

Verslag GMR-vergadering

Datum:	Woensdag 17 september 2025
Tijd:	19:00 kennismaking MR de Sprankel. 19.30 GMR vergadering
Locatie:	De Sprankel, Felixwei 17, 9051 KE Stiens
Voorzitter:	Marjolein Pennings
Aanwezig MR:	Tea van der Laan, Marijke Post, Sander Torensma
Aanwezig GMR:	Marjolein Penning, Jogchum Henstra, Carien Abels, Ilona van der Linden, Bea Dijkstra. Nieuwe oudergeleding: Edwin Hoekstra (IKC Middelsee), Luc van Dijk-Wijmenga (IKC Koningin Wilhelmina), Sytse Brouwer (IKC De Sprankel) en Carla Veldman-Braaksma (IKC Middelsee)
Afwezig GMR m.k.:	Folkert van der Ploeg en nieuw ouderlid Karina Frijling (IKC Johan Willem Friso)
Aanwezig PCBO:	Bianca Poede, Bettina van den Bosch en Evelien de Jong (verslag)

Agendapunten	Wie
1. Opening en welkom Marjolein heet iedereen van harte welkom, eerst een rondleiding door de school en daarna volgt een voorstelronde. De aanwezige MR-leden van De Sprankel sluiten kort aan bij het overleg. Hier vindt een uitwisseling plaats over actuele ontwikkelingen binnen de organisatie. Daarbij is ook genoemd dat de vergaderstructuur veranderd is in de afgelopen jaren. Er is gesproken over hoe we elkaar op een efficiëntere en transparantere manier kunnen informeren over wat er speelt binnen de organisatie. Overleg met de MR vindt meestal plaats in afstemming met de directeur. De benodigde stukken worden door de directeur aangeleverd. Hierna verlaten de MR-leden de vergadering. Marjolein opent hierna de GMR-vergadering door een stukje voor te lezen uit het Strategische Koersplan. Actie: Evelien zorgt voor verspreiding het Strategisch Koersplan onder de nieuwe ouderleden.	Allen
2. Vaststellen agenda De agenda wordt vastgesteld. <i>Een aantal opmerkingen, mededelingen:</i> Bianca geeft aan dat er wordt gewerkt met perioderapportages. Momenteel is de tweede rapportage in voorbereiding. Deze rapportages worden ter informatie gedeeld met de GMR en besproken in datasessies binnen de directieraad. De scholen zijn het schooljaar goed begonnen. Leerlingen en families zijn op enkele incidenten na in goede gezondheid teruggekeerd na de zomervakantie en de overgang weer naar structuur en regelmaat is soepel verlopen. Tijdens de zomervakantie konden kinderen, met name uit kansarme wijken, deelnemen aan de Vakantieschool. Leerkrachten konden hierbij specifieke leerdoelen formuleren, afgestemd op individuele behoeften. Daarnaast was er aandacht voor het versterken van basisvaardigheden zoals taal en rekenen. IKC Middelsee heeft momenteel een interim-directeur. De basisbezetting onder leerkrachten is momenteel op orde. Tegelijkertijd is de arbeidsmarkt aanzienlijk veranderd: deze is minder stabiel en vraagt om meer flexibiliteit en hybride inzet. Waar het voorheen ongebruikelijk was dat medewerkers halverwege het schooljaar vertrokken, is dat inmiddels geen uitzondering meer. In overleg is er bereidheid om, waar mogelijk, langer te blijven. Voor langdurige vervanging wordt de vervangingspool ingezet. Als er een vacature is, wordt actief geworven en een jaarcontract aangeboden. Doorlopend is er behoefte aan nieuwe medewerkers.	Allen

Strategisch Koersplan, wie we zijn en ons wensbeeld: de organisatie richt zich op het versterken van de IKC-vorming. Daarnaast ligt de focus op het ontwikkelen van basisvaardigheden op het gebied van digitale geletterdheid, het Frysk en Burgerschap en wordt ingezet op het versterken van kwaliteitszorg en het bevorderen van een kwaliteitscultuur, onder andere door de inzet van kwaliteitscoördinatoren.	
3. N.a.v. de notulen van de afgelopen vergadering/mededelingen <i>Van IB (intern begeleider) naar KC (kwaliteitscoördinator)</i> In dit proces is de GMR is meegenomen: er waren sollicitatierondes, mobiliteit en is in de nieuwe setting dit schooljaar gestart. De KC'ers vervullen een belangrijke rol richting het team, zij zijn adviseur van de directeur en fungeren als verbindende schakel binnen de school. Alle KC'ers hebben de scholing gevolgd en richten zich op het gebruik van dezelfde taal en uitgangspunten. Er is veel vertrouwen in deze nieuwe structuur. Op dit moment zijn alle KC'ers ingeschaald in schaal 11 en vervullen zij de senior functie. Op één school na zijn er geen dubbelrollen meer. Vanuit de teams kwamen er geen specifieke vragen. <i>Payrollspecialist</i> In het kader van kwaliteitsontwikkeling zijn interne procedures herzien en wordt er gewerkt aan nieuwe programma's. Inmiddels is Visma geïmplementeerd. Ter ondersteuning van dit proces is externe ondersteuning ingehuurd, maar inmiddels is de vacature voor payrollspecialist ingevuld. <i>Internationale school Fryslân (ISF)</i> Op locatie IKC Middelsee. Een eigen directeur (Head of School) is benoemd: Anke Schumacher start in oktober en verhuist naar Leeuwarden. De school richt zich op expatgezinnen en kenniswerkers in de regio en biedt een Engelstalig curriculum dat aansluit bij internationale standaarden. De school is bedoeld voor kinderen van professionals die vaak maar enkele jaren in een land verblijven. Het oprichtingsproces is zorgvuldig voorbereid, inclusief een businessplan, financiële onderbouwing en afstemming met OCW. Er was in Friesland eigenlijk maar één geschikte locatie (IKC Middelsee), met voldoende aanrijroutes en ruimte voor een leerlingenaantal van 80 - 100 binnen vijf jaar. De Raad van Toezicht heeft goedkeuring verleend. De officiële start staat gepland voor 5 januari 2026. De ISF krijgt een aparte vleugel binnen IKC Middelsee, met de intentie om samenwerking en wederzijdse versterking te bevorderen. Ook Sinne Kinderopvang participeert hierin mee en zorgt voor Engelstalige opvang. Er is geen sprake van lerarentekort binnen het internationale onderwijs. De salarissen vallen onder het reguliere cao primair onderwijs. De Head of School en de KC'er zullen gaan participeren in de directieraad en het KC-overleg. De bemensing is verder grotendeels rond. De ISF heeft inmiddels een website gelanceerd en de eerste aanmeldingen zijn binnen. Er is sprake van een intensief en inspirerend proces, met aandacht voor cultuur en (wereld)burgerschap. De Internationale Pabo in Meppel is ook betrokken bij de ontwikkeling. De sociaal-emotionele impact voor kinderen wordt erkend, gezien de dynamiek van internationale verhuizingen. Ouders van IKC Middelsee worden geïnformeerd via Social Schools. Hoewel de landelijke politieke situatie onzeker is, is er vanuit de regionale overheid en betrokken partijen duidelijke steun voor de genomen besluiten. Er kunnen meerdere scenario's worden gevolgd, waarbij het meest voorzichtige scenario leidend is voor het personeelsbeleid. <i>Scholen nieuwsbrief</i> – van uit de PGMR kwam het verzoek om meer informatie over de scholen. De eerste aftrap is geweest, IKC Albertine Agnes heeft een mooi artikel geplaatst op Social Schools. <i>Online bijeenkomst samenwerkingsovereenkomst subsidie aanvraag Onderwijsregio Primair Onderwijs Noord</i> Op donderdag 2 oktober vindt een online bijeenkomst plaats in het kader van de samenwerkingsovereenkomst en de subsidieaanvraag voor de Onderwijsregio Primair Onderwijs Noord. Deze regio omvat Friesland, Groningen en Drenthe, waarbinnen	Allen Bianca

veel gelijkenissen bestaan in de problematiek en uitdagingen op het gebied van personeel, innovatie en onderwijsontwikkeling.

De samenwerking tussen besturen is verplicht gesteld voor deelname aan de onderwijsregio. Onderwerpen als werving en selectie, personeelsbeleid en financiële stromen maken hier integraal deel van uit. Er is een voorstel opgesteld over de inzet van middelen en de wijze waarop deze samenwerking vorm krijgt.

Omdat de onderwijsregio zelf geen besluitvormend orgaan is, ligt de formele besluitvorming bij de besturen. De GMR'en van de betrokken organisaties hebben adviesrecht wanneer het gaat om duurzame samenwerking met andere partijen, zeker wanneer dit impact heeft op het personeelsbeleid of de organisatie als geheel. Bij keuzes over de besteding van middelen en personeelsbeleid is instemming van de PGMR vereist. Indien ouders of leerlingen geraakt worden, is instemming van de OGMR nodig.

De subsidie zal worden ingezet voor onder meer de begeleiding van studenten en startende leerkrachten, ondersteuning van directeurs, en het versterken van werving en selectie van onderwijspersoneel. Daarnaast wordt ingezet op innovatie en het flexibel inrichten van het onderwijs.

Voorgenomen besluiten van de onderwijsregio worden ter advisering voorgelegd aan de GMR'en. De subsidieaanvraag moet uiterlijk 12 oktober worden ingediend. Op dit moment zijn veel GMR'en nog niet volledig geïnformeerd. Bianca stelt een document op ten behoeve van de aanvraag en verstuurd deze naar Marjolein. Juridisch advies over de rol van de GMR is in voorbereiding. Indien mogelijk graag voor 12 oktober een reactie hierop.

Protocollen – De conceptversies van het klokkenluidersprotocol, de klachtenregeling, de integriteitscode en de gedragscode zijn positief ontvangen door de directieraad. Oorspronkelijk zouden deze documenten opnieuw worden geagendeerd bij de GMR voor advies en/of instemming, maar een onafhankelijke expert is benaderd voor inhoudelijke beoordeling. Door beperkte beschikbaarheid van deze expert vindt dit wat later plaats. Na beoordeling en eventuele aanpassingen worden de protocollen als voorlopig definitief beschouwd en ter instemming aan de GMR voorgelegd.

Momenteel wordt bij conflicten intern bemiddeld door de orthopedagoog. Voor de afhandeling blijkt dit echter niet altijd wenselijk. In oktober wordt in de directieraad voorgesteld om hiervoor een externe bemiddelaar in te zetten.

Edwin: Wat is de staat van het hoogbegaafdheidsonderwijs (HB), zowel landelijk, regionaal en lokaal? Het blijft een uitdaging om deze doelgroep adequaat te bedienen. HB is dit jaar een speerpunt. Volgende week verzorgt Tessa Kieboom een masterclass en in februari vindt een themadag met dit onderwerp plaats. Dit om de basis voor alle kinderen te verhogen en te bedienen in eigen context. Binnen de regio is het Klaverblad een extra voorziening voor HB-leerlingen. De school heeft een moeilijke periode doorgemaakt, met kwaliteitsproblemen en toezicht van de inspectie. Inmiddels is het tij gekeerd: de school functioneert weer robuust, met tevreden ouders en medewerkers. De inspectie heeft deze positieve ontwikkeling bevestigd. De projectweek voor de vakantie werd als ontspannen en veilig ervaren, met tevredenheid over de kwaliteit. Wel is er de intentie om op termijn te integreren met IKC Máxima, waarbij de klassen behouden blijven, maar kinderen samen kunnen opgroeien. Ook andere scholen worden betrokken bij het leveren van meer maatwerk. Dit gebeurt gefaseerd, op basis van een projectplan en met subsidie van het samenwerkingsverband (SWV).

De ambitie is om het onderwijs op een hoger niveau te organiseren, met een preventieve aanpak waar mogelijk. In het verleden was het kwaliteitssysteem onvoldoende op orde; inmiddels zijn hierin duidelijke stappen gezet.

Binnen IKC Prins Constantijn zijn diverse vraagstukken rondom onderwijskwaliteit en pedagogisch handelen. Hierop is actief ingezet met hulp van een aantal professionals van een andere school, met als doel het versterken van de basis en het bieden van goed onderwijs in een veilige en stimulerende leeromgeving.

Bij IKC Middelsee ligt de focus momenteel op het opzetten van een stevige basisstructuur. Vanwege ziekte is tijdelijk een interim-directeur aangesteld om dit proces te begeleiden.

4. Mededelingen/actualiteiten - <i>Vervangingsfonds</i> Het vervangingsfonds begeleidt en adviseert bij verzuim. Sinds de overstap naar Visma is het ziekteverzuim beter zichtbaar. In 2024 ligt het verzuim op 9,2%, aanzienlijk hoger dan het landelijke gemiddelde (5,2%) en het gemiddelde van het primair onderwijs (7,2%). Dit vormt een behoorlijke kostenpost. Het verzuim is vaak langdurig en komt relatief veel voor bij starters en de middengroep, waar werk- en privébalans vaak onder druk staat. Meer dan de helft van het verzuim is niet beïnvloedbaar; de andere helft vraagt om gerichte aandacht. De projectgroep waarin ook het vervangingsfonds participeert werkt aan een preventieve aanpak: signalen herkennen, het gesprek aangaan en tijdig stappen zetten. Doel is om eerst terug te gaan naar het landelijke gemiddelde van 7%, met het uiteindelijke streven naar 5%. Er zijn ook complexe casussen, zoals bijv. studenten die volledig werken en daardoor geen tijd hebben om de studie af te maken en daardoor ziek worden. Ingesteld is dat studenten niet meer dan 3 dagen mogen werken. Maar ook langdurig ziekte zoals bijv. longcovid, waarbij ontslag pas mogelijk is na besluit van het UWV – een traject dat vaak langer dan een jaar duurt. Preventie biedt kansen en vraagt om gezamenlijke verantwoordelijkheid. Personeelsbeleid wordt hierop ingericht in lijn met het Strategisch Koersplan. Het vervangingsfonds adviseert over een plan van aanpak. Collega's van langdurig zieken zijn soms zoekende: wat kan wel, wat niet? Aandacht en communicatie hierin zijn essentieel, maar vragen maatwerk want elk mens is anders. - <i>Functiebouwwerk</i> Het functiebouwwerk is generiek opgezet, gebaseerd op verantwoordelijkheden en reikwijdte in plaats van specifieke taken. Dit maakt het flexibel en onderhoudsarm: bij veranderingen hoeft niet telkens een nieuwe functieomschrijving gemaakt te worden. Generieke functies helpen leidinggevendenden om verschillen tussen functies beter te duiden via duidelijke functiereeksen. Niet elke functie wordt direct ingevuld, maar de reeksen bieden houvast bij het maken van keuzes bij vacatures. OGMR adviseert positief en de PGMR verleent instemming met het Functiebouwwerk. - De MR van de Kinderkoepel heeft een brief gestuurd over de invoering van tweestapsverificatie bij ParnasSys in het kader van het normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP). Hierbij wordt gebruikgemaakt van een authenticator-app voor extra beveiliging. De medewerkers van de Kinderkoepel hebben bezwaar geuit tegen het verplichte gebruik van een privételefoon voor deze verificatie. Tijdens het overleg van vandaag is besproken dat het bezwaar niet voortkomt uit praktische bezwaren zoals het ontvangen van meldingen, maar uit een principiële standpunt ten aanzien van het gebruik van privéapparatuur voor werkdoeleinden. Voor medewerkers die om principiële redenen weigeren hun privételefoon te gebruiken, wordt gekeken naar alternatieven zoals een USB-key of token. Er wordt geen vergoeding gevraagd; het gaat puur om het principe. Dit punt wordt verder opgepakt. - ICT beleid vastgesteld, nu aan de slag met aanbesteding voor iPads en Laptops.	Bianca Marjolein/ Bettina
5. Personeelsgeleding GMR Om de GMR weer compleet te maken is het wenselijk dat er nog een leerkracht bij komt. Oproep via social schools, Marjolein maakt opzet, Evelien verstuurt.	Allen
6. Portefeuilles/scholenverdeling/functies Besloten wordt om de dit nog niet te verdelen. Eerst kijken hoe het allemaal komt. Volgende vergadering agenderen.	Allen
7. Jaarverslag 2024/2025 Marjolein past het document aan, volgende vergadering weer op de agenda.	Folkert

8. Speerpunten 2025/2026 Alles vraag aandacht: ICT, ChatGPT, AI, Copilot, leerlingenraad, sport, verbinding stichtingsbreed. Overkoepelende leerlingenraad staat bij Aukje Oldekamp op de agenda.	Allen
9. Rondvraag - (G)MR cursus – er is vraag naar om deze weer in november te organiseren. Marjolein neemt contact op met Joop Witteveen van de CNV. - Sytse – interessant, mooi achtergrondinformatie. Hoe wordt de agenda bepaald? Vanuit stukken die aangeleverd worden. Vooraf aanleveren van punten. - Jogchum – in de zomervakantie een bericht ontvangen via wetransfer van een slager– niemand heeft hier op gereageerd. De link is inmiddels verlopen. - Evelien – actie: e-mailadressen laten koppelen aan gmr@pcboleeuwarden.nl - Carien en Bea – fijn dat het grotere groep is. - Ilona en Edwin – niets aan voorgaande toe te voegen - Carla – geen bijzonderheden - Marjolein – namens Folkert de vraag aan de oudergeleding wie voorzitter zou willen worden.	Allen
10. Sluiting Marjolein sluit de vergadering om 21.45 uur.	Allen