

## GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

<b>Datum</b>	Donderdag 2 april 2026
<b>Aanvang</b>	19.00 uur
<b>Locatie</b>	Basisschool De Mussenberg Horn
<b>Aanwezig</b>	Tom Coonen(voorzitter), Peter Poell, Arian Gijsen, Chantal Daems, Daniëlle Mans, Youri Vleeshouwers, Rian Gielen (secretaris), Marcel Lemmen (CvB), Ruud Steeghs (Dir).
<b>Afwezig met kennisgeving</b>	-

Agendapunt		Bijlage	
1	<b>Opening en welkom</b>		
Tom heet iedereen welkom.			
2	<b>Vaststellen agenda</b>		
De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.			
3	<b>Vaststellen Notulen</b>		
	Vaststellen notulen GMR vergadering	GMR-CvB- Ruud Steeghs	Concept notulen maart 2026
Terugkoppeling punt 4.2. Voor de medewerkers met een benoeming bij SPOLT ligt de verantwoordelijkheid voor het hebben van een VOG bij het bestuursbureau. De verantwoordelijkheid van een vrijwilligers VOG ligt bij de administratie van de betreffende school.			
4	<b>Leidinggevende principes BS De Mussenberg</b>		
<p>Ruud Steeghs is interim-directeur op De Mussenberg .De Mussenberg werkt in 10 groepen, 3 combigroepen 1/2, 3, 4, 5, 6, 5/6, en twee combigroepen 7/8.</p> <p>De Mussenberg is de afgelopen 2 jaar stevig aan de slag gegaan om de schoolontwikkeling te herijken. Dit is voor de jaren 2025 tot en met 2029 beschreven in het schoolplan. Aan de hand hiervan is het jaarplan opgesteld. Ruud laat een visual hiervan zien. Peter geeft aan dat dit een mooi duidelijk overzicht geeft van de doelen. Dit zou op alle scholen zo zichtbaar moeten zijn. In het vorige schoolplan stonden heel veel doelen, deze zijn bij elkaar gelegd en hieruit zijn de belangrijkste focuspunten gehaald. Er was vanuit het team behoefte aan overzicht, structuur vanuit samenhang en verbinding. e ontwikkeling wordt</p>			

geduid in vier fasen: Voorbereidingsfase (verdieping en prioritering), implementatiefase (besluit en verbeterplan), realisatiefase (uitvoeren, monitoren en bijstellen) en de borgingsfase (borgen). Iedere fase staat voor 1 jaar, het volledig doorlopen van de ontwikkeling neemt dus zo'n vier jaar in beslag. Tijdens de teamvergaderingen is er ruimte voor de ontwikkelteams om de doelen aan te pakken. Er is een "Plussenberg" in de teamkamer waarop alle positief behaalde doelen te zien zijn als motivatie (voor meer informatie: zie bijlage bij deze notulen: beschrijving Good Practice die is opgenomen in het Jaarverslag 2025)

De ondersteuningsbehoeften van de leerlingen zijn in beeld gebracht, de school is een gemiddelde dorpschool. De tussenopbrengsten zijn duidelijk in beeld gebracht en er is zichtbaar gemaakt waar de aandachtspunten liggen.

Binnen het clustertandem (Het MT van Cluster HIN, Op de Tump en De Mussenberg) is er dit jaar begonnen met een audit. De tandems bezoeken elkaar onderling en hieruit komen drie punten: wat gaat goed, wat kan beter en wat moet beter?

5	<b>SPOLT-zaken met CvB</b>		
---	----------------------------	--	--

5.1	Bestuursformatieplan ( <i>instemming</i> )	CvB - GMR	5.1a Oplegger 5.1b Bestuursformatieplan
-----	---	-----------	--

Het bestuursformatieplan is dit jaar voor het eerst opgesteld, dit zorgt ervoor dat het nog zoeken is naar de precieze invulling hiervan.

Er is nog geen eenduidige handelswijze binnen SPOLT voor het prognosticeren van de leerlingenpopulatie. De meerjarenprognose voorspelt een afname van het leerlingenaantal. Daarentegen is er gisteren vanuit een andere prognose duidelijk geworden dat er een stijging zal zijn de aankomende jaren.

De toekenning van budget voor formatie wordt verlaagd van 83 naar 80 procent, zodat er in 2028 budgetneutraal wordt begroot. Structurele inhuur van personeel staat daarbij nog niet in het allocatiemodel, het doel is om deze inzichtelijk te krijgen. De verhoging van de gemiddelde personele last (GPL) is 12%. De bestuurlijke afdracht is verhoogd om de ondersteuningsstructuur te gaan inrichten. De GMR is om instemming gevraagd op het bestuursformatieplan.

In het huidige allocatiemodel wordt er teruggekeken naar de februaritelling van het vorige schooljaar (T=-1,5 systematiek) Dit zorgt ervoor dat scholen die groeien niet voldoende bekostiging krijgen aangezien dit is gebaseerd op een verouderd leerlingenaantal. Het plan is om vanaf het volgende schooljaar in november een inschatting te maken van de februaritelling van het lopende schooljaar en hierop het allocatiemodel in te richten (T=0 systematiek).

Ook is de GMR gevraagd om akkoord te geven op de T=0 systematiek.

5.2	Jaarverslag ( <i>afstemming</i> )	CvB - GMR	5.2a Oplegger 5.2b Jaarverslag
-----	-----------------------------------	-----------	-----------------------------------

Er is een nieuw jaarverslag opgesteld aan de hand van het PO-format. CvB vraagt aan de GMR om te kijken of dit verslag duidelijk is en of er op- of aanmerkingen zijn op de tekst. De RvT is gevraagd om in april instemming hierop te verlenen. Arian geeft aan dat ze in de tekst las dat er afstand wordt genomen van de term: "het gemiddelde kind", terwijl in heel veel cijfers juist wel wordt uitgegaan van een gemiddelde leerling. Wellicht is het mogelijk om hier een andere bewoording voor te kiezen, CvB gaat ermee aan de slag. Daniëlle geeft aan dat de focus op het kind heel erg mooi is om te zien, de leerling staat voorop. En ze geeft de tip om te kijken naar de afkortingen die worden gebruikt, wellicht is het prettig als er hier een uitleg van komt.

5.3	PMO ( <i>instemming</i> )	CvB - GMR	5.3a Oplegger 5.3b PMO
-----	---------------------------	-----------	---------------------------

Het voorstel betreft de implementatie van een modern Preventief Medisch Onderzoek

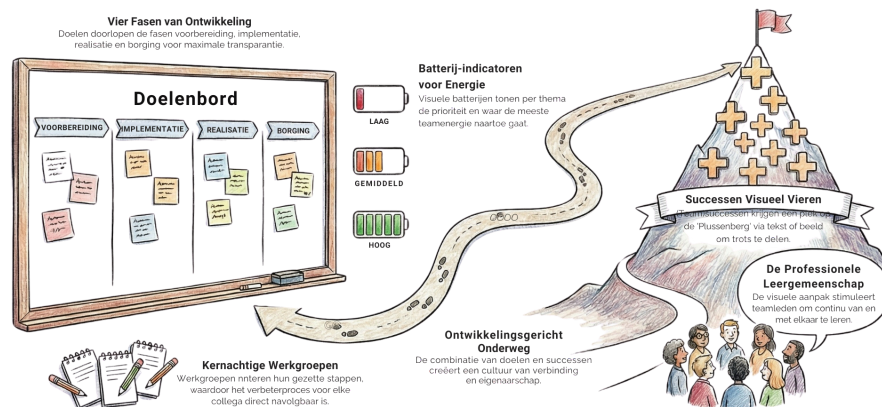
<p>(PMO) binnen Stichting SPOLT. In plaats van een traditionele, eenmalige meting stelt het bestuur voor om gebruik te maken van het digitale platform NewU voor een periode van drie jaar. Dit platform integreert het PMO, het Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) en regelmatige 'pulemetingen'. Dit platform voldoet aan de wettelijke plicht. Het onderzoek is volledig anoniem, het doel is om inzicht te krijgen in de wensen en behoeften, maar ook in eventuele knelpunten. De werkgever is verplicht om een PMO aan te bieden. De GMR wordt gevraagd in te stemmen met de keuze voor het platform NewU als vervanging van het traditionele PMO/MTO-traject voor de komende drie jaar. Jolanda vraagt waarom er is gekozen voor een periode van drie jaar? CvB geeft aan dat de gedachte is dat er binnen één jaar vaak niet voldoende zicht is op de werkbaarheid van de app. Daarnaast is het aangaan van een driejarig contract financieel aantrekkelijk. Peter geeft aan dat het misschien een idee is om het jaarlijks te evalueren binnen de GMR; het wordt meegenomen in de jaarplanning.</p>			
5.4	IBP beleid ( <i>instemming</i> )	CvB - GMR	5.4a Oplegger 5.4b IBP-beleid
De bestaande stukken zijn aangepast aan de actuele wetgeving. De GMR wordt om instemming gevraagd op het herziene beleid.			
5.5	Privacyverklaring ( <i>instemming</i> )	CvB - GMR	5.5a Oplegger 5.5b Privacyverklaring
De GMR wordt om instemming gevraagd op het herziene beleid.			
5.6	Mededelingen CvB <ul style="list-style-type: none"> <li>- voortgang werving directie</li> <li>- voortgang reglement (G)MR</li> <li>- wijziging statuten stichting</li> <li>- voortgang RI&amp;E</li> </ul>	CvB - GMR	
<p>- Voortgang werving directie De nieuwe directeur van de Glundering is gisteren gestart. De eerste gespreksronde met de kandidaten op De Mussenberg is geweest, dinsdag 7 april volgt de volgende ronde.</p> <p>- Voortgang reglement (G)MR Deze wordt later op de agenda gezet.</p> <p>- Wijziging statuten stichting Deze zijn al aangepast.</p> <p>- Voortgang RI&amp;E De RI&amp;E is uitgevoerd. Het rapport hiervan volgt nog.</p> <p>- Professionaliseringsbeleid SPOLT Dit is er nog niet echt, er wordt in de tussentijd wel al gekeken wat hier kan. Het idee is om dit schooljaar nog een actie uit te zetten om aandacht te vestigen op doorgroeimogelijkheden binnen SPOLT. Marcel legt zijn idee uit en wil met de GMR sparren of dit een idee is. De GMR lijkt dit wel een goed plan.</p>			
<b>Rondvraag met CvB</b>			
<p>Tom vraagt: is er een lijst van geblokkeerde websites voor leerlingen? Wat zijn de richtlijnen voor het blokkeren? Kan dit gedeeld worden met de leerkrachten zodat deze op de hoogte zijn. CvB geeft aan dit door te geven aan de Bovenschools ICT-coördinator.</p> <p>Peter vraagt wie de formatie beslist binnen een school? De eindverantwoordelijkheid ligt bij de directie, maar het team heeft hier zeker een stem in.</p>			
6	<b>SPOLT-zaken met GMR-leden</b>		
6.1	Nabespreking agendapunten 4.1 - 5.6	GMR	

4.1			
-			
5.1	Bestuursformatieplan		
<p>Het lijkt logisch om te budgetteren op de leerlingaantallen van het lopende schooljaar. Wel stelt Jolande de vraag hoe er wordt gekeken naar bijvoorbeeld de leerlingenpopulatie en startende leerkrachten. Op sommige scholen is er wellicht meer formatie nodig aan de hand van deze factoren.</p> <p>De GMR geeft akkoord op de T=0 systematiek en stemt in met het bestuursformatieplan.</p>			
5.2	Jaarverslag		
Er zijn geen opmerkingen op dit moment, de GMR geeft op-of aanmerkingen door aan de secretaris voor de volgende vergadering.			
5.3	PMO		
De GMR stemt in met het PMO, met de toevoeging: de GMR wenst het gebruik en de resultaten van de app het volgende schooljaar te evalueren.			
5.4	IBP beleid		
De GMR stemt in met het herziene beleid.			
5.5	Privacyverklaring		
De GMR stemt in met het herziene beleid.			
5.6	Mededelingen CvB		
-			
6.2	Evaluatie RVT vacature advies proces	GMR	
Er hebben zes kandidaten gereageerd op de vacatures, waarvan er uiteindelijk twee overbleven die benoembaar waren. Ze hebben beiden veel ervaring in het toezicht houden. Peter en Tom zijn tevreden over het verloop van het proces.			
6.3	Onderwerpen bijeenkomst RvT	GMR	
Intern besproken			
6.4	MR zaken (vacatures, uitslag inventarisatie scholing)		
<p>Er wordt een vacature voor de P-geleding uitgezet door Peter en Arian.</p> <p>De Verrekijker en De Klink hebben geen interesse in de gemeenschappelijke MR- scholing, maar willen wel graag op de hoogte gehouden worden en eventueel aansluiten. De andere scholen moeten nog geïnventariseerd worden, dit punt zal de volgende vergadering weer op de agenda komen.</p>			
7	<b>Rondvraag</b>		
-			
8	<b>Sluiting</b>		

Tom sluit de vergadering om 21.42 uur.

## Praktijkvoorbeeld De Mussenberg als 'lerende school'

Binnen SPOLT sturen we op kwaliteit die niet alleen in harde data uit te drukken is, maar die je ook daadwerkelijk voelt, ziet en beleeft in de schoolgangen. Een prachtig merkbaar voorbeeld hiervan vinden we in de teamkamer van basisschool De Mussenberg. Hier is het SPOLT-leidende principe 'De lerende school: onze blik op eigen kwaliteit en ontwikkeling' op een zeer transparante en visuele manier toegevoerd.



### Navolgbaar ontwikkelen met het Doelenbord

Centraal in de teamkamer hangt een groot doelenbord. Dit bord maakt voor iedereen direct inzichtelijk aan welke onderwijskundige thema's de school werkt. Elk doel is gekoppeld aan de actuele fase van ontwikkeling: bevindt het zich in de voorbereidingsfase, de implementatiefase, de realisatiefase of is het al in de borgingsfase aanbeland?

Bijzonder is het gebruik van 'batterij-indicatoren' die duidelijk maken wat de prioriteit is en waar op dat moment de meeste energie van het team naartoe gaat. Werkgroepen die verantwoordelijk zijn voor een thema, noteren kernachtig de stappen die ze hebben gezet. Dit maakt het totale proces van continue onderwijsverbetering voor iedere collega navolgbaar.

### Samen leren als Professionele Leergemeenschap

Door deze visuele aanpak wordt de theorie van de Professionele Leergemeenschap (PLG) tastbaar in de praktijk gebracht. Teamleden worden niet alleen op de hoogte gehouden, maar ook actief geïnspireerd en gestimuleerd om een bijdrage te leveren. Het team leert écht van en met elkaar en is continu in gesprek over de kwaliteit van het onderwijs.

### Successen vieren op de 'Plussenberg'

Naast het sturen op doelen, is er nadrukkelijk ruimte voor werkgeluk en gedeelde trots. Direct naast het doelenbord prijkt de gevisualiseerde 'Plussenberg'. Hier worden (team)successen gevierd door ze in tekst of beeld een plek op de berg te geven. Dit sluit aan bij de verbindende visie van SPOLT: we vormen een gemeenschap waarin we elkaar zien, ondersteunen en successen met elkaar vieren.

Al met al vormt de teamkamer van De Mussenberg het kloppend hart van een lerende organisatie. Het is een overtuigend bewijs van hoe een team samen 'Ontwikkelingsgericht Onderweg' is en vol energie en eigenaarschap werkt aan de realisatie van mooi en kwalitatief hoogstaand onderwijs.