

Notulen vergadering GMR / CvB

Datum: 2 februari 2026, aanvang: 19.30 uur

Aanwezig:

Personeelsgeleding: Edo Oosting (voorzitter) (Kei, Grundel en Lepelaar), Suzanne Duijker-van Eijck (Zevenster), Linda Michielsen (Lepelaar), Nicole van Eijck (Zevenster)

Oudergeleding: Harry Hijbels (Tjotter), Claire Soulages (Driemaster), Marouscha Symor (Regenboog)

Bestuursbureau: Karin Aarden (voorzitter CvB), Rieneke Heikamp (manager HR), Elke van Straten (bestuurssecretaris/notulist)

0. Besloten vooroverleg GMR

1. Opening, vaststelling agenda en mededelingen

De voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom. De agenda wordt vastgesteld. De mededelingen november/december en december/januari zijn ter informatie gedeeld.

Vragen GMR over de mededelingen:

-In meerdere stukken is te lezen over extra activiteiten op het gebied van motoriek, gezond gewicht etc. Hoe gaat de stichting om met het spanningsveld tussen dit soort activiteiten en de doelstelling om resultaten te behalen op het gebied van taal, rekenen etc? En hoe zit het met de verantwoordelijkheid van ouders voor dit soort activiteiten? De scholen hebben ook een maatschappelijke taak. Bovendien zijn we ervan overtuigd dat motorische ontwikkeling een voorwaarde is om te kunnen leren. Wel maken we keuzes per school. Bij de scholen waar de onderwijskwaliteit niet op orde is, doen we minder van dit soort activiteiten dan op scholen waar het wel op orde is. En een fietsproject is bijvoorbeeld wel essentieel voor de Taalschool, dus daar kiezen we wel voor. Het blijft maatwerk, het bestuur voert hier gesprekken over met de individuele scholen. Er wordt ook veel gedaan om ouders te activeren maar dit lukt niet altijd.

-Kan de GMR ook input leveren voor nieuwe koersplan? Ja daar komt gelegenheid voor.

-M.b.t. de nieuwe beleidsregel afwijking onderwijstijd, is er zicht op hoeveel kinderen dat betreft? Ja, Karin geeft uit haar hoofd aan nu 9 kinderen binnen de hele stichting.

-Krijgt GMR ook inzicht in de resultaten van de tevredenheidsonderzoeken ouder/leerling? Ja, na de managementgesprekken. Dan volgt er een stichtingsbrede analyse en deze wordt ook gedeeld met de GMR.

-Er staat dat de preventiemedewerker ook de samenwerking met de GMR zal zoeken, hoe? Dat is aan Ellen, Edo zoekt contact met haar.

-Wat is de consequentie als scholen spullen bestellen buiten de aanbesteding om? Dat is niet de bedoeling en dat weten de scholen.

-Hoe zit het met de stagevergoedingen? De regeling is inmiddels opgenomen in de CAO. Er wordt toegewerkt naar dezelfde bedragen als in het VO, maar de vergoeding van stagevergoedingen zijn nog niet opgenomen in de lumpsum van de overheid. Onze bedragen staan nog niet vast, wel maken we afspraken binnen de Onderwijsregio zodat we elkaar niet concurreren.

-Wat brengt de analyse doorstroomgegevens ons? Dit geeft inzicht in hoe passend de gegeven schooladviezen zijn geweest. Dit wordt in kaart gebracht door DUO, vervolgens moet je er als school zelf duiding aan geven.

Aanvullende mededeling vanuit het bestuur over de incidentele beloningen 2025:
In het beloningsbeleid van Stichting School zijn in artikel 6 afspraken vastgelegd over beloningsdifferentiatie. Een onderdeel hiervan is dat de GMR jaarlijks een geanonimiseerd overzicht ontvangt van de toegekende gratificaties, zodat er transparantie is over de toepassing van incidentele beloningen binnen onze organisatie. In 2025 is aan 18 medewerkers een gratificatie verstrekt voor een totaalbedrag van € 26.787 bruto. Rekening houdend met een belastingtarief van 49,5%, komt dit neer op een gemiddeld netto bedrag van € 750 per medewerker.

2. Concept verslag GMR / CvB 27 november 2025

Het verslag van 27 november 2025 is al via mail vastgesteld en nu ter informatie gedeeld.

3. Actie- en besluitenlijst

De actie- en besluitenlijst zijn ter informatie gedeeld en worden besproken.

4. Agendapunten GMR

-Wegvallen jeugdzorg aanbieders (Bosman en Jeugd Psychiatrisch Centrum), wat betekent het voor het onderwijs dat 10-tallen kleine aanbieders in dit gat springen? GMR maakt zich hier zorgen over. Karin deelt deze zorgen. We geven het aan daar waar het kan, maar verder kunnen we er helaas niets mee.

-Calamiteitenplan voor veiligheid en in crisissituaties, wordt er vanuit het CvB nagedacht over noodsituaties zoals de Nederlandse regering aangeeft? Ja, we zijn hier mee bezig. Er komt een noodplan.

-Gebruik van devices voor schoolwerkzaamheden: oproep van sociale partners in onderhandelingsakkoord. Wat is het standpunt van de stichting? We verstrekken laptops, telefoons is een ingewikkelde. Laptops zijn op afstand te beheren, daarvan kunnen we zelf de inrichting bepalen. Bij telefoons niet. En ook lastig wie wel/niet. Er is ook geen vergoeding voor vanuit lumpsum, dus zo lang dat niet zo is gaan we geen telefoons verstrekken.

Mededelingen:

-Handreiking rouwprotocol als aanvulling op huidige rouwprotocol

-Stand van zaken no-shows bij ARBO? Geen nieuwe stand van zaken, maar ze komen nog steeds voor. In januari weer drie. We zijn bezig met beleid hiervoor.

-Jaarverslag GMR is afgerond door Edo.

5. Definitieve rapport bestuursinspectie

Begin januari hebben we het definitieve rapport van het bestuursonderzoek ontvangen. Deze is ter informatie gedeeld met de GMR.

Vragen:

-Hebben we nog steeds een bovenmatig eigen vermogen? Nog een beetje, maar het gaat op dit moment wel hard omlaag.

-Er is één herstelopdracht, maar ook veel adviezen. Gaan die allemaal opgevolgd worden? Nee niet allemaal. Met veel adviezen zijn wij al mee bezig. Maar alles kan niet tegelijk, dus we pakken het op in de geleidelijkheid. Is de insteek om uiteindelijk alle adviezen op te volgen? De meeste wel, een enkele leggen we naast ons neer. En continu prioriteiten stellen welke op te pakken.

-Wanneer moeten we m.b.t. herstelopdracht aangeven wat de stand van zaken is? Inspectie komt niet terug om herstelopdracht te controleren maar Karin spreekt contactinspecteur twee keer per jaar en dan is het wel onderwerp van gesprek. We zijn er nog niet, maar dat is prima. We kunnen niet sneller dan we al doen.

-Hoe uitgebreid gaat het risicobeheersingsplan worden? Het hoeft geen boekwerk te worden maar het goed in beeld hebben van de risico's geeft wel meer bestuurlijk comfort. En ook voor de RvT is het prettig.

6. Voorstel aansturing organisatie

Op 8 oktober 2025 is de eerste versie van dit voorstel besproken met de GMR. Ook is die versie in die periode met de schooldirecteuren en RvT besproken. De feedback die we vanuit die drie overleggen ontvangen hebben, is verwerkt in deze definitieve versie. Deze definitieve versie is 15 januari besproken met de schooldirecteuren. Zij hebben een aantal vragen gesteld met betrekking tot de implementatie en positief geadviseerd op het voorstel.

Vragen:

-Verandert er iets in de vergaderingen met de GMR? Nee, blijft hetzelfde als nu. Bestuurder is daarbij aanwezig en soms sluit een afdelingsmanager aan op inhoud. Kan de nieuwe directeur gespecialiseerd onderwijs ook aansluiten? Ja hoor, dat kan. Als de GMR het prettig vindt dat een bepaalde medewerker aansluit, dan kan dat.

-Op het gebied van onderwijskwaliteit oefenen we al een beetje met de nieuwe structuur. De werkgroep kwaliteit levert input, manager O&K verwerkt dit, terugkoppeling op de Koersdag etc. Dit werkt goed, hierdoor hebben we uiteindelijk een stuk wat goed gedragen wordt.

-Mist de MR niet in het besluitvormingsproces? Nee, dit gaat allemaal over besluiten op bestuursniveau.

-GMR blijft, ook bij lichte besluiten, ingeschakeld volgens de WMS? Ja we volgen de wet.

-De directeur gespecialiseerd onderwijs komt niet apart voor in het voorstel? Klopt, het is een directeur net als de andere directeuren alleen stuurt hij/zij toevallig 3 scholen aan.

-Hoe zit het met de aansturing van de vakgroepen? De positionering van de vakgroepen staat wel in stuk, over de aansturing van de vakgroepen zijn we nog in overleg.

-Karin haar voorkeur is een éénhoofdig CvB, maar de RvT moet dit nog goedkeuren. Zij beslissen hierover.

-De kosten van de huidige afdelingsmanagers blijven gelijk, maar zij krijgen toch meer verantwoordelijkheden? Dit kan zo zijn maar dit is nog niet bekend. Mocht de functie echt zwaarder worden, dan vindt er functieweging plaats. Maar als zij bijvoorbeeld de bestuurder vertegenwoordigen bij een extern overleg, wil dit niet per definitie zeggen dat hun functie zwaarder wordt.

-Er zijn veel externe samenwerkingen, dragen deze ook allemaal bij aan onze doelen? Moet er niet in het voorstel opgenomen worden dat een samenwerking wel van toegevoegde waarde moet zijn voor de scholen? Veel van deze samenwerkingen zijn wettelijk verplicht, daar hebben we sowieso geen keus in. Maar daarnaast hebben we ook onze maatschappelijke verantwoordelijkheid als grote werkgever en grote organisatie. Karin maakt afwegingen in wat wel/niet. Om te zorgen dat de scholen zich zoveel mogelijk op het primaire proces kunnen richten, zijn de meeste van deze samenwerkingen een taak van de bestuurder en niet van de schooldirecteuren.

-Hoe zorg je ervoor dat de staf niet te groot wordt? Daar zijn we scherp op. Dat is ook een reden waarom we voor een éénhoofdig CvB kiezen, de organisatie is namelijk groot genoeg voor een tweehoofdig CvB. De leerlingaantallen groeien maar we kiezen voor minimale uitbreiding staf. Wel kiezen we bijvoorbeeld voor een tweede adviseur O&K, omdat dat echt nodig is.

-Is het voorstel toekomstbestendig? Tot 2030 wel maar daarna is lastig in te schatten.

De GMR adviseert positief op het voorstel aansturing organisatie (**besluit**).

7. Marap 4e kwartaal 2025

De managementrapportage over het 4e kwartaal 2025 is ter informatie met de GMR gedeeld. Vragen:

-Waar worden de SPUK gelden voor gebruikt? Hier worden de onderwijsassistenten, die vanuit onderwijsprogramma Lelystad Oost geplaatst zijn, van betaald.

-Komt de overschrijding bij overige instellingslasten door te lage begroting? Nee, de begroting is gemaakt door de vorige bestuurder. Karin heeft soms andere keuzes gemaakt, soms omdat het nodig was en soms omdat Karin andere zaken belangrijker vond.

-Wat is het gevoel bij de verzuimcijfers? Hoe staan we ervoor t.o.v. landelijke cijfers? Landelijke cijfers zijn van 2024. Ons verzuim bij gespecialiseerd onderwijs is veel hoger dan landelijk, regulier zitten we onder landelijke gemiddelde maar 7% is evengoed heel hoog. We streven naar lagere cijfers. Tendens is dat verzuimcijfer wat daalt, maar dat komt ook door medewerkers uit dienst na 104 weken ziekte. Dus dan daalt het wel maar het lost het verzuimprobleem niet op. We blijven er alles aan doen. De verzuimkosten zijn hoog en de werkdruk voor de andere collega's ook.

-Hoe staat het met vervangingen vanuit bv Maandag? Die waren er aan het begin van het schooljaar bijna allemaal uit, maar door ziekteverzuim toch weer nodig.

-Wat is de termijn voor de opdracht van een 0-begroting voor de scholen? Begroting 26-27.

8. Integraal HuisvestingsPlan Onderwijs 2027-2042

Het Integraal HuisvestingsPlan Onderwijs 2027-2042 is ter informatie gedeeld met de GMR.

9. Geactualiseerde attentieregeling

De huidige lief en leed regeling is in 2022 opgesteld. We konden hier niet meer mee uit de voeten. Jubileumcadeau was al gewijzigd naar een kettinkje/pin en door de inflatie zijn sommige bedragen niet meer passend. Daarom is de attentieregeling geactualiseerd. De GMR heeft geen vragen.

10. Memo ziekteverzuim

In deze memo wordt de GMR geïnformeerd over de huidige stand van zaken rondom het verzuim binnen Stichting SchOOL en beantwoorden wij de vraag of wij voldoende doen om verzuimreductie te realiseren. Daarbij geven wij een analyse van de cijfers en lichten wij toe welke vervolgstappen de afdeling HRM voor ogen heeft.

Vragen:

- Wanneer gaat het sanctiebeleid no-show arbo-afspraken in? Dit nieuwe beleid moet geïntegreerd worden in het arbo-beleid, daar zijn we mee bezig.
- Wordt mediation betaald door de werkgever? Ja.
- Is er altijd direct contact met de leidinggevende op de eerste dag van een ziekmelding? Ja, maar de directeur bepaalt zelf hoe en wanneer.

11. Memo proeftijdbeding

Stichting School hanteert beleid op aanname van leerkrachten met lesgevende ervaring >5 jaar. Die medewerkers ontvangen bij aanname direct een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Tot 2022 kreeg de nieuwe medewerker een arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd met twee maanden proeftijd.

N.a.v. een wijziging van de bepaling 'twee maanden proeftijd bij arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd' binnen CAO PO heeft Stichting SchOOL i.o.m. de jurist besloten de proeftijd uit de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te halen. De reden hiervan is de leerkracht vanaf de startdatum te binden aan Stichting SchOOL. Wettelijk gezien mag er wel een proeftijd worden overeengekomen.

In andere gevallen krijgen medewerkers een jaarcontract (of soms korter). Ook bij tijdelijke contracten langer dan zes maanden wordt er geen proeftijd overeengekomen, ook al mag dit wettelijk gezien wel.

Omdat in de praktijk blijkt dat het helaas toch wenselijk is om een proeftijd af te spreken, hebben we besloten vanaf heden de wettelijke bepalingen rond de proeftijd weer volledig te benutten. Concreet houdt dit in dat bij een tijdelijk contract langer dan zes maanden, een maand proeftijd wordt aangegaan. Bij een contract voor onbepaalde tijd, wordt dit dan twee maanden. Bij contractverlengingen of bij overname van een externe kandidaat mag er

wettelijk gezien geen proeftijd worden afgesproken, bovenstaande voorgenomen wijziging geldt in deze gevallen dus niet.

De GMR begrijpt deze wijziging.

12. Rondvraag en sluiting

Geen vragen. De voorzitter sluit de vergadering.