



**GMR Talent Primair**  
**Jaarverslag**  
**2022**

## **Inhoudsopgave**

Algemeen	2
Bijeenkomsten en activiteiten	2
Taakverdeling	3
De commissies en ad hoc-werkgroepen	3
Aandachtspunten en resultaten	3
Onderwerpen waarop advies of instemming is verleend	5
Begroting en realisatie	6

## Jaarverslag 2022

### Algemeen

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Talent Primair wordt gevormd door afgevaardigden van de medezeggenschapsraden van de basisscholen van Talent Primair. Dit zijn bij voorkeur ouderleden of personeelsleden uit de MR'en, maar een MR kan ook een ouder of leerkracht van de school afvaardigen die geen MR-lid is. In dat geval worden duidelijke afspraken gemaakt over de interne informatie-uitwisseling. Alle scholen binnen de stichting mogen een GMR-lid leveren.

Helaas waren net als voorgaande jaren ook in 2022 niet alle scholen in staat om een afgevaardigde te vinden voor de GMR, maar het is goed om te merken dat het medezeggenschapswerk op alle Talent Primair-scholen de aandacht heeft en het aantal GMR-leden stabiel is. De aangesloten basisscholen zijn OBS Blaricum (Blaricum), OBS Bijvanck (Blaricum), SWS de Catamaran (Loosdrecht), OBS Comenius (Naarden), OBS Curtevenne (Kortenhoef), OBS de Godelinde (Naarden), OBS Graaf Floris (Loenen aan de Vecht), OBS Wisperweide (Weesp), OBS Kamperfoelie (Huizen), OBS Koningin Emma (Bussum), OBS de Linde (Loosdrecht), OBS Meester Kremer (Nederhorst den Berg), OBS De Ploeg (Laren), OBS de Triangel (Weesp), OBS de Vinkenbaan/OBS PC Hooft (Muiderberg/Muiden), OBS de Zuidwend (Eemnes), Bussumse Montessorischool (Bussum), Larense Montessorischool (Laren), Dr. Maria Montessorischool (Huizen), Montessorischool De Gouden Kraal (Huizen), Gooische Montessorischool (Huizen) en Jenaplanschool De Sterrenwachter (Loosdrecht/Hilversum). De Vinkenbaan/PC Hooft per 1 augustus 2022 geen onderdeel meer van Talent Primair. Deze school is overgegaan naar ASKO (Amsterdamse Stichting voor Katholiek, Protestants-Christelijk en Interconfessioneel Onderwijs).

### Bijeenkomsten en activiteiten

In de eerste maanden van 2022 waren nog verschillende coronamaatregelen van kracht. De GMR-vergadering van februari moest hierdoor digitaal plaatsvinden. In de toekomst blijft er ruimte voor digitale vergaderingen als de agenda zich daarvoor leent, maar bij zwaardere dossiers en adviesaanvragen en instemmingsverzoeken heeft een fysieke gedachtewisseling de voorkeur van de GMR. Fysieke ontmoeting is daarnaast goed voor de onderlinge betrokkenheid.

De GMR is in de eerste helft van 2022 (schooljaar 2021-2022) drie keer bijeengeeweest voor een overlegvergadering. In de tweede helft van 2022 (schooljaar 2022-2023) heeft de GMR twee keer een overlegvergadering belegd en is in september een opstart-werkvergadering georganiseerd. Verder hebben de drie commissies hun werkplan besproken en een jaarplanning opgesteld.

Om de basiskennis over het financiële reilen en zeilen van scholen te vergroten is door de financieel adviseur van Talent Primair in oktober weer de workshop (G)MR-financiën gegeven. In november hebben we de jaarlijks terugkerende GMR-cursus voor startende en ervaren (G)MR-leden georganiseerd. Deze cursusavond is verzorgd door een trainer van de Vereniging Openbaar Onderwijs. Gezien de goede ervaring met de gecombineerde GMR-cursus voor startende én ervaren GMR-leden is de cursus ook dit jaar opengesteld voor nieuwe MR-leden van de aangesloten scholen. Het is goed om kennis over het medezeggenschapswerk te borgen en te verdiepen.

In 2022 hebben we tweemaal overlegd met de Raad van Toezicht. In maart is een afvaardiging van de GMR aanwezig geweest bij de vergadering van de Raad van Toezicht en in oktober hebben afvaardigingen van de GMR en van de Raad van Toezicht deelgenomen aan de themavond “Anders organiseren”, georganiseerd door het College van Bestuur. Daarnaast worden de notulen van de vergaderingen uitgewisseld, zodat we wederzijds op hoofdlijnen op de hoogte zijn van de gang van zaken.

De GMR is vertegenwoordigd in verschillende binnenkringen (onder andere Professionalisering, Passend Onderwijs, Personeel, Arbeidsmarkt en Kwaliteit) en de Arbo-commissie van Talent Primair. Deze commissie is in het leven geroepen om gevraagd en ongevraagd advies te geven over arbo-gerelateerde zaken en stelt onder andere het Sociaal Jaarplan van de stichting op. Ook buigt de commissie zich over de uitkomsten van de RI&E en het daaruit voortvloeiende actieplan.

### **Taakverdeling**

De GMR had in de eerste helft van 2022 een voltallig Dagelijks Bestuur. Dit bestond in schooljaar 2021-2022 uit:

- Rudolph Donkers, ouder van de Godelindeschool, als voorzitter
- Cornelia Voorink, ouder van de LMS, als vicevoorzitter
- Judith van den Boom, leerkracht op De Zuidwend, als algemeen lid
- Carin Smits, extern notulist, als ambtelijk secretaris. Zij is geen stemgerechtigd lid van de GMR.

Per juli ontstond met het vertrek van Cornelia de vacature vicevoorzitter, die per november is ingevuld door Bas Iliohan, ouder van De Triangel.

### **De commissies en ad hoc-werkgroepen**

Gedurende heel 2022 waren drie commissies actief: de Financiële commissie, de Commissie Personeel en Organisatie en de Commissie Kwaliteit van onderwijs. De GMR kan met deze commissies proactief aanhaken bij de betreffende binnenkringen van Talent Primair en kan zo in het voortraject van beleidsontwikkeling meedenken. Er is in september weer een aantal nieuwe GMR-leden gestart, met deels een andere achtergrond en interesse, die zich inmiddels hebben aangesloten bij een commissie.

Daarnaast is de mogelijkheid opgehouden om tijdelijke commissies of werkgroepen in het leven te roepen als de voorliggende advies- of instemmingstrajecten dit vragen.

### **Aandachtspunten en resultaten**

De GMR heeft voor het schooljaar 2021-2022 een aantal aandachtspunten benoemd. Het is goed om de impact van het medezeggenschapswerk uit te dragen door te monitoren wat de GMR in beweging heeft gebracht op deze dossiers:

- *PR van de (G)MR.* Om de achterban te informeren publiceert de GMR na iedere vergadering een korte update op Social Schools en in de oudernieuwsbrieven van alle scholen. Er zijn sinds september 2022 nog drie openstaande GMR-plekken.
- *Talent Primair als lerende organisatie: onderwijskwaliteit en professionalisering.* Het College van Bestuur heeft inmiddels de kwartaalrapportagecyclus verrijkt met een Kwartaalrapportage Kwaliteit en Personeel. Hierin wordt steeds een ander aspect van professionalisering en de schoolorganisatie uitgewerkt. De GMR is blij

met deze rapportages en bevaart het College van Bestuur op de effecten van beleid in de klas.

- *Opvangen en wegwerken gevolgen corona.* Inmiddels is de situatie op alle scholen teruggekeerd naar een nieuw normaal, zonder coronamaatregelen maar met een krappe personeelsbezetting. Op basis van toetsresultaten wordt waar mogelijk met behulp van NPO-budget ingezet op het wegwerken van leerachterstanden.
- *het monitoren van de financiële situatie van Talent Primair (aandachtspunten zijn: negatief resultaat, nieuwe bekostigingssystematiek, Nationaal Programma Onderwijs).* Aan de hand van de kwartaalrapportages, de Jaarrekening en de Meerjarenbegroting volgt de Financiële commissie de ontwikkelingen op de voet. Indien nodig wordt een ongevraagd advies uitgebracht. De Meerjarenbegroting is sowieso adviesplichtig.
- *ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt (streven is kwalitatief goede, gezonde lerarenpopulatie; aandachtspunten: bezetting, verzuim, takenpakket, werkdruk (belangrijke risicofactor)).* De combinatie van verzuim, het gebrek aan vervangers en de relatief geringe beschikbaarheid van nieuwe leerkrachten maakt dit een belangrijk dossier. Met initiatieven voor zijinstromers en een vervangingspool, maar ook met extra wervings- en behoud-inspanningen probeert Talent Primair een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven.

De GMR heeft voor het schooljaar 2022-2023 de volgende speerpunten/thema's benoemd:

Thema	Uitwerking
Ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> <li>- streven is kwalitatief goede, gezonde lerarenpopulatie</li> <li>- aandachtspunten: bezetting, verzuim, takenpakket, werkdruk (belangrijke risicofactor), "anders organiseren"</li> </ul>
TP als lerende organisatie: onderwijskwaliteit en professionalisering	<ul style="list-style-type: none"> <li>- deelname aan Binnenkring Professionalisering</li> <li>- themavergadering Professionalisering</li> <li>- Kwaliteit van onderwijs: 4x per jaar op agenda bij bespreken Kwartaalrapportage Kwaliteit</li> <li>- volgen voortgang ontwikkeling en gebruik Kwaliteitskaarten</li> <li>- volgen ontwikkeling High Performing Schools</li> </ul>
Contact/samenwerking GMR en RvT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bepalen nieuwe vorm voor overleg, ieder kwartaal</li> <li>- uitdiepen relevante onderwerpen zoals het "anders organiseren van het onderwijs" en de mate van autonomie van scholen binnen Talent Primair</li> </ul>
Clusterstructuur Talent Primair (taken en verantwoordelijkheden, verschillen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- inzicht in stand van zaken per cluster</li> <li>- aandachtspunten NPO, bezetting, autonomie, solidariteit, governance</li> <li>- evaluatie clusterstructuur</li> </ul>

In de laatste vergadering van het schooljaar en in het volgende jaarverslag van de GMR wordt geëvalueerd wat de GMR hiervan heeft kunnen realiseren.

De GMR-vergaderingen hebben een vaste agenda-indeling, met de blokken "Stand van zaken arbeidsmarkt en personeel", "Stand van zaken bestuurlijke ontwikkelingen" en "Stand van zaken financiën Talent Primair". De actuele onderwerpen worden hierin ondergebracht en in samenhang besproken. Verder wordt in themavorm regelmatig een dossier uitgediept. Zo heeft de GMR in 2022 met het College van Bestuur gesproken over de ontwikkeling en

kwaliteit van het hybride onderwijs, de inzet van de NPO-gelden, de implementatie van de Avg, het thema Werkbeleving (aan de hand van de RI&E's en de QuickScans, en de Evaluatie Personeelsbeleid) en de samenwerkingsstructuur (voorheen topstructuur) binnen Talent Primair). De samenwerking met het College van Bestuur is uitstekend. De GMR complimenteert de bestuurders met de mate van transparantie die zij de GMR bieden.

### **Onderwerpen waarop instemming of advies is verleend**

#### *Februari 2022*

- In deze vergadering is uitgebreid gesproken over het evaluatieverslag Bovenschoolse sturing 2021, het Jaarplan Talent Primair 2022 en de financiële situatie van Talent Primair. Er lagen geen dossiers voor ter instemming of advies.

#### *April 2022*

- Bestuursformatieplan 2022-2023 (instemming PGMR/positief advies OGMR): de GMR benoemt de krapte op de arbeidsmarkt en het behouden en duurzaam inzetten van medewerkers als belangrijk aandachtspunt. Talent Primair heeft een goed en stevig personeelsbeleid en de GMR is blij met initiatieven als het zijnstroomtraject en de aandacht voor werkdrukbeleving, maar vraagt het College van Bestuur om de stand van zaken nauwgezet te monitoren.
- Generatiepact 2022 (instemming): de GMR is blij met initiatieven om medewerkers te behouden en die ervoor zorgen dat ze enthousiast hun werk blijven doen, en is voorstander van beleid dat zich richt op het verminderen van het ziekteverzuim en de daarbij horende extra belasting op de collega's en de hoge kosten voor de scholen.

#### *Juni 2022*

- Voorgenomen besluit bovenschoolse inzet middelen NPO 2022-2023 (instemming): de GMR agendeert de monitoring en evaluatie van de effectiviteit van het nieuwe zij-instroomtraject voor de GMR-vergaderingen in december 2022 en juni 2023. Ook gaat de GMR ervan uit dat de bovenschoolse afroming in alle MR'en is besproken.
- Gezien de duidelijke toelichting naar aanleiding van de vragen over het Jaarverslag 2021 en de kwartaalrapportage zonder verrassingen was het niet nodig om een ongevraagd advies uit te brengen over het Jaarverslag 2021 of de Eerstekwartaalrapportage 2022.

#### *Oktober 2022*

- Klachtenregeling Talent Primair (instemming): de GMR kan unaniem instemmen met de Klachtenregeling Talent Primair en hecht eraan de vierjaarlijkse evaluatie met de interne contactpersonen in te plannen en uit te voeren.
- Gedragscode Talent Primair (instemming PGMR/positief advies OGMR): de meldplicht voor relaties op de werkvloer en een verruiming over contacten tussen leerkrachten en ouders worden in de gedragscode opgenomen.
- Corona-scenario's/Covid-19 draaiboek Talent Primair (instemming): zowel het College van Bestuur als de GMR onderschrijven het doel van de scenario's: het doen van het maximale om de scholen open te houden. De GMR benadrukt het belang van goede, tijdige en herhaalde communicatie richting ouders. Aandachtspunten in dit proces zijn de wijze waarop de opvolgende fases door de minister worden aangekondigd, de voorbereiding op de snelle omschakeling naar hybride of volledig digitaal onderwijs

(binnen één werkdag) en de richtlijn voor cruciale beroepen van ouders voor de opvang van kinderen.

- Inzake de stand van zaken uitnutting NPO-gelden en Tweedekwartaalrapportage 2022 was de GMR tevreden over de toelichting van het College van Bestuur. De GMR heeft hierover geen ongevraagd advies uitgebracht.

#### December 2022

- Update Medezeggenschapsstatuut en GMR-reglement (instemming); betreft slechts de actualisatie van de namen van de aangesloten scholen.
- Begroting 2023 en Meerjarenbegroting 2023-2026 (positief advies met een aantal aandachtspunten): de GMR vraagt aandacht voor het normaliseren van de cijfers in alle rapportages, het voorkómen van bovenmatig eigen vermogen, het effect van het inzetten van de NPO-gelden in negatieve begrotingen en de dotatie voor Groot Onderhoud.

#### Begroting en realisatie

De GMR is in kalenderjaar 2022 binnen de geraamde begroting van €28.600 gebleven. Deze kosten worden gedragen door het bevoegd gezag (Talent Primair). Onderstaande figuur geeft het overzicht van de bestedingen van de GMR in 2022.

Verreweg de grootste uitgaven deed de GMR op de post Ambtelijk secretaris. De GMR hecht er grote waarde aan dat alle leden zich tijdens de vergadering met de inhoud bezig kunnen houden. De ambtelijk secretaris zorgt voor verslaglegging van de vergaderingen en het opstellen van de GMR-besluiten. Ook neemt ze administratieve taken zoals het plannen en voorbereiden van voorbesprekingen met het CvB, communicatie met de GMR-leden, het bewaken van de voortgang van advies- en instemmingstrajecten en het schrijven van columns voor Social Schools en de schoolnieuwsbrieven uit handen van het dagelijks bestuur.

Post	Begroot 2022	Besteed	Beschikbaar
Compensatie voor ieder personeelslid in de DB GMR	€ 10.000,00	€ -	€ 10.000,00
Scholingsbijeenkomsten/ trainingen	€ 2.500,00	€ 1.195,66	€ 1.304,34
Reiskosten GMR-leden	€ 1.000,00	€ 27,25	€ 972,75
Attenties voor GMR-leden	€ 800,00	€ 593,41	€ 206,59
Vergaderkosten/ huur	€ 500,00	€ -	€ 500,00
Adviseur inhuren bij geschil en/of meelesen GMR stukken	€ 2.500,00	€ -	€ 2.500,00
Ambtelijk secretaris	€ 10.000,00	€ 8.422,89	€ 1.577,11
Lidmaatschappen en abonnementen	€ 500,00	€ -	€ 500,00
Communicatie richting MR achterban	€ 800,00	€ -	€ 800,00
<b>Totaal</b>	<b>€ 28.600,00</b>	<b>€ 10.239,21</b>	<b>€ 18.360,79</b>

Het resterende bedrag van € 18.360,79 vloeit terug in de algemene middelen van Talent Primair.

23 februari 2023  
GMR Talent Primair