



Professionals creëren  
een respectvolle en  
inspirerende leeromgeving

**Stichting  
Openbaar  
BasisOnderwijs**

## verslag GMR d.d. 18 januari 2024

### Aanwezig:

- |                        |                                     |
|------------------------|-------------------------------------|
| ➤ Linda Helle          | De Witte School, ouder / voorzitter |
| ➤ Joost Kling          | Klaverweide, ouder                  |
| ➤ Chanien Schwaneberg  | Wereldwijs, leerkracht              |
| ➤ Elsa Hof             | Regenboog, leerkracht               |
| ➤ Jan Sjerps           | Daltonschool Hillegom, ouder        |
| ➤ Marissa Broekhof     | Tweemaster, leerkracht              |
| ➤ Dick van der Zwan    | Bolwerk, leerkracht                 |
| ➤ Pieter v/d Wal       | Dubbelburg, ouder                   |
| ➤ Jacqueline Kraaijmes | Achtbaan, leerkracht                |
| ➤ Peter Velseboer      | St. OBODB, bestuurder               |
| ➤ Abe Ekhart           | St. OBODB, bestuurssecretaris       |
| ➤ Sandra van Beelen    | St. OBODB, verslag                  |

### 1. Verslag d.d. 21 november 2023

In het verslag staan verschillende vragen en actiepunten, die nog niet beantwoord c.q. opgepakt zijn. Het verslag wordt (nog) niet goedgekeurd. (noot: deze punten zijn in een apart overzicht gezet en worden bij de vergadering van 26 februari besproken)

Naar aanleiding van het verslag:

De begroting is op 16 januari door de raad van toezicht vastgesteld en zal op 22 januari met de gemeenten in het GTO (Gemeentelijk Toezichtsorgaan) aan de orde komen. Na goedkeuring door het GTO zal het ter informatie naar de GMR worden gestuurd. De begroting laat een negatief resultaat van 4,5 ton zien en daarom zullen de scholen een taakstelling krijgen als ze de begroting dreigen te overschrijden.

### 2. Mededelingen

De manager HR heeft een andere baan gevonden en vertrekt eind januari. De werving voor een nieuwe HR-manager loopt.

### 3. Functiehuis

In het document staat de gewenste situatie v.w.b. de rollen en profielen. Dit betekent niet dat alle rollen ook ingevuld worden. Het aantal uren per medewerker wordt in een formatieoverzicht bepaald. Dit hoort niet in het functiehuis.

Toegelicht wordt dat de hoeveelheid verschillende staf- en beleidsfuncties zijn toegevoegd om voorbereid te zijn op de toekomst. Mochten er nieuwe functies komen, dan hoeft niet het hele functiehuis aangepast te worden.

De functie van bestuurder is niet in het functiehuis opgenomen. De GMR vraagt om dit alsnog toe te voegen en dit wordt toegezegd.

Voor de huidige medewerkers van het bestuurskantoor geeft dit functiehuis rust. Het was niet altijd duidelijk wat de rol en/of functie van een medewerker was en met dit document is duidelijkheid geschapen.

Voor interimers en zzp-ers zijn geen maximumbedragen bepaald. Maar bij de inzet van een zzp-er zijn de kosten marktconform.

De functie van financieel medewerker is niet ingevuld, omdat dit voor de huidige controller weinig toevoegt.

#### 4. Plan van aanpak interim-bestuurder

Het definitieve plan van aanpak ontvangt de GMR nadat dit door de raad van toezicht (de opdrachtgever) is goedgekeurd. Peter geeft wel alvast een inkijk in wat hij tot nu toe heeft geconstateerd.

- De pijler Onderwijskwaliteit is druk bezig om zicht te krijgen op de kwaliteit van de scholen. Voor de zomervakantie zal dit in orde zijn.  
Jan vraagt of de GMR hierin meegenomen kan worden. Peter geeft aan dat hij samen met O&K zal kijken wat en hoe dit gedeeld kan worden.
- Er is een lerarentekort, maar nog niet zo groot als bijv. in de grote steden. Om dit aan te pakken is onder andere een goed functionerende afdeling HR nodig en hier zijn veel wisselingen.
- Wat betreft de externe omgeving is de verdeling van de scholen over de regio opvallend. OBO zal zich in regio goed moeten vertegenwoordigen in de verschillende overleggen.
- Op het gebied van governance is er sprake van 'achterstallig onderhoud'. Dit wordt opgepakt.
- Het strategisch beleid (de OBO Route) lijkt op het strategisch beleid van veel andere schoolbesturen. Nu moet het beleid vertaald worden naar de schoolplannen.

Op de vraag hoe groot een bestuurskantoor moet zijn antwoordt Peter dat hier geen normen voor zijn. Dit is afhankelijk van de verdeling van taken over scholen, bestuurskantoor en administratiekantoor. Dit zijn communicerende vaten. Als voorbeeld geeft hij de functie van gebouwbeheerder. Dit kan bovenschools belegd worden en dan staat de medewerker op de formatie van het bestuurskantoor. Maar het kan ook per individuele school geregeld worden. De medewerker staat dan op de schoolformatie. Wel kan gekeken worden naar het percentage dat voor het primaire proces beschikbaar is. Dit ligt landelijk tussen de 80 en 84%.

Opgemerkt wordt dat in de afdracht per school, zowel in bedrag als in percentage, grote verschillen zitten. Zo zou de Achtbaan ook procentueel meer afdragen dan andere scholen. Peter geeft aan hiernaar te zullen kijken.

Wel geeft hij aan dat kleine scholen bedrijfsmatig erg duur zijn en dat het concern daar als geheel een bijdrage aan levert. Voor de twee kleine scholen wordt gekeken of deze kunnen groeien, zodat ze kostendekkend worden. Diverse scenario's worden bekeken. De GMR wordt op de hoogte gehouden van ontwikkelingen.

Binnenkort starten de formatiegesprekken. Hiervoor zijn kaders opgesteld aan de hand waarvan de school samen met het bestuurskantoor de formatie bepaalt. De werkdrukmiddelen zijn hier niet in opgenomen.

Pieter vraagt of, nu de taken/rollen van het bestuurskantoor duidelijk zijn, er nu een SLA (service level agreement) wordt opgesteld. Peter geeft aan dat dat op dit moment nog niet mogelijk is, maar het is wel iets waar we op termijn naar kunnen gaan kijken.

#### 5. GMR-mailadressen

Voorgesteld wordt om voor ouders in de GMR mailadressen aan te maken. Dit zorgt voor een betere bereikbaarheid en een betere beveiliging. De GMR-leden zijn hier niet enthousiast over. Gevraagd wordt of het mogelijk is om de GMR-mail te koppelen aan de privé-mailadressen of om de toegang tot een beveiligde map te regelen. Dit wordt nagevraagd. Ook wordt iBabs als mogelijkheid genoemd.

#### 6. Rondvraag

Elsa merkt op dat in het taakbeleid (grote) verschillen tussen de scholen zitten.

Volgens Peter is het aantal uren bijv. voor MR- en GMR-taken wettelijk vastgelegd. Daar mogen geen verschillen tussen zijn. Verder zouden scholen bovenschools afspraken over diverse taken kunnen maken.

Peter vraagt de GMR-leden om issues, waar ze tegenaan lopen, aan hem door te geven ([bestuur@obodb.nl](mailto:bestuur@obodb.nl)).

Pieter vraagt of er belangstelling is voor een Surinaamse leerkracht. Jazeker, en Pieter geeft de gegevens door aan het bestuurskantoor.

### Actiepunten

Nr	Datum	onderwerp	wie
1	2023-07-01	Mini vraagt aan Laura (medewerker Communicatie en PR) of er centraal teksten voor Vensters PO gemaakt kunnen worden. <i>Op dit moment is er geen medewerker Communicatie en PR, zodat dit niet op korte termijn wordt opgepakt.</i>	-
2	2023-11-21	Een afvaardiging vanuit de GMR zal regelmatig (ong. 1x per 6 weken) de financiële stand van zaken met het bestuurskantoor bespreken.	GMR: deelnemers doorgeven Controller: uitnodigen afvaardiging
3	2023-11-21	De pijler HRM onderzoekt de actiepunten n.a.v. de beslisboom klas naar huis en koppelt dit terug aan de GMR	HRM
4	2024-01-18	de functie van bestuurder wordt toegevoegd aan het functiehuis	Peter, Abe, RvT

### Besluiten / adviezen schooljaar 2023-2024

nr	datum	besluit / advies
1.	2023-09-25	de GMR adviseert positief over de kaderbrief 2024-2028
2.	2023-11-21	De PGMR stemt in met het protocol ziekteverzuim onder voorwaarde van aanpassing van de tekst bij 2-5 weken ziek: het contact tussen zieke en leidinggevende is niet uitsluitend een taak van de zieke medewerker.
3.	2023-11-21	De GMR stemt in met het protocol beslisboom klas naar huis onder voorbehoud dat diverse punten onderzocht worden.
4.	2024-01-18	De PGMR stemt in met het functiehuis. Opmerking hierbij: graag functie van bestuurder toevoegen en planning wanneer de overige functies worden opgeleverd.