

GMR Fluvium 2 november 2021

Aanwezig: Kim van Dooijeweert, Martin Kershaw, Niek de Jong, Wieteke van Doorn, Danielle Siems, Jacqueline Smith, Sam Berendse, Caroline van Loon, Corrie van Oort, Freek van Wendel de Joode, Peggy Buurman.

Afgemeld: Nelleke Smit.

Bestuur: Jeroen Goes

Ambtelijk secretaris: Olaf Verheij (verslag)

1. Opening

Kim opent de vergadering en heet iedereen welkom. Sam en Wieteke nemen digitaal deel. Nelleke is wegens persoonlijke omstandigheden afgemeld. Er zijn geen toehoorders.

Er is geen nieuwe ingekomen post. De brieven rond de Isandra zijn beantwoord, de antwoorden zijn met de leden gedeeld. Hier zijn geen reacties op ontvangen.

2. Vaststellen agenda

De agenda is vastgesteld zoals voorgesteld.

3. Notulen vorige vergadering

De notulen zijn vastgesteld.

4. Mededelingen voorzitter GMR

Onlangs heeft een scholing MR Start plaatsgevonden. Dit was heel positief. Olaf peilt de belangstelling onder MR'en om dezelfde cursus nogmaals aan te bieden.

De volgende vergadering is verzet, van 9 naar 8 februari.

5. Mededelingen voorzitter CvB

Jeroen heeft de marap bij de stukken gevoegd.

Jeroen geeft een korte toelichting op zijn besluit om over te stappen naar Amsterdam. De RvT heeft de regie om Jeroens opvolging te regelen. In eerste instantie wordt dat een interim-bestuurder. Die start half november, om een goede overdracht van Jeroen te hebben.

Situatie Isandra

Er is een geschil aangespannen bij de landelijke klachtencommissie. Het geschil gaat over de aanstelling van de directeur en een gebrek aan inspanning om voldoende personeel te vinden. Het komt voor op 14 december. Het is nu nog niet te overzien of er een overloop is in het kalenderjaar. Indien nodig blijft Jeroen beschikbaar rond deze casus.

Caroline suggereert dat de interim-bestuurder mogelijk als opdracht kan krijgen om de zaak af te ronden. Dit nemen we mee naar het gesprek met de RvT.

Hoofdlijn begroting

Er is nog geen afspraak tussen de adviesgroep en Robin. Martin neemt hier het initiatief voor, rond half november. Op 4 november is het tweede concept klaar.

Stafbureau

Hier zijn geen vragen over. De genoemde datum van aanstelling bij HRM klopt niet. Het moet zijn: 1/5/2022 (niet 2021).

Fluvium Academie

Een aantal studenten is gestopt, maar er is ook nieuwe instroom geweest. Er zijn nu 8 studenten. Inhoudelijk is het traject nu meer maatwerk dan in het eerste jaar. De werkgroep van het DO is bezig met een '2.0-versie'. Die heeft ook een andere doelgroep, van buiten Fluvium.

Op 10 december is er een afscheid van Jeroen, met de GMR, het DO en de stafleden. Een formele uitnodiging volgt via Joke.

6. Verkenning bestuurlijke samenwerking

Jeroen heeft een korte notitie geschreven over het 'waarom' rond de bestuurlijke samenwerking.

Reacties per adviesgroep:

Personeel:

De adviesgroep is van mening dat het duidelijk zichtbaar moet zijn op welke manier de samenwerking bijdraagt aan de positie van het personeel. Ook moet duidelijk zijn dat er ook gaandeweg nog 'nee' gezegd kan worden.

Financiën:

Het grote voordeel voor Fluvium is nog niet echt duidelijk geworden, zeker nu er een van de stichtingen niet meer deelneemt aan de samenwerking. Ook is niet duidelijk wat de "kleine stap terug" is waar op pagina 4 over gesproken wordt. Welk doel is er samen wel te bereiken, wat apart niet kan? Hoe ziet dit er concreet uit? De meerwaarde voor de kinderen moet ook aannemelijk gemaakt kunnen worden.

Jeroen heeft niet concreet voor ogen wat de stap terug zou kunnen zijn. Hij trekt wel de vergelijking met de fusie van Fluvium en Spoenk. Jeroen is er van overtuigd dat dat voor alle scholen beter is geweest.

Onderwijs:

De adviesgroep verwacht dat dit proces een tijd zal stilliggen zolang de interim-bestuurder er is. Hij of zij gaat op vrij korte termijn weer weg, terwijl een fusie ook sterk hangt aan vertrouwen onder personen. Andersom is het de vraag of er iets verloren gaat als het traject nu een half jaar op een laag pitje komt te staan. Jeroen herkent dit, maar adviseert wel om het traject niet helemaal stil te zetten, dan is het momentum wel helemaal weg. Kleine stapjes zijn wel passend voor een interim-periode.

Communicatie:

De rationele component is zichtbaar en te begrijpen. Er zijn zekere parallellen te zien met de gemeentelijke fusies in de regio.

De GMR signaleert dat de fusie tussen Spoenk en Fluvium nog niet echt achter de rug is, een deel van het personeel ziet nog twee bloedgroepen onder het personeel bestaan. Met name binnen oud-Spoenk leeft dat nog, daar is Fluvium een andere partij. Jeroen ervaart die tweedeling niet zo sterk, er is juist een sterk gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Zowel voor de interim'er als voor de definitieve nieuwe bestuurder zal dit wel een thema zijn.

Concrete winstpunten zouden in Jeroens ogen zijn dat bijvoorbeeld het staffbureau meer continuïteit kan bieden. De GMR brengt daar tegenin dat de schaalgrootte niet zonder meer tot kleinere kwetsbaarheden leidt.

Ter overweging: een tijdelijke adviesgroep in te richten in samenwerking met de directeuren. Hier neemt de GMR later een besluit over.

7. Stichtingsbrede leerlingenraad

Hier zijn geen vragen over.

Waarna Jeroen de vergadering verlaat.

8. Werving nieuwe bestuurder

De RvT heeft aan de GMR input gevraagd voor het wervingsprofiel, in eerste instantie voor een interim-bestuurder.

Komende donderdag spreekt de GMR met de RvT over het wervingsprofiel. Freek, Peggy, Kim, Corrie nemen deel aan dit gesprek. Freek en Corrie willen deelnemen aan de BAC.

Voor het profiel van de interimmer:

- Continuïteit van de organisatie waarborgen
- Afronden traject Isandra
- De betrokkenheid van Jeroen bij de scholen zou behouden moeten blijven: zichtbaar in de scholen
- Ervaren persoon, met kennis van zaken rond kleine scholen.
- Weerbaarheid bij lerarentekort
- Uitzoeken: is het gewenst om het CvB uit 1 of 2 personen te laten bestaan?
- Kennis van de Betuwe (pluspunt, geen eis)
- Communicatief sterk

Voor de langere termijn, aanvullend op het voorgaande:

- Ervaring met innovatie in het onderwijs

Vraag voor de RvT: waarom wordt de interimmer voor slechts drie dagen per week ingehuurd? Is dat voldoende? Voor een relatief korte termijn is dat afdoende, maar tot september is het wellicht wat mager.

Voor de vaste bestuurder zou het goed zijn als het profiel minder summier is dan zoals dat nu van B&T is ontvangen.

9. Rondvraag

Afscheid van Jeroen: Olaf regelt een cadeautje namens de GMR.

10. Sluiting

Kim sluit de vergadering.

Openstaande acties

actie	wie	deadline
Na zomervakantie laten terugkomen: bij MR'en betrekken van professionaliseringsplan op schoolniveau	Kim, Olaf	september 2021
Bijhouden overzicht inkomende post/ mails	Olaf	--
In overleg met de GMR OPO-R ondersteuning zoeken in proces verkenningen fusie	Kim, Olaf	<i>on hold</i>

Organiseren event	adviesgroep communicatie	februari 2021
Deelname BAC interim bestuurder	Corrie, Freek	november 2021

Besluiten tot een jaar terug

datum	besluit
14/09/2021	GMR geeft instemming op voorstel schatkistbankieren
14/09/2021	GMR stelt activiteitenplan 2021-2022 vast
10/06/2021	PGMR geeft instemming op functiebeschrijving intern begeleider
15/04/2021	PGMR geeft instemming op bestuursformatieplan 2021-2022
15/04/2021	GMR steunt algemene lijn invulling NPO
11/03/2021	PGMR geeft instemming op professionaliseringsbeleid
28/01/2021	PGMR geeft instemming op aanpassingen functieboek
buiten vergadering	GMR geeft positief advies op begroting 2021