



# Jaarverslag GMR 2023

**Gemeenschappelijke  
Medezeggenschapsraad Stichting Bravoo**

## **Algemene informatie GMR**

Vergaderdata van dit jaar 2023 waren;

7 maart ( via Teams), 18 april ( via Teams), 6 juni, 19 september, 14 november, 12 december.

Dit jaar bestaat de GMR uit een aantal vaste personeelsleden en oudergeleding van de verschillende clusters. Daarnaast zijn er een aantal wisselingen. In het laatste kwartaal is de GMR voltallig vertegenwoordigd, echter komend schooljaar ( 2024-2025) zullen er weer verschillende wisselingen zijn.

Vanuit de GMR is er duidelijk behoefte aan meer leden, vanuit iedere cluster 1 personeelslid en 1 ouder.

Voorafgaand aan het overleg met bestuurder heeft de GMR-vooroverleg. Een a twee keer per jaar is er ook overleg met de Raad van Toezicht.

Voor de nieuwe leden van de GMR worden de bevoegdheden en de rol van RvT besproken, de zittende leden zijn er ook bij.

In de vergadering van 14 november wordt de procedure werving en selectie Raad van Bestuur aangegeven door RvT.

## **Arbeidsmarkttoelage**

- Zijn gelden gelabeld voor de scholen
- Moeten de gelden naar de scholen ten gunste van personeel of kan het ook ingezet worden voor kinderen
- Wat betekent het concreet voor de mensen en betrokken scholen
- Welke keuzes zijn gemaakt om invallers of uit dienst gaande mensen niet extra uit te keren met terugwerkende kracht, hebben zij er juridisch recht op
- Waarom buiten CAO- bepaling deze weknemers nog extra uitkeren terwijl de landelijke percentages landelijk omlaag gaan en er al toelages zijn uitgekeerd.
- De 2% nabetaling gaat over de gehele periode 1 augustus 2021 tot 1 augustus 2023. Individuen kunnen hier geen aanspraak op doen, zoals eerder gevraagd. Het is geld gereserveerd voor eventuele te betalen WW uitkeringen en personeelskosten ter vervanging. Dit geld is niet gebruikt en moet worden uitgekeerd en ten behoeve van komen van personeel, niet van individuen
- GMR gaat akkoord met voorstel aan controller om saldo per 1 juli te verwerken cf optie 1.b)1; het percentage voor de arbeidsmarkttoelage per 1 januari, voor het kalenderjaar 2024, op 8% vast te stellen.

## **Bestuursformatieplan**

- Instemming van GMR wordt halverwege dit jaar gegeven
- Oudergeleding reageert positief op het Bestuursformatieplan
- Het functiehuis wordt uitgewerkt met aantal LB EN LC leerkrachten, er is geen verplichting wat betreft percentage LB leerkrachten, er wordt regelmatig gecheckt of LC leerkrachten ingezet worden voor werkzaamheden waarbij zij zijn ingeschaald.
- ERD is een goede financiële keuze te zijn geweest.
- Vervangingspool wordt steeds lastiger op te vullen.
- Er is sprake van een allocatiebeleid.
- In de meerjarige ontwikkeling van FTE inzet is te zien dat leerlingaantal nagenoeg gelijk blijft, er is wel een FTE afname. In 2021 was er een grote toeloop van leerlingen bij de Biezenkring, dit was nog niet voorzien. Waarschijnlijk heeft de afname ook te maken met het stopzetten van NPO middelen. Directeuren zijn tevreden met de formatiegesprekken en met eventuele inzet van vanuit bovenschoolse afoming.
- Op geen van de scholen zijn er zorgen betreffende bekostiging en leerlingaantallen.
- Onderwijsachterstanden hebben niet meer toebedeeld aan postcode, die bepalend was, maar aan opleidingsniveau van moeder.
- Bij Bravo worden extra middelen ingezet naar de weging van scholen (20-40%): 3 scholen richting 40%: OBS Van der Heijden, OBS De Radonkel en OBS Westerkim. De leerkrachten krijgen op die scholen meer betaald, met instemming van de GMR.
- Een groot aantal personeelsleden is 60 jaar en ouder. Een van de manieren om uitstroming op te vangen en te borgen en te vervangen is door clusterbenadering. Op die manier kan er expertise van IB-ers, ICT-ers, andere specialisten en leerkrachten ingezet worden en elkaar vervangen etc.

De clusters zijn:

1. De Vlinderboom, De Touwladder Start, Den Bussel
  2. De Springplank, Westerkim, De Biezenkring
  3. Villa Vlinderhof, De Krullevaar
  4. Van der Heijden, de Radonkel, de Hoef Hugo
- In 1 cluster wordt er vanaf 1 mei 2022 tot december, ervaring opgedaan.
  - Er komt een overzicht van de groepsgrootte op iedere school

### **Clusterbenadering**

- De huidige directeur heeft baan opgezegd als directeur, bij de Biezenkring, Daardoor ontstaat gelegenheid om van 1 mei a.s tot 22 december a.s als proefperiode een cluster Dongen ( de Biezenkring, de Springplank en Westerkim) te starten. Vooraf zijn verschillende gesprekken geweest met bestuurder, directeuren, teamleden MR-en.
- Maandelijks worden er gesprekken gepland met de locatieleiders.
- In december vindt de afronding van het evaluatieproces plaats, wat bestaat uit vragenlijsten onder teams, gesprekken met MR-ouders, clusterdirecteur en locatiedirecteuren. Daarnaast zijn er functieomschrijvingen opgesteld door VOSABB (FUWA gecertificeerd) n.a.v. de gesprekken met bestuurder. Nadat deze zijn vastgelegd wordt gestreefd om voor kerst tot een beslissing te komen. Er was tijdens het vaststellen van document nog geen intentieverklaring met Leerrijk getekend. Vandaar dat er een pas op de plaats is voor clusterbenadering voor gehele stichting. Directeuren werken al wel heel veel samen, vervanging van directie wordt via de clusterbenadering opgelost.
- Door de GMR wordt pas toestemming gegeven als de gehele evaluatie volledig is afgerond, dit zal pas mogelijk in maart 2024 zijn.
- Wanneer een locatieleider besluit de functie niet voort te zetten, wordt dit voorgelegd aan de clusterdirecteur, met een nog voor te schrijven procedure. Normaliter wordt de procedure eerst intern uitgezet, daarna extern.
- Petra van Bergeijk wordt clusterdirecteur van het cluster Dongen.
- Het proces wordt zo zuiver mogelijk doorlopen en er zijn maandelijks gesprekken, zoals eerder beschreven.
- Voor leerkrachten is het duidelijk waar zij naar toe kunnen groeien binnen Bravoo. Er liggen duidelijke functiebeschrijvingen en dat komt ook aan de orde in de gesprekkencyclus.

### **Integriteitscode**

- Uit de zelfreflectie van RvT bleek dat we zowel een klachtenprocedure als een klokkenluidersregeling moeten hebben. Het gaat om een externe commissie, we gebruiken de externe commissie die bestaat voor functiebevordering. Hierbij worden contactgegevens opgenomen Medewerkers mogen een gift of geschenk van 50 euro of minder behouden.
- Een deeltijder mag een nevenfunctie hebben, moet goedkeuring van leidinggevende hebben en niet tegenstrijdig of niet in het belang zijn de Bravoo.
- Het document integriteitscode is terug te vinden in de teams omgeving van medewerkers bij de andere protocollen. Tevens wordt vanuit bestuursgebouw bekeken om tot een onboardingsprogramma te komen voor medewerkers.

### **Jaarplan**

- De GMR heeft in het vooroverleg het jaarplan GMR besproken. Ter vergadering worden wat kleine wijzigingen doorgegeven.
- Er is een planning gemaakt om de OT's uit te nodigen in de GMR- vergaderingen. De eerste is het OT personeel.

### **Kaderbrief en Begroting 2024 en MJB 2024-2027**

- De NPO middelen, toegekend vanaf augustus 2021 tot augustus 2023 zijn om verschillende redenen niet in zijn geheel ingezet, deze gelden mogen nog tot augustus 2025 worden besteed. Deze gelden zijn vooral formatief en grotendeels naar onderwijsassistenten gegaan.
- Bij afloop is er weinig/geen risico op ontslagen, er is nog steeds instroom bij de Biezenkring, Westerkim en Springplank (mede door sluiting Noorderpoort).
- Er zijn geen beleidsmatige veranderingen t.o.v 2023, die ten grondslag liggen aan de begroting.
- Nederland, ook Bravoo heeft met inflatie te maken. Enkele partijen hebben zich gemeld met een prijsindexering (5.6%-8,5% per 1-1-24) De bekostiging gaat echter naar beneden met 0.14%.

- We hebben hogere energiekosten, energieleverancier DVEP (Europees aanbesteed) heeft contract verbroken, er is een nieuwe leverancier gevonden (Engie), maar tegen hogere kosten.
- Meerjarenbegroting: we moeten 3 jaar verlies draaien vanwege de verplichting om NPO middelen binnen de gestelde termijn te besteden. Dat is eigenlijk in strijd met een andere regel die het ministerie stelt; je mag nl. niet 3 jaar op rij een tekort op de begroting hebben.
- De Springplank krijgt geen toekenning van gelden omdat Springplank al 4 groepen had en er geen extra groep is bijgekomen.
- Vanaf januari 2023 is de bekostiging van schooljaar naar kalenderjaar verschoven, daar is een overgangsregeling voor ingesteld. Voor enkele scholen gaf dit een financieel nadeel, voor Springplank niet. De grote financiële verschillen tussen scholen zijn bij de PO-raad aangehaald.
- Door de wijziging van schooljaarbekostiging naar kalenderjaar hebben bij de Radonkel en Van Der Heijden afzonderlijk tot een groot overschot en een groot tekort geleid. Samen hebben ze alsnog een tekort, ondanks dat het positieve resultaat van Van der Heijden is toegevoegd aan De Radonkel, is er nog een bijdrage van 20.892 euro vanuit solidariteit nodig. Dit moet in de toekomst door wel door de directies opgepakt worden om te kijken of dit structureel noodzakelijk is, zeker in relatie tot NPO.
- De detachering is opeens sterk toegenomen omdat in 2023, vier taalondersteuners in dienst genomen zijn de kosten daarvan mogen in het kader van een aangevraagde subsidie waar Leerrijk penvoerder van is, doorbelast worden aan Leerrijk.
- De portefeuille is opgebouwd uit obligaties (leveren relatief weinig op; 7500 euro) die langere tijd lopen. Een deel erven is eerder aangeschaft, geven hoger rendement, de later aangeschafte niet. De obligaties mogen we niet van de hand doen, omdat we dan speculere, dat is wettelijk verboden.
- GMR stemt in met voorliggende Kaderbrief, Begroting 2024 met een eindsaldo van negatief 378.380 euro en Meerjarenbegroting 2024-2027 met saldo's van negatief 378.380 euro/negatief 163.572 euro/negatief 110.755 euro en positief 220.570 euro

## Mededelingen

7 maart

- Er zijn 4 nieuwbouwprojecten in gang gezet: OBS de Springplank, OBS de Biezenkring, OBS de Radonkel en OBS De Hoef. Bij sommige plannen loopt men tegen problemen en vertraging op.

6 juni

- Er is een dringende oproep gedaan in het DO om op korte termijn een ouder en personeelslid door te geven per cluster, zodat voor de zomer de GMR contact kan leggen met de nieuwe GMR leden.
- Uitleg voor evt. nieuwe leden: Het taakbeleid voor personeel is 60 uur voor GMR en combi MR en GMR 100 uur. Data zijn bekend. Vergaderingen meestal op bestuurskantoor of schoollocatie. Meestal fysiek en mogelijkheid om via Teams te volgen.
- de laatste hand is gelegd aan het Jaarrapport 2022, bestaande uit het Bestuursverslag, verslag RvT en jaarrekening. Deze is goedgekeurd door GMR
- Een fusie tussen Leerrijk en Bravoo is wenselijk, na vooronderzoek en voortraject. Er zal dan een stichting ontstaan van zo'n 5000 leerlingen met zo'n 28 scholen. Voorgaande GMR is akkoord gegaan met ingang zetten van dit proces, er zijn veel wisselingen geweest. Als er formele stappen gezet worden, wordt de GMR daar in betrokken
- Villa Vlinderhof is inmiddels verspreid over 5 locaties. Bravoo heeft de gemeente Waalwijk (zij vonden de spreiding niet wenselijk) toegezegd de locatie aan de Rembrandtlaan te verlaten. Er komen nu noodunits voor een aantal groepen die nu huizen in de Rembrandtlaan. In 2026 moet Villa Vlinderhof terug zijn op zo'n 500 leerlingen waardoor er geen concurrentie meer is van Koningschool ( Willem van Oranje) en Vrijhoeve ( Leerrijk) deze als nieuwbouwschool onder 1 dak.

## Ontwikkelingsgerichte gesprekscyclus

- Het initiatief voor het tweede gesprek ligt nl. bij de medewerker, mogelijk wil hij/zij, dit niet. De directeur zou hierover controle moeten houden. GMR geeft akkoord nadat bestuurder heeft toegezegd dat in Afas een workflow kan worden ingericht, waardoor zowel directeuren als leerkrachten een seintje krijgen.
- Op alle scholen wordt nu de gesprekscyclus op dezelfde wijze gevoerd. In het personeelsdossier is het in te lezen en het kan steeksproefgewijs bekeken worden door de bestuurder.

- De GMR heeft de MR-en achteraf geïnformeerd en gaat dit voortaan vooraf doen, zodat de MR-en kunnen aangeven of ze achter het beleid staan. GMR moet wel goed blijven bekijken wat voor belang is voor MR en wat niet. Dit wordt opgenomen door een kruisjeslijst en ook in het jaarplan.

### **Periodeverslag II**

- Voor het proces van de doorverwijzing/advisering wordt aandacht gevraagd door een GMR ouder. Wordt er niet voorzichtig geadviseerd vanwege mindere scores op begrijpend lezen, weinig aandacht voor plannen, maken van huiswerk, organiseren etc.? Een GMR personeelslid, geeft juist aan dat haar veel moeite kost om kinderen kansrijk op het VO te plaatsen. Bestuurder geeft het signaal door aan de collega die namens Bravoo deelneemt in het POVO. In de NCO-rapportages is te zien hoe er geadviseerd wordt op de verschillende scholen. Dat wordt tijdens de kwartaalgesprekken besproken.
- In vergelijking met het verzuim van vorig jaar in dezelfde periode is het verzuim gedaald. Er wordt vooral op kort verzuim gestuurd.
- Bestuurder vraagt vertrouwelijk om te gaan met dit periodeverslag.

### **Periodeverslag P1**

- Er is een goed overzicht over de afgelopen periode, ook geeft de GMR aan dat kernwaarden van Bravoo 'open' zijn, school specifieke detailgegevens zijn vertrouwelijk.
- Het is lastig te bepalen of er een correlatie is tussen de uitslagen van de vragenlijsten van kinderen. Als ziekteverzuim hoog is en resultaten blijven achter, wordt ernaar gekeken. Dezelfde lijsten worden op alle locaties uitgezet.
- GMR ziet graag de BRIN-nummers en namen van scholen terug in de legenda of een kolom bij het schema.

### **Periodeverslag 2**

- Hier is kennis van genomen
- De conclusies m.b.t. doorverwijzing en dat er nu passender geadviseerd wordt, klopt niet volledig, omdat dit over 3 jaar is

### **Periodeverslag P3**

- De advisering voor het voortgezet onderwijs is duidelijk, dit door de uitleg
- Er zijn twee personen die tijd beschikbaar hebben, op iedere school is een ICT aanspreekpunt, we blijven ICT via directeuren en Schoolupdate onder de aandacht brengen
- Er gaat een verandering komen in het tevredenheidsonderzoek, dit was om de vier jaar, het is onderwerp van een van de OT voor de aan te stellen secretaris van GMR
- Het sociaal welbevinden wordt door de bestuurder bekeken
- Dit periodeverslag is een duidelijke weergave van wat aan de orde is geweest

### **Reiskostenvergoeding**

- Er komt een verhoging van reiskostenvergoeding

### **Rondvragen**

- Hoe loopt het met obligaties?
- Hoe gaat het met TikTok beleid? Deze is voor jongere kinderen aangescherpt
- Wat is het budget voor de voor de aan te stellen secretaris voor de GMR, de secretaris kan in de toegezegde 5 uren p. week ook als contactpersoon tussen MR-en/scholen en GMR moeten functioneren.
- Mag de naam op de Bravoo website opgenomen worden bij MR-en? GMR geeft toestemming.
- Een vraag over 10% loonsverhoging, voor 3% door overheid wordt bekostigd en 7% door organisatie? Hier komt bestuur op terug.
- Kunnen de aangepaste functiebeschrijvingen van vier personeelsleden van het bestuurskantoor geagendeerd worden voor volgende vergadering? Er is instemming van de P-GMR, maar ook vanwege de openheid naar gehele MR.
- Nogmaals de vraag naar directeuren vanuit GMR om de GMR op volle sterkte te brengen. Kan in de eerstvolgende vergadering in 2024, communicatie en taakverdeling GMR opgenomen worden?
- Eentje GMR op 25-01-2024

## Samenwerking Leerrijk

- In 2011 hebben Leerrijk en Bravo hun eerste intentieverklaring getekend
- Per 1 april j.l. is er bij Leerrijk een nieuwe bestuurder (vorige hadden pensioengerechtigde leeftijd) en zijn er bij Leerrijk en Bravo onderzoeken gestart door twee onafhankelijke bureaus naar samenwerkingspartners in de omgeving, bij beide kwamen zij als preferente partners naar voren.
- Vanuit RvT vergadering is verzoek gekomen om 3 documenten op te stellen door bestuurder:
  1. Er wordt een fusiedocument geschreven vanuit het perspectief van Bravo
  2. Document met fusiearrangement vanuit Bravo en Leerrijk, door beide bestuurders opgesteld
  3. Een nieuwe intentieverklaring
- In ingelaste RvT vergadering wordt fusie vervangen door verdergaande samenwerking.  
1-1-24 was een vooruitstrevende datum, deze wordt, z.s.m.  
Het doel van de verdergaande samenwerking is om in lengte van jaren het openbaar onderwijs te garanderen, met een leerlingaantal van 5000 is dat beter haalbaar. Garantie voor werkgelegenheid, gezien de ontwikkelingen in de omgeving (schaalvergroting stichtingen) speelt ook een grote rol. GMR heeft instemming bij sommige zaken.
- Bravo moet ook toestemming vragen aan extern toezichtorgaan: de vier gemeentes en Leerrijk moet daarvoor naar de NKRS. Een extern bureau begeleidt het geheel.
- Leerrijk is een Katholieke stichting en Bravo is openbaar. Het is goed samen te werken i.p.v. te concurreren. Waar nodig kunnen in de toekomst scholen fuseren. Om katholiek en openbaar onderwijs in 1 school te garanderen is een identiteitscommissie nodig.
- Schaalvergroting is wenselijk omdat tot 2006 openbaar onderwijs direct onder gemeentes viel. Wethouder was voorzitter van het bestuur van openbaar onderwijs en van de katholieke scholen. Dit gaf een dubbele pet. Om dit tegen te gaan is het openbaar onderwijs verzelfstandigd. Vanaf 2006 is de lumpsumbekostiging voor PO ingevoerd, waarbij stichtingen op basis van leerlingaantal, middelen van overheid krijgen. Een leerlingaantal van 5000/6000 is dan optimaal.
- In het samenwerkingstraject o.l.v. Leeuwendaal zijn de volgende ontwerpteams ingericht:
  - Identiteit en cultuur
  - Onderwijs en Kwaliteit
  - Personeel
  - Financieel en facilitair
  - ICT
- Verder zijn er stuurgroep overleggen, GMR- en RvT- bijeenkomsten.
- Vanuit de GMR neemt 1 ouder en 1 personeelsvertegenwoordiger deel aan dit traject, zij hebben goed inzicht gekregen in het proces, door de bijeenkomst die ze hebben gehad.

## Scholing directeuren

Vanuit het ontwikkelteam Organisatie en Personeel is het idee ontwikkeld om gemeenschappelijke scholing voor directeuren in te kopen, de bestuurder geeft aan dit waardevol te vinden. GMR stemt in: de scholing van IKC gaat eraf, deze was te schoolafhankelijk.

## Toelatingsbeleid

- Het toelatingsbeleid van 2018 is gewijzigd: i.v.m. doelbinding mag Bravo personeelsgegevens alleen verzamelen met een gerechtvaardigd doel. Geen gegevens van huisarts etc.  
Zorgzwaarte is in principe geen weigeringsgrond, deze wordt wel opgenomen. (Ad. 4<sup>e</sup> bolletje).  
Vervolgens is het van belang om in het SOP aan te geven waar de grenzen liggen van de school als het gaat om zorgzwaarte, zodat daar naar verwezen kan worden.  
(Ad.4 1<sup>e</sup> bolletje):aantal vierkante meters per kind is eruit gehaald. Het is voor scholen van belang dat je als school je beleid aangeeft wat wenselijk is voor het aantal kinderen in de klas, meegenomen het aantal zorgvraag kinderen in de groep.  
De diversiteitsmeter is eruit. In mijn schoolplan is een diversiteitsmeter opgenomen.
- Dit document is opgenomen in het DO en er is van daaruit gekozen om op het inschrijfformulier de opsommingen van ouders door te voeren, zodat het formulier in Parro of Social Schools kunnen worden opgenomen.
- n het beleidsstuk is een weigeringsgrond: Onjuist verstrekte informatie van ouders, deze kunnen voortkomen uit angst dat hun kind niet wordt toegelaten, bijvoorbeeld over zorgzwaarte. Een kind

hoeft dan niet van school. Directeuren gaan in gesprek met ouders. Soms lopen directeuren hier ook tegenaan in overgang PO naar VO

#### **Uit de notulen**

- Wat is beleid rond whatsapp gebruik op scholen? We willen steeds meer naar hartfunctie in teams. Ouders kunnen communiceren via Parro-app. Het is wenselijk dat communicatie via Parro loopt voor ouders en via Teams of mail met leerkrachten en collega- directeuren  
Via een kruisjeslijst bekijkt de GMR welke onderwerpen voor de MR van belang zijn en welke niet. GMR gaat dit opnemen in jaarplan.
- Graag op de agenda zetten, of er een kort schrijven kan komen, welke ontwikkelpunten ieder ontwikkelteam voor dit schooljaar heeft.
- Secretaris vanuit bestuur, maakt de notulen voor de GMR, ook voor andere geledingen in de organisatie. Zij is van alles op de hoogte.
- Secretaris vanuit bestuur, stuurt de vastgestelde notulen door naar de MR-en om deze ook te agenderen, ook krijgt zij de volledige E-mailadressen van de MR leden  
Aan het einde schooljaar 2024-2025 zijn er weer vier GMR- vacatures, door uitstroom van 2 ouders en 2 personeelsleden, zoals op dit moment bekend.

#### **Vergaderdata en afspraken n.a.v. dit agendapunt**

- In februari wordt een extra vergadering ingepland, daar zijn geen notulen van.  
Secretaris vanuit bestuur levert jaarplan in Word aan
- De ambitiekaarten worden als werkdocumenten meegenomen in de planning
- GMR gaat meer zichtbaar zijn door informatie te delen via Teams kanalen van medewerkers
- Er wordt vanuit GMR gekozen dat de concept notulen van de GMR al eerder te delen met de voorzitter RvT en de MR-en omdat de tijd tussen vergadering en het vaststellen van de notulen te lang is. Mechi deelt de vastgestelde notulen in Teams omgeving van medewerkers
- Er is behoefte aan ondersteuning van een ambtelijk secretaris. De vacature wordt na aanpassing uitgezet. Op basis van aangepaste eisen wordt door controller bekeken welk budget daarbij past.

Dit jaarverslag kalenderjaar 2023 is opgemaakt door Ineke Sprangers,  
Leerkracht groep 3, OBS de Biezenkring, MR lid OBS de Biezenkring, GMR lid namens cluster Dongen.