

COMMUNICATIEPLAN

GMR INNOVO

2016 - 2018



INLEIDING

Dit is de tweede versie van het communicatieplan van de GMR INNOVO. Op basis van de ervaringen van de afgelopen drie jaren is het plan bijgesteld en wordt aangegeven hoe we denken de communicatie in de komende jaren verder vorm te geven.

EVALUATIE

Evaluatie van de communicatie naar de diverse gremia zal aan het eind van ieder werktraject, in het algemeen gelijklopend met het schooljaar, dienen te geschieden. Vragen die hierbij aan de orde kunnen komen, zijn:

- Is iedereen op de juiste wijze benaderd?
- Was de inhoud van de communicatie relevant voor de ontvanger?
- Was de vormgeving van de communicatie de juiste voor de ontvanger?
- Welke reacties t.a.v. de communicatie zijn binnengekomen en wat kunnen we hiermee in het zicht van verbetering van de communicatie?
- Heeft de communicatie het effect behaald, dat wij als zender ervan verwacht en gehoopt hadden?

VISIE

De GMR wil medezeggenschap binnen Innovo vormgeven op basis van de triade dialoog, verbinding en wettelijk kader. Deze basis is gebouwd op zichtbaarheid binnen de organisatie middels een transparante en heldere communicatie.

MISSIE

Samen op weg naar een organisatie die goed is voor haar personeel, kwaliteit biedt voor de haar toevertrouwde kinderen en vertrouwen schept voor de ouders die hun kinderen aan ons toevertrouwen.

De communicatie van de GMR is grofweg in drie belangrijke richtingen te verdelen:

1. een algemene zichtbaarheid
2. de GMR interne communicatie
3. communicatie met de diverse gremia waarmee de GMR een relatie heeft

ad 1.

Algemene zichtbaarheid heeft als doel, dat de omgeving je kent, ziet en weet wat je doet. De algemene zichtbaarheid voor de GMR kan bestaan uit:

- presentatie op de website van Innovo: een algemene foto of individuele foto's van de leden met daaraan toegevoegd een korte profielschets, een filmpje over medezeggenschap en het openbaar stellen van activiteitenplannen en jaarverslagen.
- plaatsing van de notulen van de diverse overlegvormen in een publieksvriendelijke versie op website
- een frequent algemeen informatiebulletin naar alle gremia

ad 2.

Interne communicatie is mede bepalend voor de cultuur van een groep. Hoe gaan we met elkaar om, hoe spreken we elkaar aan en hoe betrekken we iedereen in het proces van medezeggenschap?

Tot nu toe blijft dit onderdeel van minder gewicht binnen de GMR Innovo. De GMR Innovo werkt steeds meer in een open sfeer, waar oprecht en eerlijk met elkaar wordt omgegaan. Door de leden te koppelen aan een van de strategische lijnen van Innovo, wordt nu ook meer gebruik gemaakt van ieders talenten, competenties en interesse. Dit aspect zal gedurende het schooljaar 2016-2017 wel nog geëvalueerd moeten worden.



De achterban van de medezeggenschap is heel divers.

ad 3.

Een GMR heeft te maken met een brede achterban die in wezen alle personen omvat die met Innovo verbonden zijn. Van ouders tot College van Bestuur en Raad van Toezicht en van leraren via de medezeggenschapsraden tot aan het servicebureau. Al die groeperingen hebben verschillende belangen en staan in een andere verhouding tot de GMR. Het kan

gebeuren, dat belangen haaks op elkaar staan en dat er op verschillende manieren aan de GMR getrokken wordt. Om vast te stellen wat en op welke wijze naar die diverse gremia gecommuniceerd moet worden, is in de eerste versie van het communicatieplan een analyse gemaakt van de achterban en is de relatie van de diverse gremia tot de GMR beschreven.

OPEN COMMUNICATIE

NEEM EEN NIET AL TE MOEILIJK WACHTWOORD

The logo for Loesje, featuring the name 'Loesje' in a stylized, handwritten script font with a horizontal line underneath.

Postbus 1045
6801 BA Arnhem
www.loesje.nl

ANALYSE ACHTERBAN:

In de eerste versie van het communicatieplan van de GMR Innovo is een uitgebreide analyse opgenomen van de diverse gremia, waar de GMR mee van doen heeft. De achterban is daarin uitgesplitst in acht geledingen en er is met behulp van de “Vijf W's” (**WAAROM**, **WAT**, **WELKE (Hoe?)**, **WIE**, **WANNEER**) gekeken naar behoefte, inhoud en wijze waarop de GMR met het betreffende gremium denkt te communiceren. In deze tweede versie wil de GMR zich beperken tot het aangeven van:

- **HOE** heeft de communicatie er in de afgelopen periode uitgezien?
- **WAT** ziet de GMR als effect van de communicatie?
- **WELKE** wijzigingen hebben zich binnen de gremia voorgedaan?
- **HOE** passen we als GMR de manier van communiceren aan, aan die wijzigingen?

– Het personeel van de scholen die vallen onder het overkoepelend bestuur

1. **HOE** heeft de communicatie er in de afgelopen periode uitgezien?

Vanaf het aantreden van het huidige Dagelijks bestuur van de GMR, is er frequent een Nieuwsbrief uitgegaan naar alle belanghebbenden. Ook zijn activiteitenplan, jaarverslag en het communicatieplan openbaar.

2. **WAT** ziet de GMR als effect van de communicatie?

Het aantal reacties vanuit het personeel is stijgende. Leerkrachten weten de GMR te vinden met vragen die veelal hun rechtspositie betreffen. Ook werd door een percentage > 10% gereageerd op een door de GMR uitgezette enquête over de behoefte aan en de inhoud van de Nieuwsbrief.

3. **WELKE** wijzigingen hebben zich binnen de gremia voorgedaan?

De situatie is hier ongewijzigd.

4. **HOE** passen we als GMR de manier van communiceren aan, aan die wijzigingen?

Als GMR zullen we kritisch blijven kijken naar de berichtgeving in de Nieuwsbrieven. Wat is interessant voor deze grote groep en wat kan beter aan een kleiner, ander gremium gecommuniceerd worden, zoals de voorzitters van de MR'en.



– Het personeel, dat werkzaam is op het servicebureau van INNOVO

1. **HOE** heeft de communicatie er in de afgelopen periode uitgezien?

Tot aan de opheffing van de MR van het Servicebureau vond een viertal keer per jaar een overlegmoment plaats tussen een vertegenwoordiging van de MR en het secretariaat van de GMR. Na opheffing vindt er tweemaal jaarlijks een terugkoppeling plaats tussen een oud-lid van de MR Servicebureau en het secretariaat GMR en wordt de stand van zaken besproken. Daarnaast is er overleg met de directeur van het Servicebureau, dhr. Erik Heijdendael, waarin niet alleen aankomende instemmingen en/of adviezen besproken worden, maar waar ook thema's als werkdruk, communicatie en verzuim aan de orde komen.

De personeelsleden van het Servicebureau zijn meegenomen in de mailinglijst van de Nieuwsbrief GMR.

2. **WAT** ziet de GMR als effect van de communicatie?

Het secretariaat van de GMR is goed geïnformeerd over de stand van zaken op het Servicebureau. Waar nodig kunnen zich voordoende problemen direct doorgesproken worden naar de GMR.

3. **WELKE** wijzigingen hebben zich binnen de gremia voorgedaan?

Zoals al aangegeven is er geen eigen MR meer voor het Servicebureau. Het mandaat hiervoor ligt bij de GMR. Door deze wijziging is er wel een verandering in de frequentie van de informatieve gesprekken ontstaan.

4. **HOE** passen we als GMR de manier van communiceren aan, aan die wijzigingen?

Tot nu toe werden de gesprekken niet of nauwelijks teruggekoppeld naar de GMR. Het lijkt een goede verbetering, wanneer in de GMR-vergadering volgend op het gesprek tussen vertegenwoordiging en secretariaat een korte terugkoppeling plaatsvindt.

– de directeuren van de scholen

1. **HOE** heeft de communicatie er in de afgelopen periode uitgezien?

Naast de Nieuwsbrief ontvangen directeuren een afschrift van de door de GMR afgegeven instemmingen en adviezen. Tevens neemt de GMR incidenteel contact op met de directeuren om de beeldvorming van de GMR ten aanzien van een voorgelegd advies of instemming door middel van informatie uit dit gremium te vergroten.

2. **WAT** ziet de GMR als effect van de communicatie?

Uit een aantal reacties blijkt, dat de directeuren in ieder geval tevreden zijn met de transparantie die ontstaat door het communiceren van adviezen en instemming. De enkele keer, dat de GMR de directeuren heeft benaderd voor informatie, was de reactie groot te noemen.

3. **WELKE** wijzigingen hebben zich binnen de gremia voorgedaan?

Niet van toepassing in zoverre het de communicatie vanuit de GMR betreft.

4. **HOE** passen we als GMR de manier van communiceren aan, aan die wijzigingen?

Op dit moment lijkt een wijziging in het communicatiebeleid niet urgent.



– de ouders en leerlingen van de scholen

1. **HOE** heeft de communicatie er in de afgelopen periode uitgezien?

Het bereiken van de grote groep ouders en leerlingen is voor een overkoepelend medezeggenschapsorgaan een hele klus. Hier ligt ook nog een braak gebied en is er weinig tot niets gebeurd om deze groep(en) te bereiken. Wel bereikt een beperkt aantal mededelingen en oproepen met name de ouders via schooleigen intranet-sites.

2. **WAT** ziet de GMR als effect van de communicatie?

Over het algemeen is het geen probleem kandidaten voor de oudergeleing van de GMR te werven. Directeuren en medezeggenschapsraden werken goed mee, wanneer een oproep gedaan wordt om bijvoorbeeld verkiezingen van de GMR bekend te maken.

3. **WELKE** wijzigingen hebben zich binnen de gremia voorgedaan?

De problematiek blijft hier nog gelijk. Belangrijke wijzigingen hebben zich hier niet voorgedaan.

4. **HOE** passen we als GMR de manier van communiceren aan, aan die wijzigingen?

Als GMR moeten we ons de vraag stellen of het onze taak is alle ouders over het reilen en zeilen van de GMR te informeren. Hier kunnen de MR'en ondersteunen; onder meer door de Nieuwsbrieven van de GMR aan haar (ouder)achterban door te sturen.

– de medezeggenschapsraden van de scholen

1. **HOE** heeft de communicatie er in de afgelopen periode uitgezien?

Naast de al vaker genoemde Nieuwsbrief is de relatie met de Medezeggenschapsraden nog in opbouw. Voorzichtig is een begin gemaakt met het bezoeken van de diverse MR'en om daar input te halen over hun verwachtingen van de GMR. Tevens is een eerste Tip-brief medezeggenschap verschenen.

2. **WAT** ziet de GMR als effect van de communicatie?

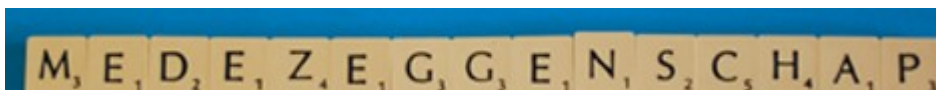
Ondanks het nog ontbreken van een stevige, permanente en structurele communicatielijn zien we als GMR een toenemende toenadering vanuit MR'en. Dit heeft geleid tot de behandeling van een aantal door MR'en aangedragen onderwerpen, tot advies over medezeggenschapsvraagstukken en tot een incidentele training Medezeggenschap vanuit het secretariaat.

3. **WELKE** wijzigingen hebben zich binnen de gremia voorgedaan?

Alle MR-en hebben nu een eigen MR-mailadres, waardoor communicatie eenvoudiger wordt. Wel is niet altijd duidelijk wie dat account beheert en ook zijn wisselingen binnen de medezeggenschapsraden frequent, waarbij overdracht van gegevens verbeterd kan worden.

4. **HOE** passen we als GMR de manier van communiceren aan, aan die wijzigingen?

Voor de komende periode zal de GMR de bezoeken aan de MR'en meer vorm geven met als doel na afloop van schooljaar 2017-2018 alle MR'en een keer bezocht te hebben. Ook zal gekeken worden naar mogelijkheden om gezamenlijke thema-avonden te organiseren en zullen we moeten nadenken hoe we een directere lijn met voorzitters en/of secretarissen krijgen.



– het College van Bestuur

1. **HOE** heeft de communicatie er in de afgelopen periode uitgezien?

Een van de eerste speerpunten van het DB was, de communicatie met het CvB te verbeteren. De sceptische houding ten opzichte van elkaar moest doorbroken worden. Middelen die de GMR hiertoe heeft ingezet zijn openheid, transparantie, een luisterend oor, een objectieve blik, waarbij ook vanuit de andere partij naar vraagstukken werd gekeken en het onderbouwen van adviezen en instemmingen met een gedegen en deskundige argumentatie.

Iedere CvB-GMR vergadering wordt vooraf gegaan door een kort vooroverleg tussen een vertegenwoordiging van het CvB en het secretariaat van de GMR. Hierin worden agendapunten uitgewisseld en het laatste nieuws kort besproken.

2. **WAT** ziet de GMR als effect van de communicatie?

Als GMR zien we meer ontspannen overlegmomenten tussen CvB en GMR. Beide partijen hebben vertrouwen in elkaar en durven open het gesprek aan te gaan. De complimenten vanuit het CvB over de wijze waarop de GMR de medezeggenschap vorm geeft, bevestigen dit.

3. **WELKE** wijzigingen hebben zich binnen de gremia voorgedaan?

Het secretariaat van de GMR had zowel met de voorzitter van het CvB als met de directeur servicebureau apart een vooroverleg. Dit, omdat ook een aantal belangrijke thema's onder verantwoording van de directeur servicebureau liggen. Voor het schooljaar 2016-2017 is gekozen om beide overlegmomenten te combineren.

4. **HOE** passen we als GMR de manier van communiceren aan, aan die wijzigingen?

Vooralsnog wordt de ingeslagen weg voortgezet en is er vanuit de GMR gezien (nog) geen noodzaak tot aanpassing.

– de Raad van Toezicht

1. **HOE** heeft de communicatie er in de afgelopen periode uitgezien?

Ook de Raad van Toezicht is meegenomen in de mailinglijst van de Nieuwsbrief. Daarnaast is er per schooljaar één informeel overlegmoment geweest, meestal gekoppeld aan een door het CvB voorgesteld thema.

2. **WAT** ziet de GMR als effect van de communicatie?

Het informele overlegmoment alsook persoonlijke gesprekken van het DB GMR met leden van de Raad van Toezicht heeft wel geleid tot een duidelijke verkleining van de afstand tussen beide gremia. Kennis over elkaars doelstellingen, motieven en speerpunten komt daarbij echter minder naar voren.

3. **WELKE** wijzigingen hebben zich binnen de gremia voorgedaan?

De Wet Versterking bestuurskracht Onderwijs, die per 1 januari 2017 is ingegaan, schrijft voor, dat Raad van Toezicht en GMR, al dan niet in aanwezigheid van het CvB, minimaal twee keer per jaar met elkaar in overleg moeten gaan.

4. **HOE** passen we als GMR de manier van communiceren aan, aan die wijzigingen?

Naast het genoemde informele overlegmoment zal de GMR ook één overlegmoment met de Raad van Toezicht initiëren, waarbij het CvB niet aanwezig is. Doel is vooral informeren over elkaars standpunten met betrekking tot de ontwikkeling van INNOVO en hoe daarmee om te gaan.



- externe partijen als GMR'en van de omliggende besturen en de OPR'en van de samenwerkingsverbanden waar INNOVO mee van doen heeft

1. **HOE** heeft de communicatie er in de afgelopen periode uitgezien?

Sinds 2015 komen de GMR'en van de besturen INNOVO, Kindante en Movare een tweetal keer per jaar bij elkaar om de gang van zaken binnen de besturen en de daaraan gekoppelde medezeggenschapsprocessen en problemen te bespreken. De contacten met de Ondersteuningsplanraden Heerlen e.o., Westelijke Mijnstreek, Maastricht e.o. en Midden-Limburg zijn minimaal.

2. **WAT** ziet de GMR als effect van de communicatie?

Na een aanvankelijk wat voorzichtige start en het bespreken van elkaars facilitaire situatie, worden de gesprekken nu meer inhoudelijk. Ervaringen worden uitgewisseld, er wordt vanuit ieders expertise geadviseerd en de GMR'en leren hierdoor van elkaar.

3. **WELKE** wijzigingen hebben zich binnen de gremia voorgedaan?

Behalve een enkele wisseling in voorzitterschap en secretariaat hebben er geen significatieve wijzigingen plaatsgevonden.

4. **HOE** passen we als GMR de manier van communiceren aan, aan die wijzigingen?

Gezien de omschrijving onder 3) kan de wijze van overleg gehandhaafd worden. Wel is tijdens het laatste overleg kort gesproken over uitbreiding van de frequentie van twee keer naar drie keer per jaar.

Wel is van belang het contact met de OPR'en te intensiveren, zodat voor de GMR helder wordt, op welke wijze Passend Onderwijs vorm gegeven wordt en welke goede zaken, maar ook obstakels zich voordoen.

GMR EN SOCIAL MEDIA

In het schooljaar 2015-2016 heeft de GMR INNOVO een facebook-pagina aangemaakt. Daarbij is het ook gebleven. Niet helder is, welke informatie hier op zou moeten staan, wat we er als GMR mee willen bereiken en wie de pagina beheert.

De Facebook pagina zou een middel kunnen zijn om ouders meer te informeren. Niet uitgewerkt is, hoe een en ander vorm te geven en/of er andere alternatieven voorliggen.

Sinds augustus 2015 beschikt INNOVO over een intranet, waar ook filmbeelden geplaatst kunnen worden. Het lijkt een goede mogelijkheid om de GMR nog meer te profileren.

Gedurende het schooljaren 2016-2017 en 2017-2018 zal de GMR bekijken hoe hier vorm aan te geven.

