

Jaarplan 2026 - 2027

Leden MR

Personeelsgeleding:	Oudergeleding:
Ellen de Rooij (voorzitter)	Mark de Bruin
Sacha Toebak	Daan de Jong
Karlijn van Zanten	Elena Takou
Marieke Mittelmeijer	David Baum (secretaris)

Speerpunten MR OBS Steigereiland

Hieronder samengevat het voorstel voor de invulling van de MR werkzaamheden voor schooljaar 2026/2027. Eerst de inhoudelijke speerpunten, en daarna de reguliere werkzaamheden.

Mede door dit document willen wij ons controleerbaar maken voor de achterban met een duidelijke inhoudelijke lijn; uitgangspunt daarbij is altijd goede communicatie naar school en ouders, per punt zal bekeken worden hoe we daar waar nodig extra aandacht aan geven. Ook daartoe dient het vaststellen en op de website bekendmaken van dit voorstel.

Missie

De MR heeft als missie om de belangen te behartigen van leerlingen, ouders en medewerkers bij de besluitvorming over het schoolbeleid

Visie

De MR bevordert openheid naar en onderling overleg tussen school en ouders. De wijze van communicatie wordt afgestemd en aangepast al naar gelang de situatie.

Inhoudelijke Speerpunten MR 2026/2027

1. Traktaties en verjaardagen

De wijze waarop verjaardagen op school worden gevierd en het huidige traktatiebeleid zijn aan het einde van het vorige schooljaar binnen de MR besproken. Aanleiding hiervoor is onder meer dat traktaties regelmatig ongezond zijn en daarnaast steeds vaker kleine cadeautjes en plastic speeltjes worden uitgedeeld. De MR wil hierover komend schooljaar samen met de directie verder in gesprek. Daarbij kan worden onderzocht of duidelijke(re) afspraken wenselijk zijn en welke alternatieve manieren er zijn om verjaardagen op school feestelijk te vieren, zonder of met een andere invulling van traktaties.

2. Schermbeleid

Het gebruik van smartphones en andere persoonlijke digitale apparaten zoals tablets en smartwatches door kinderen en de mogelijke negatieve effecten daarvan krijgen maatschappelijk steeds meer aandacht. De MR wil komend schooljaar met de directie bespreken of het wenselijk is dat de school hierin een actieve rol speelt. Daarbij kunnen de voor- en nadelen van een schermbeleid worden onderzocht, evenals de vraag welke rol de school kan en wil vervullen richting leerlingen en ouders. Doel is te komen tot een onderbouwd standpunt en, indien wenselijk, concrete afspraken of beleid.

3. Klimaat- / duurzaamheidsplan

Door klimaatverandering komen periodes met hoge en extreme temperaturen steeds vaker voor. Dit kan ook binnen het schoolgebouw en op het schoolplein gevolgen hebben voor het welzijn en functioneren van leerlingen en medewerkers. Daarnaast kunnen extreme weersomstandigheden in de winter aanleiding geven tot aanpassingen in de dagelijkse gang van zaken. De MR wil met de directie bespreken hoe de school zich op dergelijke situaties kan voorbereiden en welke maatregelen bij extreme weersomstandigheden mogelijk en wenselijk zijn. Doel is te komen tot duidelijke afspraken en, waar nodig, een praktisch klimaatplan. Dit zorgt voor voorspelbaarheid en duidelijkheid, zodat leerlingen, ouders en medewerkers weten waar zij aan toe zijn en de school bij extreem weer snel en adequaat kan handelen.

4. Financieel perspectief

In Amsterdam is sprake van een bredere ontwikkeling waarbij het aantal leerlingen daalt. Hoewel onze school zich wat betreft leerlingenaantallen tot nu toe relatief goed weet te handhaven, kan deze ontwikkeling op termijn ook gevolgen hebben voor onze school. Een eventuele daling van het leerlingenaantal kan van invloed zijn op de financiële positie en daarmee op toekomstige keuzes.

De MR wil deze ontwikkeling gedurende het schooljaar daarom nauwlettend blijven volgen en hierover periodiek met de directie in gesprek gaan. Daarbij is aandacht voor mogelijke gevolgen voor onder meer de begroting, personele bezetting, groeps grootte, voorzieningen en de kwaliteit van het onderwijs. Het doel is om eventuele veranderingen tijdig te signaleren en inzicht te hebben in de keuzes die daaruit kunnen voortvloeien.

Tegelijkertijd is het belangrijk om te constateren dat onze school er, in vergelijking met de bredere ontwikkeling in Amsterdam, goed voor staat. Het behouden van een gezonde en stabiele instroom is echter niet vanzelfsprekend en blijft daarom een belangrijk aandachtspunt. De MR wil ook hierover met de directie in gesprek blijven: welke inspanningen worden gedaan om de aantrekkelijkheid en positionering van de school te behouden en waar mogelijk verder te versterken, zodat ook in de toekomst voldoende leerlingen voor onze school blijven kiezen.

Overwegingen en verantwoording keuzes

Basistaak van de MR is openheid en het bevorderen van onderling overleg. We hebben bekeken wat op dit moment belangrijke (structurele) onderwerpen zijn om de aandacht op te houden. Dat heeft geleid tot de [vier] speerpunten. Daar willen wij met de directie aandacht aan besteden, met name door structurele aandacht in de vergaderingen daarvoor.

Voorlopige jaarkalender MR:

De vergaderingen zijn ongeveer om de zes weken, een week voor de GMR

- ★ Jaarplan 2026-2027 en jaarverslag vorig schooljaar: september 2026
- ★ Medezeggenschapsreglement: september 2026 [IR]
- ★ Medezeggenschapsstatuut: september 2026 [IR]
- ★ Besteding ouderbijdrage 25/26: november 2026 [IR OG]
- ★ Besteding TSO 25/26: november 2026 [IR OG]
- ★ Financieel beleid hoofdlijnen: november 2026
- ★ Begroting/formatie hoofdlijnen: januari 2027
- ★ Begroting/formatie instemmen: maart/april 2027 [IR PG]
- ★ Vakantieregeling: april 2027 [AR]
- ★ Schoolplan: april 2027 [IR]
- ★ Hoogte en besteding ouderbijdrage: april 2027 [IR OG]
- ★ Besteding werkdrukmiddelen: april 2027 [IR PG]
- ★ Werkverdelingsplan: juni 2027 IR PG]
- ★ Schoolgids: juni 2027 [IR PG]
- ★ RI&E: juni 2027
- ★ Bezetting MR: juni 2027

Procedurele uitgangspunten

- De MR kan ook los van directie samenkomen om input voor en standpunt over de agenda vast te stellen. Daarnaast (en meestal daarop volgend) hebben wij overleg met de directie. Het contact is uitstekend en dat houden wij zo.
- We leggen in notulen vast wat de oordelen (instemming/niet instemming) dan wel het advies van de MR of de geledingen daarin was inzake de agendapunten.
- Als de geledingen in de MR over onderwerpen van mening verschillen streven we ernaar tot overeenstemming te komen, maar mocht dit niet lukken dan zal de MR vanuit dit gegeven toch zoveel mogelijk in gezamenlijkheid naar buiten treden. Over de zaken waarover alleen ouder- of alleen personeelsgeleding instemmingsrecht heeft wordt ook de andere geleding geïnformeerd, zodat de MR steeds als geheel kan optreden. Wel blijft het voor een efficiënte werkverdeling van belang om de onderlinge bevoegdheden steeds helder te hebben.

Vaste informatie van de MR

Aan de hand van de informatieplicht van de directie komt er in elk geval een vast aantal onderwerpen op de agenda, waarbij we deze mede aan de hand van onze speerpunten zullen beoordelen. We kunnen dat aantal onderwerpen zelf op verzoek uitbreiden, met name als het gaat om onderwerpen waarover we advies- en/of instemmingsrecht hebben en waaraan we extra aandacht willen besteden. Voor het overige zal een onderwerp meestal naar gelang van noodzaak door de directie aan ons worden voorgelegd. Tenslotte kunnen wij onze eigen onderwerpen agenderen.

