodig. De GMR kan gebruik maken van de bestuurssecretaris en de kennis van de RvT om de driehoek beter op te tuigen.

De GMR concludeert dat zij gaat heroverwogen of ambtelijk secretaris wel nodig en wenselijk is. Wat levert ambtelijk secretaris op en kunnen we dit niet zelf/anders organiseren? GMR komt hierop terug in haar eigen overleg.

Tot slot wordt samenvatten door iedereen opgemerkt dat het fijn is dat de GMR stabiel is. De focus van de GMR lag op het op peil brengen, nu moet ook beter zicht worden gehouden op de in- en uitstroom van leden.

➤ Terugkoppeling monitorgesprekken.

De GMR vraagt hoe de clusters de gesprekken hebben ervaren? Martijn merkt op dat er verschillen waren tussen de cluster vanwege de samenstelling van de groep waarmee het gesprek gevoerd werd. In een grote groep was grote betrokkenheid waardoor het lastiger werd om het gesprek met respect voor ieders inbreng te voeren. In alle gesprekken zijn dezelfde thema's aan bod gekomen. Martijn merkte een verschil in de mate van diepgang in het gesprek. In het ene cluster komt de diepgang automatisch, in het andere gesprek is daar meer voor nodig vanuit het kernteam. Martijn geeft aan tevreden te zijn met de goede gesprekken. Met name over de tijdsduur van het bereiken van bepaalde resultaten, ook lang cyclisch. En het goede gesprek ging ook over het belang om kortcyclische interventies te doen om die resultaten te behalen. Het kernteam is goed betrokken bij en heeft goed zicht op de clusters. Mooi was dat in de clusters werd gesproken over veiligheid als er moeilijke gesprekken gevoerd worden. En anderzijds moeten we gewoon aan de slag gaan. Nieuwe dynamiek kan er ook toe leiden dat basis veiligheid en vertrouwen verondersteld wordt aanwezig te zijn, in plaats van dat eerst aandacht voor de relatie opbouwen wordt genomen (omdat we aannemen dat die relatie al goed is).

Het begrotingsvoornemen 'nul' kwam in ieder monitorgesprek terug. Clusters willen weten wat dat voornemen concreet voor hun scholen betekent.

Daar waar het moeilijk gaat, en de clusters al kritisch worden bevraagd, merk je dat diepgang in de monitorgesprekken soms lastig is. Dan gaat het kernteam die diepgang maken om zo de clusters elkaar te enthousiasmeren elkaar de maat nemen. Die cultuur mag er wel (meer) zijn: wat leren we van een school in de overige clusters? De clusters waar de diepgang vanzelf gaat kunnen ter inspiratie dienen voor de andere clusters. Het leren van elkaar wordt ook gestimuleerd tijdens de Kompas 2daagse.

De GMR geeft terug dat er een positief verschil was ten opzichte van vorig jaar. Er werd meer kortcyclisch gewerkt. Martijn kan tevreden zijn.

Tot slot evalueren de GMR en Martijn het proces van de monitorgesprekken. In sommige clusters sloten wel specialisten aan, sommigen niet. Martijn geeft terug dat specialisten nadrukkelijk waren uitgenodigd. Het was aan het cluster zelf om al dan niet aan die oproep gehoor te geven. Aan het aansluiten van specialisten kleven uiteraard voor- en nadelen. De grote groep kan leiden tot een minder goed gesprek, anderzijds kan diepgang snel worden bereikt. De betrokkenheid van iedereen was fijn. De GMR vraagt of de directeuren voldoende ruimte geven aan specialisten om aan te sluiten bij de monitorgesprekken? Het CvB geeft aan dat directeuren zelf bepalen of zij kunnen faciliteren. Dat geldt voor specialisten en gmr leden. Dat soms vervanging moeilijk te regelen is, weegt bij die afweging vast mee. Geopperd wordt de monitorgesprekken te verzetten naar de middag. Het CvB denkt daarover na.

3 Mededelingen en korte besprekpunten vanuit CvB

➤ Terugkoppeling Sterrebos arbeidsmarkttoelage MR.

Het CvB heeft een goed gesprek gehad met de MR. Er bleek sprake van een misverstand over wet- en regelgeving. Het bezwaar werd ingetrokken door de MR na de uitleg.

➤ T.a.v. cyclisch proces: beleidsinventarisatie: overzicht van SAAM* Wijze(r)s en wanneer herziening voorzien is.

Er is een overzicht, maar dat moet geactualiseerd worden. En dat pakt Maud op.

➤ Start schooljaar SAAM*

Iedereen kwam goed terug, een enkeling uitgezonderd. Op het bestuurskantoor was er een goede start. Kernteam is beter op de rit nu Maud 2 dagen er is.

➤ Leiderschap/formatie: uitdagingen en kansen

Bij de Fonkeling is de procedure voor een nieuwe direct opnieuw uitgezet. De vacature is aangepast, met iets meer nadruk op strategie. Hopelijk heeft SAAM per 1 januari daar een nieuwe directeur.

Bij de Tuimelaar staat de vacature voor een directeur ook open.

Locatieleider Blinkerd staat eveneens open.

En tot slot is de vacature voor een locatieleider van De Cirkel ook uitgezet. Anke blijft parttime voor 1 dag en daarnaast is er ruimte voor de locatieleider.

-
- De hoop is dat per 1 februari de laatste drie functies zijn ingevuld.
De GMR vraagt naar het procedureverloop. Zijn daar veranderingen aangebracht? Het CvB geeft aan dat de procedures naar tevredenheid verlopen. Er is duidelijkheid gegeven aan de MR-en. De nieuwe directeur wordt begeleid door Martijn voor P-verantwoordelijkheid (ontwikkel assessment en afspraken). De directeur wordt gekoppeld aan een maatje daar waar het ontwikkelpunt ligt (dit maatje hoeft niet uit het cluster te zijn). En er wordt ook nieuw leven geblazen aan de bijeenkomsten van startende leiders. Tot slot moet clusters de directeuren en leiders ook zelf meenemen. En daarbij helpt Mens bij de onboarding vanuit kantoor. Tot slot heeft een locatielider een directeur die kan begeleiden. Op verschillende manieren is er dus ondersteuning.
- Start IKC Regenboog > (personele wisselingen)
Bij De Regenboog is er gekozen voor één zzp constructie: de leerkracht groep 7/8. Dit is een goede leerkracht, maar uiteraard zijn er nadelen (duur en minder verbonden) Intern krijgen we de vacature niet ingevuld. Alternatief is dwingend iemand op de vacature te zetten. Martijn heeft intern diverse collega's bevraagd, maar dat was op basis van vrijblijvendheid (niet gedwongen kader). Het CvB benadrukt dat we ook het positieve verhaal meer mogen zenden. IKC Regenboog is ook een fijne plek! En SAAM moet daarom bij de studiedag en overige plekken intern IKC regenboog positief in beeld brengen.
Er zijn op de Regenboog veel nieuwe collega's in de bovenbouw, en dat gaat gelukkig goed. Grensoverschrijdend gedrag valt mee. Maar naam helpt niet mee (schoolsluiting en oordeel zeer zwak). IB-er is met zwangerschapsverlof, dat helpt niet mee.
 - Besluit ESIS-Parnassys (LAS)
Het kernteam heeft advies gevraagd intern, moet SAAM doorgaan met Esis? De conclusie is: Esis heeft niet de ontwikkelkracht. En daarom gaan we naar Parnassys. Erwin gaat implementatie plan schrijven met daarin geschetst de gevolgen voor de organisatie.
De GMR geeft aan dat zij geen advies- of instemmingsrecht heeft, maar wel graag vooraf geïnformeerd willen worden. Graag voor een volgende keer aandacht daarvoor. De GMR is wel blij met de keuze.
NB. Na de vergadering heeft het CvB het instemmings- en adviesrecht onderzocht. Mogelijk kan het besluit kwalificeren als een instemmingsrecht van de OGMR bij het beleid rondom het uitwisselen van informatie tussen bevoegd gezag en ouders (artikel 13 lid 1k (wet medezeggenschap scholen). Het voorstel is om de instemming met het gebruik van Parnassys door de OGMR met deze notulen voor zover nog vereist, te bekrachtigen.
 - Uitgangspunten begroting (ontwikkeling leerlingenaantallen).
Over de uitgangspunten begroting hebben we bij het begin van de vergadering al veel gezegd. Aanvullend wordt opgemerkt dat de leerling prognose een lichte groei laat zien, maar de prognose op dit moment een lichte tegenvaller laat zien.
 - Stand van zaken evaluatie functiebouwwerk
Er is sprake van een vertraging door wisseling in beleidsmedewerkers Mens. Op 30 oktober is er een Kompas bijeenkomst waar PGMR ook voor wordt gevraagd aan te sluiten. En dan willen we toelichting geven over IB functie en inschaling, teamleider, en bovenschoolse functies (maar die laatste niet op 31 okt).
 - Update stand van zaken: schoolplannen
Proces rondom de ontwikkeling van de schoolplannen loopt. Het format wordt niet snel gedeeld met scholen, want dan zit men direct in de actie. Er zijn diverse bijeenkomsten georganiseerd om scholen mee te nemen hoe het format werkt. En dan willen we een stapje verder komen van visie naar concreet waarneembaar gedrag. En dat is geen gemakkelijke stap. Het format is het sluitstuk en volgt als laatste. Er wordt geadviseerd om een klein schrijfteam te vormen: een directeur met iemand van de school. Het schrijfteam wordt door de directeur zelf georganiseerd. 1 jan 2025 moeten de schoolplannen af zijn. De schoolplannen staan voor 4 jaar vast.
 - Situatie bestuurssecretaris en consequenties voor arbeidsmarktcommunicatie en inzet Maud
Anne Marije is helaas helemaal uitgevallen. Maud is er vanaf na de zomer 2 dagen. Anne Marije was er 4 dagen. Op communicatie grijpen we nu mis. Saus vult gat in. Arbeidsmarkt pakken we op met Bo, Regina, Maud en Marijn.
 - Vorming onderwijsregio's (ter informatie)
Dit is een lastige kwestie. Deze maand is de maand van de beslissingen.
SAAM gaat participeren in 3 regio's: Helmond, Den Bosch en Arnhem/Nijmegen. Die keuze mag SAAM over één jaar doorgeven, maar vanwege financiële prikkels doen we dat al dit jaar (mogelijk 3 ton vanwege partnerschap). Het CvB vreest dat geïnvesteerd wordt in een lege huls.
Onderwijsregio's moeten zorgen voor de verdeling van studenten als arbeidskrachten. Met als doel de opleidingskansen voor stagiaires zo groot mogelijk houden. Maar verkapt lijkt het erop alsof er voldoende leerkrachten naar de regio Eindhoven moeten gaan. SAAM wil proberen om de student de keuze te laten om bij SAAM bij een school terecht te kunnen, ongeacht het BRIN nummer en de regio waar de student studeert. SAAM kan deelname aan een onderwijsregio t.z.t. opzeggen maar de consequenties daarvan zijn nog ongewis.
 - Verantwoording op de NPO gelden
In het jaarverslag staan de keuzes goed uitgelegd. Zie hiervoor [het Jaarverslag 2023, p. 15 tot en met 17.](#)
 - Nagekomen mededeling
-

Vanaf 1 september 2024 is binnen de Inspectie van het Onderwijs een nieuwe contactinspecteur aan SAAM* toegewezen.

4 Uitgangspunten Begroting 2025 (ter advies – bijlage 1)

- ↗ Zoals gebruikelijk legt het kernteam het concept voor de uitgangspunten begroting van het komende kalenderjaar aan de GMR voor. Op 4 september zijn de uitgangspunten besproken met de klankbordgroep Bedrijfsvoering.
- ↗ De GMR heeft dit punt bij aanvang van deze vergadering besproken. Er wordt van het adviesrecht geen gebruik gemaakt.

5 Terugblik eerste vijf maanden 2024/ (ter bespreking – bijlage 2, 3 en 4)

- ↗ Ter vergadering spreken we kort over de SAAM*&vatting I 2024, Verantwoording I 2024, en Kengegevens I 2024
Het ziekteverzuim vindt de GMR interessant. Zij vraagt zich af of er een relatie is tussen uitstroom en vertrek. Het CvB geeft aan dat tussen de cijfers zeker een samenhang zit met andere gegevens (Hoog ziekteverzuim, lage onderwijskwaliteit, hoge uitstroom). In de monitorgesprekken is dit aan bod geweest. Volgende keer zal het kernteam een cluster actiever hierop bevragen, door al aan te geven wat de vragen per cluster zijn. Het voorstel van de GMR is die rode draad te delen bij de klankbordgroep Mens en Onderwijs. En dan ook te agenderen: Hoe kijkt de inspectie naar ons, wat volgt uit onze eigen data en onze voornemens, hoe geven we richting? Daarbij kan ook worden ingegaan op het inclusief onderwijs (en de gevolgen voor de resultaten) en de hoge verwijzingspercentages in onze regio.
Tot slot wordt gevraagd hoe de samenwerking met Bloey, de nieuwe verzuimpartner, verloopt? Dit verloopt goed. De collega's die veel met Bloey samenwerken zijn tevreden.

6 Rondvraag en sluiting

Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag. De vergadering sluit om 21.15 uur

Besluitenlijst 2024

240224	PGMR stemt in met een wijziging in de arbeidsmarkttoelage voor SAAM* collega's
260624	De GMR stemt in met 'SAAM* staat voor is'.
230924	De OGMR stemt in met het gebruik van Parnasyss
230924	De GMR maakt geen gebruik van haar adviesrecht rondom de begroting 2025.

Actielijst

150523	Thema voor GMR-CvB bespreking: verantwoorden over onderwijskwaliteit	GMR, Martijn
150523	PGMR bevragen op feedback SAAM*plein en dit thema koppelen aan communicatie	Rian
260224	Inzet ambtelijk secretaris verder concretiseren en bespreken met CvB	GMR
260224	Behoeftte onder schoolleider peilen voor training samenwerking MR	Martijn, Anne Marije
130524	Concept jaarkalender 2024-2025 wordt aangepast en gedeeld	Regina
240624	Vaststellen functiebouwwerk en datum vaststellen (sept. okt.) voor aansluiten PGMR	PGMR, Martijn
240624	Tijdpad verantwoording schoolplannen delen met de GMR leden	Rian
240624	Vinger aan de pols houden voor wat betreft het scheiden van proces en inhoud	Maud?
230924	Agenderen bij bedrijfsklankbordgroep Welke keuzes er rondom de begroting worden gemaakt? Wat is het beleid? GMR wil zicht houden op de gevolgen van de 0-begroting	Maud
230924	Agenderen bij klankbordgroep M & O Het voorstel van de GMR is die rode draad te delen bij de klankbordgroep Mens en Onderwijs. En dan ook te agenderen: Hoe kijkt de inspectie naar ons, wat volgt uit onze eigen data en onze voornemens, hoe geven we richting? Daarbij kan ook worden ingegaan op het inclusief onderwijs (en de gevolgen voor de resultaten) en de hoge verwijzingspercentages in onze regio.	
230924	Voorzet brief aan directeuren voor aandacht GMR/MR avond	Emiel
230924	GMR praat in vooroverleg nader door over keuzes rondom ambtelijk secretaris	René