



*Jaarverslag 2022/2023 GMR Floeer*



## Inhoud

### Inhoud

Inleiding.....	1
Rol GMR op hoofdlijnen .....	1
De samenstelling van de GMR in schooljaar 2022/2023 en het vervullen van vacatures .....	1
De samenstelling van de GMR bij de start van het schooljaar 2022/2023 .....	2
Vergaderingen 2022/ 2023, frequentie en belangrijke onderwerpen.....	3
Algemeen.....	3
Samenwerking met het bestuur.....	3
Samenwerking met de Raad van Toezicht .....	4
Thema's/ dossiers.....	4
Professionalisering 2022/ 2023 .....	8
Contact met de achterban.....	8
Financiële verantwoording.....	8
JAARREKENING 2022-2023.....	9

## 1. Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Floreer. Hierin doen we verslag van onze werkzaamheden in het afgelopen schooljaar 2022/2023. We zien we dit verslag, samen met ons [activiteitenplan](#), als een mooie manier om onze achterban en andere belangstellenden een beeld te geven van wie we zijn, wat we belangrijk vinden en hoe we werken.

## 2. Rol van de GMR op hoofdlijnen

De GMR is het bovenschoolse medezeggenschapsorgaan van Floreer en is dus een belangrijke gespreks- en sparringpartner van het College van Bestuur (CvB). De GMR heeft invloed op het bovenschools beleid en op belangrijke besluiten van het CvB. Onderwerpen die bijvoorbeeld op onze agenda staan: het koersplan van Floreer, de bestuursbegroting, het bestuursformatieplan, belangrijke ontwikkelingen zoals de aanpak van het personeelstekort, bovenschoolse beleidsplannen, enz.

De GMR heeft inspraak (instemmingsrechten) en geeft het CvB ongevraagd en gevraagd advies (adviesrechten) over het bovenschools beleid. Ook heeft de GMR een (wettelijke) rol in de benoeming van de leden van het CvB en van de Raad van Toezicht (RvT). Bij al deze activiteiten kijken we als GMR naar wat het beste is voor de gezamenlijke Floreerscholen, met speciale aandacht voor de belangen van leerlingen, ouders en personeel.

### **Onze missie:**

***De GMR van Floreer is een proactieve en deskundige medezeggenschapsraad. Namens leerlingen, ouders en personeel communiceert de GMR op een open en constructieve manier met het College van Bestuur, de Raad van Toezicht en de medezeggenschapsraden over onderwerpen die van belang zijn voor het openbaar onderwijs in de Haarlemmermeer.***

<sup>1</sup> Lees in ons activiteitenplan 23/24 meer informatie over onze missie en visie!

## De samenstelling van de GMR in schooljaar 2022/2023 en het vervullen van vacatures

De GMR bestaat uit een enthousiaste en betrokken groep ouders en personeelsleden. Bij een volledige bezetting bestaat onze GMR uit 6 ouderleden en 6 personeelsleden. De leden zijn afkomstig van verschillende scholen van Floreer. GMR-leden kunnen ook MR-lid zijn op hun eigen school, maar dat is geen eis. Een GMR-lid is ook geen vertegenwoordiger/belangenbehartiger van de eigen school. Hij/zij zet zich in voor het gemeenschappelijk belang van alle scholen van Floreer en moet dus vanuit een “helicopterview” naar bepaalde vraagstukken kunnen kijken.

Aan het begin van schooljaar 2022/2023 konden we twee nieuwe personeelsleden verwelkomen en één ouderlid.

## De samenstelling van de GMR bij de start van het schooljaar 2022/2023

<b>Personeelsgeleding</b>	<b>School</b>	<b>Oudergeleding</b>	<b>School</b>
Anouk Verschoor	SBO J.P.Heije	Tamara de Munck, voorzitter	OBS 't Joppe
Ralf Cornelissen	SBO J.P. Heije	Johan van Slooten	OBS 't Joppe
Melissa Braam	OBS Rietveldschool	Anna Mars	OBS De Optimist
Marije Wingelaar	OBS Rietveldschool	Wesley Boldewijn	OBS Rietveldschool
Carla Mesman	IKC de Zwanebloemschool	Vacature	
Vacature		Vacature	

Tamara de Munck en Anouk Verschoor vormden het dagelijks bestuur van de GMR. GMR en dagelijks bestuur worden ondersteund door een ambtelijk secretaris. Per 1 september 2022 is een vacature voor een ambtelijk secretaris van de GMR ontstaan. We hebben afscheid genomen van Astrid de Bruin, die de GMR jarenlang op een professionele en plezierige wijze heeft ondersteund. In het najaar van 2022 is een wervingstraject gestart, in die periode heeft de GMR het een tijdje zonder ondersteuning moeten doen. In december 2022 kon gelukkig een opvolger worden aangewezen die vanaf januari 2023 daadwerkelijk van start is gegaan. Er is vanaf dat moment ook weer actie ondernomen om de actuele 3 vacatures in de GMR op te vullen. Daarbij zijn ook alvast de vacatures betrokken die aan het begin van het schooljaar 2023/ 2024 zouden ontstaan wegens aflopen van termijnen. En de tussentijdse vacature die begin 2023 ontstond vanwege het vertrek van Anouk Verschoor. Zij is gestopt met haar werkzaamheden voor de GMR vanwege het vinden van een nieuwe baan. In totaal ging het dus om 5 vacatures. Dat heeft uiteindelijk geleid tot drie nieuwe ouderkandidaten voor het schooljaar 2023/2024. Aan het eind van het schooljaar 2022/2023 waren er nog steeds twee vacatures in de personeelsgeleding.

Het vervullen van vacatures is al langere tijd een uitdaging. Mogelijk speelt de (on)zichtbaarheid van de GMR daarin een rol, zeker na een periode van Corona, waarin ook de contacten met de scholen beperkt waren. Voor de GMR was het dan ook belangrijk om aandacht te besteden aan die zichtbaarheid (zie verderop).

Als het gaat om de samenstelling van de GMR, dan zien we het liefst een zo breed mogelijke samenstelling, maar het kunnen vormen van een stabiel en betrokken team met een bovenschoolse blik is uiteindelijk doorslaggevend, ook als dat betekent dat we 2 GMR- leden van één en dezelfde school hebben.

## Vergaderingen 2022/ 2023, frequentie en belangrijke onderwerpen

### Algemeen

In schooljaar 2022/ 2023 konden we, na een schooljaar waarin er ook veel online vergaderd werd, gelukkig weer samenkomen op de scholen. De GMR heeft 5x vergaderd, op 22 september 2023, 13 december 2023, 22 februari 2023, 20 april 2023 en 26 juni 2023. We werken als GMR met een jaarplanning waarin vaste, terugkerende onderwerpen zoals de begroting, zijn vastgelegd. Elke vergadering wordt vooraf gegaan door een agenda-overleg intern (DB) en een agenda-overleg met het CvB. In dat overleg kunnen onderwerpen aan de agenda worden toegevoegd, afhankelijk van de actualiteit bijvoorbeeld.

Binnen de GMR wordt de voorbereiding van “dossiers” (beleidsvoorstellen en besluiten die het CvB voorlegt aan de GMR) verdeeld over commissies die bestaan uit 2 of 3 leden. Deze werkwijze bevalt goed. De commissieleden verdiepen zich in de materie, stellen eventueel vragen aan het CvB en adviseren de GMR uiteindelijk over te nemen besluiten. In de GMR-vergadering wordt het “dossier” besproken met het CvB, mede op basis van de bevindingen van de commissie.

De GMR-vergaderingen zijn opgedeeld in een overlegvergadering met het CvB en een deel zonder het CvB. In dat tweede deel wordt in het algemeen het advies van de commissie meer uitgebreid besproken. De voltallige GMR of de geleding aan wie een voorstel wordt voorgelegd neemt altijd het uiteindelijke besluit.

Van de vergaderingen worden notulen gemaakt, die op de website worden geplaatst en naar de MR-en worden gestuurd.

### Samenwerking met het bestuur

In de loop van het schooljaar is de samenstelling van het CvB veranderd. In de eerste helft van het schooljaar heeft de GMR vergaderd met Pieter Cornelissen, Erika Burggraaff (lid CvB a.i.) en Sjoerd Arlman. Het CvB bestond in de periode oktober tot en met december 2022 tijdelijk uit drie leden. Benoeming van de huidige leden van het CvB- Sjoerd Arlman en Judy Menger- heeft gefaseerd plaatsgevonden. De GMR-leden zijn hierbij nauw betrokken geweest, o.a. via deelname in de Benoemingsadviescommissies. Betrokken GMR-leden zien de combinatie van voorzitter en lid als een sterke combinatie; leden vullen elkaar goed aan. De GMR heeft aan de RvT dan ook positieve adviezen uitgebracht over de benoeming van de leden van het CvB. In december heeft de organisatie afscheid genomen van bestuurder Pieter Cornelissen . Vanaf 1 maart 2023 bestond het CvB weer uit twee leden: Sjoerd Arlman en Judy Menger.

De samenwerking met alle bestuurders verliep in het afgelopen schooljaar prettig en constructief. De nieuwe leden van het CvB hebben zich snel ingewerkt in de nieuwe organisatie. Kritische vragen en opmerkingen zijn serieus genomen en we zijn over het algemeen goed geïnformeerd over actuele ontwikkelingen.

## Samenwerking met de Raad van Toezicht

Naast de reguliere GMR-vergaderingen, plant de GMR 2x per jaar een overleg in met de RvT. Het eerste overleg kon door omstandigheden niet door gaan. Op 24 januari 2023 zijn de GMR, het CvB en de Raad van Toezicht (RvT) wel samengekomen in een themabijeenkomst. In deze bijeenkomst stond de onderlinge kennismaking centraal. Ook heeft Sjoerd Arlman als kersverse bestuurder zijn “100-dagen-observatie” gedeeld met RvT en GMR. Vervolgens hebben we in een open gesprek met elkaar gesproken over de positieve - en aandachtspunten die uit die observatie naar voren kwamen.

Thema's die in de bijeenkomst onder andere aan de orde kwamen waren:

- **IKC-ontwikkeling**

De combinatie onderwijs en opvang is een krachtige combinatie; het is een mooie uitdaging om die combinatie ook in de praktijk sterk neer te zetten. GMR en RvT hebben afgesproken in een volgende bijeenkomst in schooljaar 2023/2024 verder in gesprek te gaan over de IKC-ontwikkeling binnen Floreer.

- **Personeelstekort**

Ook Floreer heeft te maken met het steeds nijpender wordende personeelstekort in het onderwijs. We hebben de actuele situatie op de scholen kort besproken en verkennend gesproken over ontwikkelingen rond het anders organiseren van onderwijs en samenwerkingsinitiatieven in de regio.

- **Interne ontwikkelingen**

Op het servicebureau zijn een aantal veranderingen in werkprocessen en administratieve systemen doorgevoerd. Dat heeft in combinatie met de wisseling van het bestuur op sommige terreinen voor vertraging gezorgd, met name in de begrotingsprocedure. Daar heeft het CvB een toelichting op gegeven. De begrotingscyclus is voor alle drie de organen een belangrijk aandachtspunt in het volgende schooljaar.

We hebben de ontmoeting en uitwisseling in de bijeenkomst met de RvT en de nieuwe bestuursleden als plezierig en nuttig ervaren, wat een goede basis is voor verdere samenwerking. Het heeft onze voorkeur om elk jaar één bijeenkomst te combineren met een reguliere GMR-vergadering waarin een deel van de toezichthouders aanschuift en om daarnaast één themabijeenkomst te organiseren met de gehele RvT en GMR.

## Thema's/ dossiers

Elk jaar staan er een aantal vaste onderwerpen op de agenda van de GMR: de bestuursbegroting, de jaarrekening, het bestuursformatieplan en de vakantieregeling. In elke vergadering informeert het CvB de GMR verder over actuele ontwikkelingen en over de voortgang van projecten en ingezet beleid. Voor een deel gebeurt dat buiten de vergaderingen om, via interne nieuwsbrieven van het CvB of via rechtstreeks contact tussen CvB en DB van de GMR. De belangrijkste dossiers die in schooljaar 2022/2023 zijn langsgelopen zetten we hieronder op een rij.

In de tabel daaronder een overzicht van de beleidsdocumenten waarmee de GMR dit jaar heeft ingestemd of waarover de GMR heeft geadviseerd.

## Jaarverslag 2021

Het jaarverslag 2021 van Floeer is in de vergadering van 26 september ter informatie aangeboden aan de GMR. Aandachtspunten waren o.a. de inzet van de NPO middelen en de effectiviteit daarvan en de status van enkele fusie- en huisvestingsprojecten. Onderwerpen die door de GMR gedurende het schooljaar nauwlettend zijn gevolgd.

## Begroting 2023

Het begrotingsproces heeft in 2022 mede als gevolg van personele wisselingen, wijzigingen in de administratieve systemen en in de bekostigings(systematiek) en in het aflopen van o.a. de NPO-subsidies vertraging opgelopen. De GMR is door het CvB in de december-vergadering van 2022 geïnformeerd over de kaders van de begroting 2023 en over de oorzaken van de opgelopen vertraging. De besluitvorming in de GMR over de begroting (adviesrecht) vindt normaal gesproken aan het eind van het kalenderjaar plaats, maar is doorgeschoven naar de GMR-vergadering van 23 februari 2022

In deze vergadering hebben CvB en GMR uitgebreid gesproken over de inhoud van de begroting. Het CvB heeft toegelicht dat in 2023 en 2024 binnen Floeer een tekort wordt geaccepteerd, o.a. vanwege het wegvallen van de NPO-middelen. Daarna wordt weer uitgegaan van een sluitende begroting.

De GMR heeft zich in de behandeling van de begroting vooral gericht op de toekomst, met een focus op (het monitoren van) de inzet van de NPO-middelen. Aandachtspunten die in het overleg met het CvB aan de orde kwamen en die in 2023 door ons worden meegenomen in de behandeling van de begroting 2024:

- Het is belangrijk om in de begroting en in de jaarrekening een duidelijke koppeling te leggen tussen de inzet van (extra) onderwijsmiddelen en de doelen die je als bestuur met deze inzet wilt bereiken/ bereikt hebt. Bij het opstellen van nieuwe plannen worden doelen en gewenste opbrengsten duidelijker geformuleerd, gemonitord en verantwoord.
- Het CvB streeft ernaar zoveel mogelijk mensen te behouden voor de stichting, o.a. via natuurlijk verloop. Vooral onder OOP'ers vindt in 2023 afvloeiing plaats. De GMR heeft een beroep gedaan op het CvB om deze mensen zoveel mogelijk door te laten stromen naar een OP-functie, indien mogelijk en gewenst. Het CvB heeft aangegeven dit te ondersteunen en daarnaast op zoek te gaan naar combinatiefuncties OP-OOP.
- Het CvB heeft de GMR schriftelijk meer gedetailleerd geïnformeerd over de besteding van de NPO-middelen en over enkele details in de begroting.

De GMR heeft uiteindelijk een positief advies uitgebracht over de begroting, met inachtneming van o.a. de aandachtspunten zoals die in de vergadering van februari zijn besproken (zie notulen 22/2/23)

Door de vertraging in de begrotingsprocedure zijn ook de behandeling van het bestuursformatieplan en het jaarverslag in de tijd opgeschoven. Het jaarverslag 2022 staat in de eerste GMR-vergadering van het schooljaar 2023/ 2024 ter informatie op de agenda.

## Personeelsbeleid en formatie

Als het gaat om bovenschoolse zaken, dan is het personeelsbeleid een belangrijk onderwerp. Binnen het thema personeelsbeleid zijn we gedurende het jaar door het CvB geïnformeerd over diverse personele ontwikkelingen. Ook lag een aantal voorstellen ter instemming voor bij de personeelsgeleding van de GMR. We noemen de belangrijkste onderwerpen die we hebben besproken.

### Functie teamleider

Het CvB heeft de personeelsgeleding van de GMR verzocht in te stemmen met de functieomschrijving van teamleider Floreer en om deze toe te voegen aan het functieboek/ -gebouw van de stichting. Op de scholen van Floreer zijn nu verschillende managementstructuren zichtbaar of aan het ontstaan. Vraagstuk voor het CvB is hoe het management op de scholen zo goed mogelijk georganiseerd kan worden. De ontwikkeling naar de functie van teamleiders past goed binnen de sturingsfilosofie van Floreer. Daarin krijgen schooldirecteuren van met name de grote scholen ruimte krijgen om zich meer met het langere termijnbeleid van de school en Floreer als geheel bezig te houden. De rol van teamleider dient ook als opstap naar een eventuele doorgroei naar de functie van (adjunct) directeur. De GMR heeft in twee vergaderingen met het CvB over het voorstel gesproken. De personeelsgeleding ziet het belang van een eenduidige beschrijving van de rol/ functie van teamleider. In de praktijk wordt de functie nu op verschillende manieren ingevuld en ook ingeschaald. Zo is er veel overlap in taken met de functie/ taak van IB-er en directieleden. Na een uitgebreide overlegronde hebben CvB en GMR samen geconcludeerd dat het goed is om de functie van teamleider meer te bekijken in samenhang met andere functies, met name die van de IB-er en locatiedirecteur. Het voorstel is aangehouden en wordt in schooljaar 2023/2024 opnieuw geagendeerd.

### Bestuursformatieplan

In het BFP worden de middelen voor personeel op onze scholen verdeeld. Het BFP vloeit voor een belangrijk deel voort uit de begroting waarover de GMR eerder positief adviseerde. We hebben met het CvB stilgestaan bij de oorzaken en voorgestelde maatregelen om het relatief hoge verzuim binnen Floreer terug te dringen. Het CvB heeft uitgelegd dat de aanpak van verzuim plaatsvindt op twee niveaus, namelijk beleid en de uitvoering van werkprocessen, en dat verzuim een integraal onderdeel vormt van het strategisch personeelsbeleid van Floreer. Ook heeft de GMR gevraagd naar de vermindering van loonkosten op het servicebureau en voor het onderwijspersoneel. Het CvB heeft toegelicht dat er zowel op het servicebureau als op de scholen sprake is van een vermindering van het budget. Omdat de NPO subsidie stopt, krimpt de organisatie iets op activiteiten en formatie. Het CvB gaat onderzoeken of de dienstverlening vanuit het servicebureau acceptabel is/blijft voor de locaties. Zo niet dan zal de formatie aangepast worden. De vragen die we over het BFP hebben gesteld zijn door het CvB naar tevredenheid beantwoord en de personeelsgeleding van de GMR heeft ingestemd met de vaststelling van het BFP 2023/ 2024.

### Aanpak personele tekorten

Schoolbesturen in de regio werken samen aan de aanpak van het personeelstekort. Het CvB heeft ons bijgepraat over die samenwerking, die vanaf schooljaar 2023/2024 intensiever zal



worden. Onder leiding van een projectleider wordt een plan opgesteld dat in 23/24 voorgelegd zal worden aan de GMR. Bij het opstellen van dat plan zijn in de tweede helft van het schooljaar 2022/2023 personeelsleden en ouders van alle deelnemende besturen betrokken. Ook enkele ouders van Floreer hebben aan die bijeenkomst deelgenomen. Winst is dat we de handen ineen slaan om het tekort aan te pakken en dus niet gaan concurreren met aanvullende arbeidsvoorwaarden bijvoorbeeld.

### Koersplan Floreer

De GMR volgt kritisch de uitvoering van het bovenschools beleid, zoals dat o.a. in het koersplan is opgenomen. Dat gebeurt via de bestuurlijke mededelingen en de bespreking van het jaarverslag en de trimesterrapportages. In juni 2023 hebben we ingestemd met het voorstel de looptijd van het huidige koersplan met een jaar te verlengen. Deze periode wil het CvB gebruiken om input op te halen in de praktijk om zo te komen tot een gedragen plan dat daadwerkelijk naar de praktijk vertaald kan worden. We begrijpen als GMR dat het wenselijk is tijd te nemen voor het voorbereiden van een nieuw/ geactualiseerd koersplan en vindt het ook belangrijk een zorgvuldig proces te doorlopen. Het plan zou in onze visie ambitie uit moeten stralen, maar moet ook uitvoerbaar zijn en passend bij de ontwikkelingsfase van Floreer en de Floreerscholen. De GMR heeft verder als advies meegegeven om de input breed op te halen, te zorgen voor een duidelijke focus in het plan en goed te kijken naar de looptijd van het volgende plan (2 of 4 jaar), met het oog op het kunnen bijstellen waar nodig.

### Zelfevaluatie GMR

De GMR heeft aan het eind van het schooljaar, in de laatste vergadering, het eigen functioneren geëvalueerd. We hebben gesproken over wat goed gaat en wat beter kan en over de thema's die voor de GMR belangrijk zijn (o.a. contacten met de achterban versterken, vergroten kennis van de begrotingscyclus. De uitkomsten zijn verwerkt in het activiteitenplan 2023/ 2024, in te zien op de website van Floreer.

<b>Overzicht instemming en advies 2022/ 2023</b>	
<b>(Voor een nadere toelichting op inhoud en besluitvorming, zie notulen vergaderingen 2022)</b>	
<b><i>AVG-onderdelen van het ICT-beleid die betrekking hebben op het verwerken en de bescherming van persoonsgegevens van resp. het personeel en ouders/ leerlingen.</i></b>	Instemming personeelsgeleding en instemming oudergeleding (art. 12-1m en 131i WMS), 13/12/2022
<b><i>Bestuursbegroting 2023</i></b> Voorgenomen besluit tot vaststelling van de bestuursbegroting 2023	Positief advies GMR ( art. 16-2a en b WMS), 22/2/2023
<b><i>Vakantierooster 2023/2024</i></b>	Positief advies GMR (artikel 11I WMS), 22/2/23
<b><i>Bestuursformatieplan 2023-2024</i></b>	Instemming P-GMR (artikel 12-1b WMS), 14 april 2022

**Medezeggenschapsstatuut en medezeggenschapsreglement Floreer**

Instemming GMR-reglement met wijzigingen, na evaluatie en conform voorstel GMR van 10/03/23 en aanvullingen en wijzigingen CvB zoals besproken in de vergadering van 26/06/23 (art. 21 en 23 WMS), 26 juni 2023

## Professionalisering 2022/ 2023

De GMR biedt elk jaar in afstemming met de VOO (Vereniging Openbaar Onderwijs) een cursusaanbod aan voor startende – en meer ervaren MR-leden. De “MR Compleet” is dé volledige cursus voor nieuwe (G)MR-leden of (G)MR-leden die hun kennis willen opfrissen. Deze cursus bestaat uit de bijeenkomsten MR Start, MR Effectief en MR Verdieping. De cursussen werden verzorgd door VOO-cursusleider Patrick Loeps op de Rietveldschool. De MR Start is dit jaar goed bezocht, ook door de nieuwe GMR-leden. De belangstelling voor de vervolgcursussen was gering. We zullen de cursussen het volgend schooljaar actiever onder de aandacht brengen en evalueren in hoeverre het aanbod past bij de behoefte in de scholen.

## Contact met de achterban

De GMR behartigt de belangen van de leerlingen, ouders en het personeel zonder last- en ruggespraak. Dat betekent dat besluiten genomen kunnen worden zonder dat daarover eerst met de achterban afgestemd moet worden (“ruggespraak houden”). Maar dat wil niet zeggen dat de GMR vanuit een ivoren torentje werkt. We vinden het belangrijk om feeling te houden met de achterban en de achterban ook goed te informeren. GMR-leden steken hun voelsprietten richting achterban dus regelmatig uit op school en zorgen dat ze geïnformeerd blijven over wat er in de praktijk leeft.

De GMR heeft de ambitie meer zichtbaar te zijn voor de MR-en van de scholen. Dat begint met een goede basis: een actuele website en goede communicatielijnen. We hebben dit jaar een aantal stappen gezet om de zichtbaarheid van de GMR te vergroten. We verwijzen graag naar de website, die sinds februari 2023 is aangepast en waar nu meer informatie over de GMR te vinden is. Op de website publiceren wij het activiteitenplan, jaarverslag en alle vastgestelde notulen. Verder heeft de GMR zich diverse malen gepresenteerd in de nieuwsbrieven van de scholen met de oproepen onder ouders en personeel voor nieuwe kandidaten. Toch merken we dat het werk van de GMR nog vrij onbekend is en bleek ook de animo voor een GMR-MR-avond wederom minimaal. We willen van het contact met de achterban daarom in schooljaar 2023/2024 echt een speerpunt maken.

## Financiële verantwoording

De GMR maakt gebruik van de faciliteiten van Floreer, zoals vergaderlocatie, de website en een ambtelijk secretaris. Ook is er voor de GMR een lidmaatschap afgesloten bij de VOO. Personeelsleden worden op hun school voor 80 uur vrijgesteld voor hun werkzaamheden in de GMR, ouders ontvangen op grond van de faciliteitenregeling een jaarlijkse onkostenvergoeding.

## JAARREKENING 2022-2023

De GMR heeft in het afgelopen schooljaar minder uitgegeven dan begroot. Dit heeft vooral te maken met een vermindering van de kosten voor de administratieve ondersteuning van de GMR. Gedurende de eerste helft van het schooljaar heeft de GMR zonder ambtelijk secretaris gewerkt. Een toelichting op de afwijkingen van de werkelijke uitgaven ten opzichte van de begroting is in de voetnoten bij de jaarrekening opgenomen (zie volgende pagina).

GMR Jaarrekening 2022 - 2023					
				Begroot	Werkelijk
<b>Inkomsten</b>					
Bijdrage CAO PO 16 scholen	OBS	€ 1.565,00		€ 25.040	€ 25.040
Bijdrage bestuur WMS art. 28-5				€ 4.017	€ 0
<b>Totaal inkomsten</b>				<b>€ 29.057</b>	<b>€ 25.040</b>
<b>Uitgaven</b>					
<b>2 ADV-dagen voor ieder ft personeelslid in de GMR</b>					
4,5	2	8,5		€ 1.066 <sup>1</sup>	€ 2.397
aantal variabel	aantal GMR-leden	uren per dag			
<b>Scholingsbijeenkomsten medezeggenschap</b>					
3				€ 3.000	€ 2.511
1				€ 1.000	€ 0
<b>Kosten MR GMR/scholingsavond spreker + eten en drinken</b>					
<b>Afscheid &amp; Eindejaarsactiviteit voor GMR-leden</b>					
12 <sup>2</sup>	kosten p/dlnmr	90		€ 1.080	€ 197
4	afsch.kado	40		€ 160	€ 160 <sup>3</sup>
<b>Verkiezingen</b>					
<b>Lidmaatschap VOO</b>					
<b>Abonnement VOO voor ondersteuning</b>					
<b>Ondersteuning bij geschil</b>					
<b>Administratieve ondersteuning</b>					

<sup>1</sup> Formule = aantal personeelsleden x 2 x 8,5/1659\* 52.000. 2 personeelsleden oorspronkelijk begroot. Waren er uiteindelijk 4,5

<sup>2</sup> Slechts een beperkt aantal leden was beschikbaar op het jaarlijkse etentje

<sup>3</sup> Er is voor 3 mensen een afscheidskado gekocht, kosten moeten nog gedeclareerd worden.

<sup>4</sup> Huis Communicatie heeft folder gemaakt

<sup>5</sup> Geen gebruik van gemaakt

42	7	€ 75		€ 22.050	€ 12.063 <sup>6</sup>
Aantal weken	aantal uren	Uurloon			
<b>Totaal Uitgaven</b>				<b>€ 30.416</b>	<b>€ 17.802</b>

## Tot slot

Wij sluiten hiermee ons jaarverslag af en willen iedereen bedanken voor hun inzet en betrokkenheid in schooljaar 2022/2023. We kijken met vertrouwen uit naar het komende jaar. Als GMR dragen we ook dan graag bij aan goed, passend en inspirerend openbaar onderwijs voor onze leerlingen en een aantrekkelijk leer- en werkklimaat binnen Floreer!.

---

<sup>6</sup> 35 weken, uurloon € 85 ex BTW, gemiddeld 4 uur per week. A. de Bruin heeft in de periode aug-sep 2022 nog een aantal werkzaamheden uitgevoerd voor het bestuur. Deze zijn niet in het overzicht opgenomen.