

## Notulen GMR Morgenwijzer, 7 juni 2021

**Aanwezig:** Daniëlle Balvert, Jan Willem van der Kaaij, Carolina Tas, Cardia Geers, Bas Terwee, Amber van der Sluis, Rob Swinkels, Lisette van der Eijk, Marlies de Geus (sluit aan bij agendapunt 2b)  
Toehoorder ouder Anita van Alphen (Startblok)

**Afwezig:** -

**Notulist:** Eveline van der Wereld

### 1 Opening

---

Voorzitter opent deze online vergadering om 19:30 uur.  
Voor één GMR-lid is dit haar laatste GMR-vergadering als GMR-lid.  
Mogelijk toekomstig GMR-lid sluit aan als toehoorder.

### 2.0 Vaststellen van de agenda

---

De agenda wordt vastgesteld.

### 2a/3a/4a Notitie invulling Ib-taken

---

Ter instemming van de GMR, art. 12, lid 1 onderdeel 0 ligt voor, het document;  
Notitie invulling Ib-taken.  
Portefeuillehouders: twee GMR-leden

Vooroverleg.

De volgende opmerkingen/vragen worden genoemd met aansluitend de reactie van Cvb:

- In het geval dat er een bepaalde master op dit gebied is gevolgd door een intern begeleider, is de opleiding zoals in het document beschreven, dan nog een vereiste aangezien een eenjarige post HBO wordt gevraagd?  
Overleg Cvb Nee, er zal per ib'er gekeken worden naar een passende opleiding. Bewust is de opleidingsvorm niet beschreven in het document. Er zal kritisch gekeken worden naar welke elementen de opleiding bevat en of alle elementen in de opleiding aanwezig zijn. Dit kan ook een in-company training worden. Het handelingsgericht werken en het maken van een analyse verdient aandacht. Deze onderdelen zitten vaak niet in de geboden opleidingen. Zowel voor bijscholing als basisopleiding kan voor een in-company worden gekozen.
- Is er inzicht in het aantal opgeleide en niet-opgeleide ib'ers?  
Overleg Cvb Ib'ers zijn er met en zonder opleiding. Er zijn 3 à 4 ib'ers waarvan de opleiding niet voldoende is bevonden en waarvoor reparatie wordt aangeboden. Voor een groter gedeelte ib'ers is er behoefte aan extra kennis. Deze groep zal collectief worden bijgeschoold.
- N.a.v. bijlage 1: de suggestie om de beschrijving van de tien competenties te duiden met een score zodat de kandidaat direct met competenties kan worden aangemerkt.  
Overleg Cvb Bij het samenstellen van dit document is een verkorte weergave opgenomen. Er is een uitgebreid overzicht aanwezig bij het Cvb.
- GMR-lid uit haar zorgen over het feit dat de leerkrachten naast de ib-functie andere taken kunnen hebben. Zijn dit dan lesgevendende taken? Is het combineren van deze taken dan wel ideaal, wordt de ib'er niet te veel belast?



# Morgenwijzer

Kinderen zijn de toekomst

Overleg Cvb De zorg hierin wordt erkend door het Cvb. De keuze voor een combinatie van deze taak ligt bij de school. Bij kleinere scholen wordt deze functie juist gecombineerd omdat de ib'er dan al meer op school aanwezig is als leerkracht. Bij grote scholen is dat weer niet het geval. Cvb vult hierin aan: Er is een vaste voet die we aanhouden op basis van het aantal leerlingen waar de school vanaf mag wijken. Een ib'er is van onschatbare waarde voor een school maar er hangt een prijskaartje aan. Basis is handelingsgericht werken en het maken van analyses. Wanneer een school daarin investeert moet afweging gemaakt worden hoe dit wordt betaald. Ervaring van GMR-lid is door de jaren heen dat ib'ers spaak lopen op de belastbaarheid. De afbakening van taken moet in die positie realistisch in kaart worden gebracht door de school. Er mag positief worden afgeweken van deze vaste voet. Ter afsluiting: De school geeft zelf in de vacature aan of ze een ib'er zoeken met of zonder lesgevende taken, kandidaat is dus bekend met de mogelijke combinatie.

- Vooropgesteld door GMR-lid dat er achtergrondinfo m.b.t. dit onderwerp nog ontbreekt bij hem, de volgende opmerking:  
Niet terug te lezen in het document is of er nu een schrijnend tekort is aan ib'ers, maar eerder dat de kwaliteitseisen aan de ib'ers omhoog moeten. Worden de zittende ib'ers opgeleid zodat zij op het gewenste niveau deze functie kunnen uitvoeren of wordt de huidige groep vervangen door een nieuwe groep ib'ers?  
Overleg Cvb De zittende ib'ers worden opgeleid. Een aantal ib'ers heeft aangegeven soms handelingsverlegen te zijn, vooropleiding buiten beschouwing gelaten. Die groep gaat mee in een bijscholingstraject om een bepaald basisniveau te behalen. Voor de nieuwe ib'ers zal bij aanvang bekeken worden wat de basisopleiding is en welke aanvulling hierin wenselijk is. Zowel inhoudelijk als op rechtspositie is er een component om dit door te voeren; medewerkers op de school die zijn opgeleid verdwijnen soms in de organisatie en zijn niet bekend met openstaande vacatures op andere scholen, en op sommige scholen worden (nieuwe) medewerkers specifiek aangesteld en opgeleid. Met deze notitie wordt een stuk transparantie verkregen op vraag en aanbod.
- In het kader van de kwaliteitscriteria de suggestie om in bijlage 1, de naam en instantie van de opleiding die door de Ib'ers moet worden genoten, op te nemen in de notitie.  
Overleg CvB: de toelichting van Directeur Bedrijfsvoering heeft deze opmerking verduidelijkt.
- GMR-lid: Stel er is geen goede band tussen directeur en leerkracht; kun je dan zelf als leerkracht solliciteren op de functie of moet je altijd via de directeur worden voorgedragen?  
Overleg Cvb: We willen terugzien in het ontwikkelingsgesprek van de leerkracht met de directeur dat de leerkracht geschikt en gereed is voor deze volgende stap. Er hebben zich situaties voorgedaan van een startende leerkracht die solliciteert naar de functie van ib'er en dat bijv. in afwezigheid van de directeur hiermee akkoord is gegaan gezien de vacatureruimte. Het moet een professioneel ontwikkeltraject zijn van de leerkracht. Wanneer dit gesprek op professioneel niveau niet kan plaatsvinden is er iets anders aan de hand (verstoorde arbeidsrelatie). In dat geval is er een externe vertrouwenspersoon of de personeelsfunctionaris die geraadpleegd of voor bemiddeling kan zorgen voor deze medewerker.
- GMR-lid merkt op dat werkervaring niet specifiek genoemd staat bij de competenties.  
Overleg Cvb Deze competenties zijn ondervangen door de vereiste van de L11 functieschaal.



# Morgenwijzer

Kinderen zijn de toekomst

- Wanneer je de opleiding volgt is er dan een minimale sollicitatieplicht op de vacatures die intern worden gepubliceerd binnen Morgenwijzer?  
Overleg Cvb Een medewerker kan niet verplicht worden te solliciteren. Als deze situatie zicht voordoet, zal dit in de ontwikkelgesprekken met de directeur ter sprake gebracht worden. Als het traject onderdeel is geweest van het gesprekkencyclus is er goed over nagedacht en kan er preventief op geacteerd worden. Vaak gaat het hierbij om persoonlijke omstandigheden.
- Bijlage 2: taakomschrijving Ib'ers. Gaat ook over de taakomschrijving van de leerkracht. Heldere beschrijving, kan dit document gedeeld worden Morgenwijzer breed zodat taken en rol leerkracht en ib'ers voor een ieder duidelijk is?  
GMR-lid zal voorstellen aan Cvb om een map in te richten binnen SharePoint die toegankelijk is voor alle leerkrachten met informatie over het kwaliteit stelsel en persoonlijke ontwikkeling.  
Overleg Cvb In reactie op de vraag van GMR-lid en voorstel van ander GMR-lid. Een raak punt merkt Cvb op. Het verzamelen van dergelijke informatie op Sharepoint kan goed fungeren als naslagwerk voor medewerkers. Wel moet dit vooraf ingeleid worden via de directeurs in de teams. Een aandachtspunt en staat zeker op het netvlies van het Cvb.
- In bijlage 1 en 2 mist de inhoudelijke kennis als competentie van de ib'ers.  
Overleg Cvb Deze competenties zijn ondervangen in de L11 schaal en de vereisten hierin zijn mede kennis gerelateerd. Doel is om te groeien naar experts die binnen de school gaan opleiden en een compactgroep met experts om de ib'ers daarin verder bij te scholen. Kan dit in het document ondervangen worden door een iets specifiekere omschrijving? De ib'ers coördineert en analyseert en monitort de zorgbehoefte van leerlingen. De ib'ers moet zich juist niet verliezen in de zorg van de zorgleerlingen.

Overleg Cvb – toelichting door Directeur Bedrijfsvoering.

De ib'ers heeft belangrijke invulling als rechterhand van de directeur. Van belang is dat deze kwalitatief goed ingevuld wordt zowel voor de medewerker als voor de school. Voor de medewerker betekent dit goed zicht op betere plaatsen en voor de school betekent dit dat er zoveel mogelijk kandidaten reageren en de beste kandidaten daaruit gehaald kunnen worden. Door juiste communicatie van het proces ontstaat een eerlijke manier van kandidaatstelling.

Potentiële ib'ers die voorgedragen zijn door hun directeur wensen we op voorhand op te leiden en vervolgens stand-by laten staan in een pool zodat zij kunnen ingezet wanneer nodig. Door deze groep medewerkers is dan een bewuste keuze gemaakt voor het Ib-traject. Dit hoeft niet op de school te zijn waarop de medewerker werkzaam is.

Bij het aangaan van dit traject kies je dus voor het vak Ib'ers in het algemeen voor Morgenwijzer. Dit proces zal geëffectueerd worden m.i.v. het jaar 2022 en 2023. Komend schooljaar zal gebruikt worden als reparatie van de huidige ib'ers die nog geen passende opleiding hebben. Zij zullen de opleiding aangeboden krijgen zodat zij mee kunnen draaien volgens deze gekwalificeerde normering in 2022.

Dit punt wordt omwille van de tijd afgerond.

Nabespreking:

Instemming van de Personeelsgeleding en positief advies van de Oudergeleding.



# Morgenwijzer

## 2b/3b/4b Opleidingsplan

Ter advies van de GMR, artikel 11, lid 1 onderdeel k ligt voor het document; Opleidingsplan. Vooroverleg

Portefeuillehouders: twee GMR-leden

De volgende opmerkingen/vragen worden genoemd met aansluitend de reactie van Cvb.

Duidelijk maar algemeen visiestuk. In het stuk staat beschreven dat de uitwerking volgt in het activiteitenplan. Als GMR worden we daarin graag meegenomen.

Overleg Cvb De GMR kan hierover geïnformeerd blijven door het terug te laten komen op de GMR-agenda. Vooral in de uitwerkingen van de kwaliteitskaarten is GMR graag betrokken.

Op pagina 3 staat de visie beschreven: "Leerkrachten zien het opleiden van studenten als onderdeel van hun taak". GMR-lid is van mening dat de begeleiding van deze leerkrachten ook specifiek beschreven moet worden. Wat zijn de eisen van de leerkracht om een student op een juiste manier te coachen? Hoe ziet de coaching eruit, wat wordt verwacht?

Onder het kopje 'Eenheid in begeleiding' staat wel beschreven hoe de mentor hierbij gefaciliteerd en ondersteunt wordt in deze taak. Dit zou op pagina 3 onder 'Visie' terug moeten komen.

Overleg Cvb Beleidsmedewerker Onderwijs zal deze suggestie meenemen en aanpassen zoals voorgesteld.

Op pagina 7, kopje 'Eenheid in aanbod' staat de zin; "We stippen zowel de meer abstracte Morgenwijzerwaarden aan als onze concrete manier van werken, bijvoorbeeld het gebruik van onze systemen..". Het woordgebruik van systemen is hierin te vaag. Daar zouden een aantal voorbeelden genoemd kunnen worden.

Overleg Cvb Beleidsmedewerker Onderwijs geeft aan dat de term 'systemen' verduidelijkt zal worden. In dit geval gaat het om het systeem Parnassys.

Opmerking GMR-lid. Het is duidelijk uit het stuk op te maken dat het om een visiedocument gaat, op het oplegblad staat echter nog een kruisje aangevinkt met Nieuw beleid. Ook hier zou duidelijk vermeld moeten staan dat het om een visiedocument gaat.

Daarnaast hierbij de aanvullende vraag voor het Cvb of het activiteitenplan uiteindelijk besluitvorming op bestuurs-, of schoolniveau is.

Overleg Cvb GMR-lid complimenteert het bestuur met de verduidelijking van de benaming van de documenten en na bovenstaande opmerking zal Bestuurssecretaris het voorblad van de stukken aanpassen.

Op pagina 8, onder het kopje 'Regie op opleiden' staat dat registratie van het aantal studenten en beschikbare plaatsen zal plaatsvinden. Waar gaat deze taak ondergebracht worden?

Overleg Cvb De vacature van opleidingscoördinator moet nog ingevuld worden maar zal de registratie van de beschikbare plaatsen gaan uitvoeren. We streven naar start van de coördinator m.i.v. 1 september a.s.

Op dezelfde pagina, de vraag over de regel: "...daar gaan wij de komende tijd invulling aan geven". Welke termijn is dit, meer verduidelijking is gewenst.

Overleg Cvb Deze week zal de taak worden doorgezet naar de medewerkers. We willen toewerken naar een dashboard waarin we deze ontwikkelingen intern kunnen delen. Dat is nu nog niet op orde, staat ook op de activiteitenkalender.



Daarnaast genoemd onder 'kwaliteit', input voor werving en selectie. Er mist een onderbouwing van de term; 'parels' en wat met studenten die daar nog niet zijn maar wel de potentie hebben. Overleg Cvb Dit is een nog een werkingsslag. De ontwikkeling komt als beleidsstuk terug in de GMR.

## Morgenwijzer

Kinderen zijn de toekomst

Overleg Cvb - Toelichting Beleidsmedewerker Onderwijs.

Met het visiestuk proberen we hetgeen wat er al op poten is gezet binnen de tak opleiden, gestalte te geven en ervoor te zorgen dat er wordt gewerkt naar één Morgenwijzeraanpak. Het doel is om een sterke opleidingspoot te maken binnen Morgenwijzer. Het visiestuk krijgt een praktische vertaling in een uitgebreid activiteitenplan waarmee we de komende vier jaar aan de slag gaan.

Vanuit het bestuur hebben aan deze visie diverse disciplines gewerkt (Beleidsmedewerker HR, directeuren, Cvb en Beleidsmedewerker Onderwijs), samen met de opleiders van Hogeschool Leiden en de Haagse Hogeschool (HHS). De samenwerking met HHS loopt af in augustus maar een leerkracht is vanuit zijn rol als opleider voor HHS wel in dit proces meegenomen.

Nabespreking.

Positief advies door voltallige GMR.

Voor de secretaris: aanpassingen zoals besproken nagaan.

### **2c Notulen vergadering 12 april 2021**

Opmerkingen

Pagina 1: Naam van GMR-lid ontbreekt bij de aanwezigen.

Pagina 3: GMR-lid mailt de vraag naar GMR-secretaris zoals gearceerd.

Pagina 3: GMR-lid heeft de Wereldwijzer van een ander GMR-lid overgenomen, en niet de Zilveren Maan.

Pagina 6: opmerking in de rondvraag algemeen maken/anonimiseren.

De notulen worden met bovenstaande opmerkingen vastgesteld.

GMR-lid zal de notulen in vervolg anonimiseren.

De notulen van 1 maart doet GMR-lid, die van 12 april zal ander GMR-lid op zich nemen.

### **2d Nader overleg naar aanleiding van de stukken genoemd bij 2a**

Niet van toepassing.

### **3c Ter informatie aangeboden stukken**

- Voortgang NPO (Nationaal Programma Onderwijs) - toelichting door Cvb.  
Na bekendmaking van het NPO ontstonden er veel vragen bij ons als bestuur en bij de directeuren. De antwoorden vanuit de overheid bleven uit en om die reden is er een taskforce gestart met directeuren en beleidsmedewerkers om richting te kunnen geven aan de besteding van de NPO-gelden. Conclusie was dat overall de kans ligt om de onderwijskwaliteit een enorme impuls te kunnen geven. Dat is drieledig wenselijk: reparatie op de leerling achterstanden, werken aan kwaliteit door opleiden van de medewerkers of specifieke schooltrajecten. Groot voordeel is dat intern de kwaliteitsgesprekken met de scholen al eerder hebben plaatsgevonden, waardoor een dwarsdoorsnede van de staat van het onderwijs van de school al op tafel lag. Ook zijn hierin de wensen van de school kenbaar gemaakt en is naast de achterstanden ook gekeken naar de kansen en de ambities. Op basis van de € 700,- per leerling zijn de scholen aan de hand van de analyse zelf aan de slag gegaan om de kansen en doelen te bewerkstelligen voor het NPO.



## Morgenwijzer

Kinderen zijn de toekomst

- Schoolbestuur dient zich hierin te verantwoorden: is het in lijn met schoolscan? Draagt dit bij aan kwaliteitsimpuls van de school. Vervolgens zijn de NPO-plannen opgesteld, besproken met Cvb, vastgesteld, en kan de schoolmeesterplan naar de eigen MR.

De verschillen rondom de knowhow van het NPO waren groot. Er waren scholen bij die geen idee hadden van de NPO-gelden en er waren scholen die enthousiast en voortvarend al aan de slag waren gegaan. Als bestuur willen wij graag meekijken zodat er geen activiteiten ondernomen worden die niet in lijn zijn met de kwaliteitsimpuls van de school, en met bijkomstige reden dat het bestuur verantwoordelijk is gesteld. Directeuren zijn op weg geholpen door een presentatie te laten maken door de beleidsmedewerker en projectcoördinator voor de uitleg in de teams. Wat nog in de toekomst een rol zou kunnen spelen en waar we volgend jaar mogelijk nog op terugkomen bij de GMR, is dat er 6% is afgeroomd van de scholen om een projectcoördinator aan te kunnen stellen en om goed het NPO-plan uit te kunnen voeren (voor bijv. in-company trainingen, inrichten platforms). Andere besturen kiezen ervoor om €25,- per leerling aan transitievergoeding af te romen om de evt. extra vaste lasten van bijv. het teveel aan leerkrachten in de mobiliteit te vergoeden. Morgenwijzer kiest hier niet voor en stelt per school een plan vast. Het tweede jaar komt ook een NPO-vergoeding en dan kan geanticipeerd worden aan de hand van het plan per school. Het Cvb heeft vernomen dat er besturen zijn die bovenschoolse budgetten van 30% aanhouden (waarin dan wel weer de scholingstrajecten inbegrepen zijn).

- Kwaliteitskaarten rekenen, sociale veiligheid en burgerschap - toelichting Beleidsmedewerker Onderwijs.  
Het kwaliteitsbeleid met 'het huis' waarin de onderwijskundige-, en richtinggevende uitspraken werden beschreven, is eerder aan de GMR voorgelegd. Zoals destijds aangegeven wordt er met de experts gewerkt aan het ontwikkelen van de kwaliteitskaarten.  
De kwaliteitskaart per onderdeel is de uitwerking van de onderwijskundige uitspraken.  
Wanneer deze gereed zijn, zijn deze bestemd voor de school om de eigen kwaliteit in kaart te brengen en voor de auditors, om de eigen auditoren te kunnen beoordelen als zijnde handboek. In het najaar worden de auditors opgeleid en gaan zij oefenen met deze kaarten. Mocht in de praktijk blijken dat aanpassing dan nodig is zal dit uitgevoerd worden en met regelmaat geëvalueerd en bijgesteld. Kwaliteitskaart burgerschap is er nog niet maar volgt in een schets en zal na de zomervakantie uitgewerkt worden met de experts.

Standaard zal in de cyclus een groep auditors 1 à 2 keer per jaar een bezoek brengen aan de school om een audit af te nemen zodat de kwaliteit kan worden gewaarborgd. Ook kan er op verzoek door de school een audit plaatsvinden, bijvoorbeeld als een school een schooljaar gewerkt heeft aan het rekenonderwijs en toetsing wil laten doen.

### **4c Activiteitenplan GMR 2021-2022**

Aan ieder GMR-lid wordt gevraagd of hij/zij in algemene zin en in het bijzonder op hoofdstuk 3 en 5 nog op- of aanmerkingen c.q. aanvullingen heeft.  
Als een meerderheid van de GMR-leden instemt, wordt het activiteitenplan als zodanig voorgelegd aan het Cvb. Aan het Cvb wordt akkoord gevraagd voor het activiteitenplan.

In het algemeen duidelijk en helder beschreven.

Grammaticale opmerkingen GMR-lid worden onder punt 1 en 2 aangepast.

Bij 5.2., Agenderen van kwaliteitsbeleid en NPO 21/22 voor de GMR. Wordt direct door GMR-lid opgenomen in het plan. Het onderwerp 'financiën' niet als thema opgenomen.

Standaard komen op de agenda de onderwerpen; meerjarenbegroting, kwartaalrapportages



terug. GMR-lid merkt op dat komend schooljaar de MR'en een belangrijkere rol krijgen bij de invulling van de begroting en dient er een akkoord gevraagd te worden van de MR'en. Ook het thema: 'spreidingsplan' voor onderwijs dat zelf zal een of twee keer op de agenda moeten komen te staan. Voorzitter zal de genoemde thema's opnemen in het plan. Na bovenstaande wordt het activiteitenplan vastgesteld voor schooljaar 21/22.

#### **4d Stand van zaken realisatie platform GMR voor MR- en n.a.v. proactieve GMR**

---

Er is nog geen verdieping geweest om het platform vorm te gaan geven. De secretaris en voorzitter zullen een voorgesprek ondernemen. Aansluiten van een ouder GMR-lid is gewenst. Mocht een GMR-ouder aan kunnen sluiten graag laten weten bij voorzitter. Twee GMR-leden en voorzitter pakken dit nu met elkaar op.

#### **4e Verdeling taken**

---

Aangeboden stukken bij dit agendapunt zijn: Organisatie administratie document, Huishoudelijk reglement, Samenstelling GMR.

Portefeuille ICT en Onderwijs is gesplitst. GMR-lid zal voor ICT eerste aanspreekpunt zijn en ander GMR-lid voor Onderwijs.

#### **4f Vraag Vianova**

---

De PMR van Vianova heeft de vraag neergelegd bij de GMR over de aanwezigheid van beleid voor oudere medewerkers binnen Morgenwijzer. Er zijn veel ouderen bij Vianova en jongerenbeleid is aanwezig maar geen ouderenbeleid. Hoe gaan we daarmee om?

De leden zijn gezamenlijk van mening dat dit onderwerp op de agenda moet bij de GMR. Gesteld kan worden, dat als er een meerderheid is van scholen waar het onderwerp raakt, dit een GMR aangelegenheid is. Het onderzoek van Vianova zal worden doorgezet naar het CvB en meegenomen worden in het vooroverleg voor de eerstvolgende vergadering. Er zal hierbij gesproken moeten worden over een procesbeschrijving als algemene maatregel in het vooronderzoek.

#### **4h Stand van zaken Office 365**

---

Twee GMR-leden zullen prioriteit stellen aan het aanvragen van het Office-account. Graag bij de secretaris laten weten via welk mailadres gecommuniceerd kan worden.

#### **4i Terugkoppeling vooroverleg GMR en CvB en overleg met Bestuurssecretaris**

De vragen zoals geformuleerd op de agenda hebben voor GMR-lid een achterliggend doel; los van de inhoud ook een aftasting van waar wil Morgenwijzer beleid maken en waar zijn scholen primair verantwoordelijk voor beleid en wat zijn onderwerpen die daartussen liggen? GMR-lid merkt dat een aantal antwoorden niet overeen komen met de praktijk.

Op de vraag van de ouderbijdrage; Dit is een specifiek thema op schoolniveau, de MR heeft daar instemmingsbevoegdheid op.

Thema TSO; hierin geeft GMR-lid aan dat scholen niet aan de wettelijke eisen voldoen. GMR-lid doelt op het vragen van een vrijwillige bijdrage aan de TSO, dat is tegen de regelgeving in. In reactie daarop geeft Directeur Bedrijfsvoering aan dat dit niet aan de orde is. Er wordt een vrijwillige ouderbijdrage gevraagd. Daar waar van toepassing, worden er twee ouderbijdrages gevraagd: een algemene bijdrage en een bijdrage in de kosten van de TSO, beide vrijwillig. In meerdere schoolgidsen staat dit niet zo beschreven. In het jaarverslag van Morgenwijzer staat tevens een opbrengst van de TSO genoemd.

Wanneer het bij de opbrengsten opgenomen staat kan er niet gesproken worden over een vrijwillige bijdrage wanneer dit niet geprognosticeerd wordt en in de begroting staat.



Morgenwijzer handelt binnen de wettelijke kaders maar de school geeft aan op welke manier deze kaders worden uitgevoerd. Als dit in strijd is met de wettelijke kaders en het signaal van GMR-lid hiermee is afgegeven, zal de GMR-lid erop toe te zien worden.

De structuur van de oudervereniging is niet altijd de realiteit. Een aantal jaar geleden is bepaald dat elke ouderraad een formele stichting of vereniging moet worden. Iedere school maakt hierin een eigen keuze als het maar een rechtspositie betreft.

Ouderbijdragen worden in 1 lumpsum overgemaakt naar een rekening van Morgenwijzer omdat de faciliteit daar ICT-technisch gezien geboden wordt. De vereniging of stichting heeft hierdoor geen eigen inzage in de betaalde bijdragen. Dit is praktisch niet werkbaar; wie zijn de donateurs/leden? Wie hebben wat en wanneer betaald? Het CvB merkt op dat dit thema voor de transparantie op de GMR agenda moet komen. Afgesproken wordt dat Directeur Bedrijfsvoering en GMR-lid een moment zoeken na de vergadering om dit punt naar elkaar te verduidelijken en in een volgende vergadering erop terugkomen.

Nabespreking. Het onderwerp is heel relevant. De vrijwillige bijdrage voor de TSO staat in de schoolgidsen heel verschillend beschreven. GMR-lid vraagt of een korte samenvatting gegeven kan worden van het gesprek dat GMR-lid met Directeur Bedrijfsvoering zal voeren. GMR-lid heeft voor de oudervereniging van zijn school een presentatie gemaakt en zal deze delen met ander GMR-lid. De voorzitter zal de bevinding van het CvB hierin nog even terugluisteren middels de opname.

#### **4j Bijeenkomst RvT, CvB en GMR**

---

Op 17 juni 17.30- 19.00 uur is er een gezamenlijke afsluiting met GMR en RvT. Gevraagd wordt naar mogelijke onderwerpen voor deze bijeenkomst.

GMR-lid: een onderwerp zou kunnen zijn: de inzet van de NPO-gelden. Hoe bewaak je de NPO gelden, in samenhang met kwaliteit en in samenhang met Covid-leerachterstanden?

GMR-lid stelt het onderwerp voor: de positieve punten van het geven van onderwijs op afstand. Wat nemen we mee aan positieve ontwikkelingen?

GMR-lid moet zich voor deze bijeenkomst afmelden.

#### **4k Rondvraag**

---

Contactpersonen zijn nog niet bijgewerkt op de website. Dit kan worden doorgezet naar websitebeheerder. GMR-lid zal dit nagaan.

Secretaris: Daarnaast het voorstellen van GMR-leden. GMR-lid wordt gevraagd nog een introductie te schrijven en aan te leveren bij ander GMR-lid.

De nieuwe vergaderdata zijn vastgesteld en zullen centraal gedeeld worden met de MR'en door de secretaris.

Toehoorder geeft aan positief te zijn en is bereid aan te sluiten bij de GMR.

Secretaris zal het account laten inregelen en na uitsturen van de eerstvolgende agenda, contact opnemen met het nieuwe GMR-lid.

Eén GMR-lid geeft aan graag weer deel te nemen aan de basiscursus Medezeggenschap.

De voorzitter sluit af met de mededeling de eerstvolgende vergadering mogelijk weer fysiek te laten plaatsvinden, online en fysiek zal afgewisseld worden. Aan alle leden dank voor de inzet en inspanning. Speciale dank aan het GMR-lid dat afscheid neemt van de GMR.