P I E T E R B R U E G H E L S C H O O L

MR vergadering
8 april 2026

Aanwezig: Sarah Keijzer (voorzitter), Scott Koers, Evelien van Diemen, Colin van der Meer, Simone Wilbrink, Pim Oldenboom

Afwezig: -

1. **Opening en vaststelling agenda**
   - Via deze weg nemen we afscheid van Philipp. Zit hij nog wel in de GMR?
   - Welkom rondje voor Evelien.

2. **Actiepunten**

3. **Survey informatiemiddag**
- Er is zeer weinig respons gekomen vanuit ouders op de enquête (14 reacties). Dit was ook het geval bij de ouder tevredenheidsmeting (slechts 68 respondenten).
- Via klassenouders een herinnering sturen voor de survey. → **Scott**.
- Linda vragen voor de namen van de klassenouders → **Pim**.
- Ansje wil bij een informatiemoment (of ander moment) input vragen via een Café Pieter Brueghel.

4. **Veiligheid**
- Scott heeft een opzet gemaakt voor het veiligheidsbeleid van de school.
- Is dit compleet? Missen we zaken?
  - Sociale veiligheid → online sociale veiligheid ontbreekt nog. Eerder is er wel eens een ouderavond georganiseerd hieromtrent. Het is een onderwerp dat speelt onder ouders → **Ansje** kijkt of een dergelijke ouderavond volgend schooljaar weer mogelijk is. Onderwerpen kunnen dan zijn: adviezen, gevaren, informeren. Er heeft zich een ouder uit groep 4 gemeld om een moment te organiseren om het met ouders over het smartphone vrij opvoeden en dergelijke te hebben → **Ansje** gaat, samen met de leerkracht van deze groep, met deze ouder in gesprek.
  - Anti-pest beleid (is er wel, staat nog niet op deze kaart).
  - Diversiteit, inclusiviteit en burgerschap (valt in verlengde van sociale veiligheid?).
  - RI&E wordt uitgezet dit schooljaar. Daarna ook gedeeld met MR → **Ansje**.
  - Werkdruk en sociale arbeidsbelasting voor personeel (arbowet?).
  - Methode ontwikkelingsplan (MOP) → moet worden uitgeschreven.
  - Toegankelijkheid van het gebouw.
  - Datalekprotocol (is aanwezig, privacyprotocol is in de maak bij Flores).
  - Verklaring omtrent gedrag (VOG) → wordt nu alleen getoetst wanneer een werknemer voor het eerst bij Flores komt werken. Waarom niet jaarlijks (zoals bij de meeste (sport)verenigingen? → **Ansje** vraagt Flores.
  - Hitteplan, ijsvrij en dergelijke noodplannen/-protocollen. Voor ijsvrij en dergelijke zijn geen (verplichte) plannen.
  - Communicatieplan → wordt opgesteld. Komt t.z.t. terug in de MR. Moet op de jaarplanning komen.
- Welke onderwerpen willen we hiervan bespreken of terugzien op de agenda (voor de aankomende 12 maanden)?
  - Online sociale veiligheid.
  - Data en privacy.
  - Incidenten (aantallen, globaal; waar gaat het om en dergelijke).

5. **Systemisch traject**
- Toelichting systemische teamcoaching. Na een onrustige periode staat de cultuur intern minder stevig dan verwacht. Waar zitten patronen? Wat gaat goed? Wat kunnen we sterker maken? Waar valt winst te behalen? De kracht van het team is de grote inzet voor leerlingen en voor goed onderwijs met als belangrijke drijfveren liefde voor het vak en zorg voor de kinderen. Er is een

verlangen naar gezamenlijke richting, duidelijkheid en verbinding. De kracht van het team als collectief weten te benutten, om zo samen te bouwen aan een school waar we met plezier werken en waar leerlingen het onderwijs krijgen wat zij verdienen. De kaders duidelijk krijgen kan helpen om verder te groeien. Er moet gezorgd worden dat oude patronen niet naar boven komen (voornamelijk: als er vertrouwen mist, trekken we deuren dicht en richten we ons alleen nog maar op onze leerlingen).
- Aan de hand van Amber (systemisch coach) zijn er individuele gesprekken met alle teamleden gevoerd. Ook is gezamenlijk de tijdlijn van de school besproken en is er gekeken naar wat het team wil met elkaar. Aankomende donderdag wordt dit vervolgd. Amber komt nog een dag meelopen in de school en er volgt nog een teambrede middag om te kijken naar structuur.

6. Formatieplan
- We kunnen in het volgende schooljaar niet elke dag voor elke klas een leerkracht voor de groep zetten.
- Plan is om volgend schooljaar twee Onderwijsteams te formeren die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de leerlingen.
    - OT1 (groep 1 t/m 4): 4 groepen (3,6 fte OP, 0,6 fte OOP → leraarondersteuner (LO)
    - OT2 (groep 5 t/m 8): 5 groepen (5,0 fte OP, 0,2 fte OOP → onderwijsassistent (OA)
    - ZZP RT/HB wordt gestopt, dat gaan we intern aanbieden/opvangen.
- Vanuit de personeelsgeleding (PMR) is gevraagd wat er met met de input van de laatste leerteam bijeenkomst is gebeurd. Het team heeft toen meegedacht om te kijken naar anders organiseren en zo het tekort aan fte schoolbreed en gezamenlijk op te lossen → **Ansje** vraagt de procesbegeleiders.
- Er moet een datum geprikt worden om bij elkaar te komen voor het formatieplaatje → **Sarah**.

7. Analyse M-toetsen
- Ambities van de inspectie zijn behaald. De schoolambities liggen hoger, deze worden niet allemaal behaald, maar daar groeien we wel naar toe. Daar wordt kritisch naar gekeken.
- Verhogen van betrokkenheid bij de leerlingen. Formatief handelen. Differentiatiemogelijkheden zijn schoolbrede verbeterpunten.
- Focus voor 2026 ligt op het verstevigen van de doorgaande lijn in de vakdidactiek (met name spelling en begrijpend lezen) en het vergroten van de zelfsturing van leerlingen.

8. Rondvraag en sluiting