

Notulen vergadering GMR- College van Bestuur d.d. 20 mei 2025

Vergaderlocatie: SEC; Westerplein 4B/4C, 1901 NA Castricum

Personeelsgeleding: Caroline Blaas (CB) (vice-voorzitter), Marita Smits (MS), Peter Heere (PH), Peter-Paul Rauwerda (PR), Hermien Jorna (HJ), Monique Wentink (MW) (online), Fred van Kruistum (FvK)

Oudergeleding: Bianca Spoelder (BS) (voorzitter), Gaby Schmidtgall (GS), Merel de Jager, Shirley Wesselingh (SW)

Leerlinggeleding: Yara den Haan (YdH), Tijs van Iperen (Tvl),
College van Bestuur
en SEC

tot en met punt 12: Willem Baumfalk (WB) en Anja Teeuwen (AT), Jacqueline Kleine (punt 2)
Secretaris: Marlies Oosters (MO)

Afwezig:

personeelsgeleding: Hans de Roon (HdR)

Leerlinggeleding: Petter van der Geest (PvdG)

Notulen: Marlies Oosters

1. Opening vergadering (18.35 uur)

Vaststelling agenda en inventariseren rondvraag CvB en onderlinge deel

Agenda ongewijzigd vastgesteld. Rondvraag: één rondvraag met CvB.

2. Duurzame inzetbaarheid: uitkomsten werkvermogensmonitor en vervolg PvA (ter informatie)

Toelichting door Jacqueline Kleine – Casemanager inzetbaarheid SEC

GMR leden Hermien en Fred hebben meegedacht in de werkgroep en Jacqueline heeft breed informatie opgehaald in de organisatie, waaronder ook bij teamleiders. PvA is in SMO en BOO besproken, nu in GMR. Presentatie wordt gedeeld met de GMR.

Bepaalde leeftijdsgroep is gevoelig voor burn-out.

Alle medewerkers hebben de werkvermogensmonitor kunnen invullen, 70% heeft het ingevuld.

Per school zijn acties ondernomen. Tevens is een analyse op SVOK-niveau gemaakt (door onderzoeksbureau).

Werkvermogen: 80% SVOK-medewerkers scoort goed (is iets lager dan benchmark), 16% matig (is hoger dan de benchmark) en 3% scoort slecht (is een fractie meer dan de benchmark).

Deze trend is niet iets om ons zorgen over te maken.

Burn-out risico: binnen SVOK scoort 42% op een laag risico (is lager dan benchmark), 49% matig (is hoger dan benchmark) en 7% heeft een hoog risico op burn-out (=hoger dan benchmark).

Benchmark is opgesteld door PreventNed, die heel veel onderzoeken heeft gedaan, niet alleen in het VO, het is breder, over een periode van 10 jaar. Geen onderscheid tussen man en vrouw.

Burn-out is op verschillende manieren bekeken: hoe uit het zich in verschillende soorten psychische vermoeidheid, burn-out risico per functie en per leeftijdsgroep.

Van de groep medewerkers die kans loopt op een burn-out heeft 61% van het OP (onderwijzend personeel), 52% van het OOP (onderwijsondersteunend personeel) en 40% van het MT (managementteam) kans op een burn-out. Gelet op leeftijd binnen deze groep, heeft de groep 30-39 jaar de hoogste kans op een burn-out, gevolgd door jonger dan 30 jaar.

Tot nu toe is één keer op alle scholen de werkvermogensmonitor (WVM) afgenomen (2x binnen het JPT). Nu is het nog niet duidelijk hoe we verder gaan. Het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) is inmiddels afgenomen. Worden het niet te veel instrumenten? Er wordt gekeken of het uiteindelijk in één kan worden samengevat.

Hoe kunnen we hier nu mee verder? Na alle gesprekken volgt een rode draad, waaruit drie adviezen komen:

- 1) Medewerkers willen goed geïnformeerd worden, hoe ze tijdig de burn-out klachten herkennen en welke acties ze dan moeten ondernemen.
- 2) Het wordt ook belangrijk gevonden dat de leidinggevenden de signalen herkennen en de leidinggevenden willen op hun beurt weten hoe ze de signalen herkennen en welke acties ze dan moeten nemen.
- 3) Samen met je collega's binnen een sectie of het team over dit onderwerp praten, wat zijn de dingen waar we tegenaan lopen en waar we last van hebben, die beter zouden kunnen. Dit wordt als heel spannend ervaren.

Vanuit de GMR komt het signaal dat “de 5 radartjes” in het gesprek met de teamleider worden benoemd, komt heel fijn over. Wat ook als belangrijk wordt aangegeven is het prioriteren en echt luisteren.

In de WVM is ook gekeken naar ongewenst gedrag: vooral door leerlingen naar medewerkers is dat gedrag te zien. 800 medewerkers, waarvan 700 medewerkers het hebben ingevuld.

Eigenlijk moeten we terug naar nul, niet mbt leerlingen, maar wel met de rest.

Gewenst gedrag: faciliteer het gesprek over gewenst gedrag binnen teams/secties (net zoals je doet met leerlingen in nieuwe klas). Durf elkaar feedback te geven.

Vanuit WVM komt heel duidelijk: contact tussen medewerker en leidinggevende is belangrijk, dat het gesprek echt gevoerd kan voeren. Dat je daar op een open en goede manier over kan praten. Je gehoord en gezien voelen door je teamleider. Er zijn signalen dat nog niet overal de diepgaande gesprekken op deze manier gevoerd worden.

24 juni komt het plan met al deze onderdelen in het BOO, ter accordering.

Vraag: in hoeverre wordt er geanticipeerd op mogelijke toename in het ziekteverzuim als gevolg van toegenomen werkdruk door de bezuinigingen?

Antw: de hoop is dat door alle interventies die er nu al zijn, dit kan worden opgevangen.

Tips vanuit de GMR:

- spreek schoolbreed met elkaar af, wat is gewenst gedrag en hoe gaan we daarmee om. Je daar dan ook allemaal aan houden, maakt je weerbaarder.
- werkvermogensmonitor vaker afnemen, als mogelijkheid dat de medewerker zelf kan kiezen wanneer die in te vullen.
- ook de grootte van de Teams bekijken, naast de klasse grootte, als je wil dat het gesprek met de medewerkers echt gevoerd kan worden.

MTO: in juni worden de uitkomsten besproken.

3. Notulen

Actiepunten/besluiten/naar aanleiding van GMR-CvB uit notulen 4 februari 2025

Actiepunt nr 3: Ziekteverzuim in de regio vergelijken: nog geen update over. Sharif heeft dit besproken met zijn HR collega's, geen antwoord op gekomen. Anja vraagt na.

Punt 4, zie punt 5 agenda.

Punt 5, wordt bij punt 10a behandeld.

Punt 6, tekst op p4 van Functiebouwwerk blijft gehandhaafd in de tekst, na overleg met Anja.

4. Mededelingen voorzitter Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Geen mededelingen.

5. Mededelingen voorzitter College van Bestuur

a. status onderwijsregio

In bestuur van de onderwijsregio over gesproken en laten toetsen. Uitkomst: is advies plichtig. Er komt een adviesvraag naar de GMR.

Vanuit de onderwijsregio komt circa 1,8 mio euro terug naar de scholen. Dat is ongeveer 2 ton voor SVOK om opleidingsscholen te ondersteunen (geormerkt geld).

LMS (learning management system) voor hele regio aangeschaft, SVOK hoeft dit niet zelf aan te schaffen, kosten liggen bij de Regio. LMS maakt dat je trainingen/workshops makkelijker kunt delen op een gezamenlijk platform.

De thema's van workshops die Jacqueline Kleine aanbiedt, zijn nu twee keer ook voor de regio aangeboden, dat gaat heel goed. Waar je het kunt doen met anderen geeft het ook een kostenbesparing.

- *basisvaardighedensubsidie* uit de laatste tranche is aan JPT en Bonhoeffer toegekend. Per 1 jan 2027 komt het geld van de basisvaardigheden direct in de bekostiging. Vanaf dan wordt indexatie van de loonontwikkeling niet meer meegenomen in het toekennen van de subsidie.
In de voorjaarsnota is de hele “onderwijs-kansen-regeling” geschrapt, het gaat het om ongeveer 1 miljoen euro voor de hele stichting, waarvan circa 500k euro voor Skills.
- *PO-VO samenwerking* is een subsidie voor aangevraagd. Voor vier coalities aangevraagd en gekregen. Dat is voor Castor, Skills, Dali en Forta, elk met een paar basisscholen.

b. status lectoraat inclusiever, passend onderwijs

Sophie Sergeant is aangesteld vanuit Hogeschool Utrecht, wordt meegefinancierd door meerdere scholen en besturen uit Noord-Holland.

6. Klachtenregeling (stand van zaken mbt oa klachtencommissie) (instemming)

Toelichting door voorzitter College van Bestuur (CvB)

SVOK zat ooit bij de landelijke klachtencommissie (LKC), vervolgens is er een interne klachtencommissie opgezet en nu ligt (verplichte) landelijk aansluiting voor ter instemming.

Eén paragraaf leidt tot een vervolgactie: nu is er geen eenduidigheid binnen de stichting over de rol van de interne vertrouwenspersoon.

Gangbare weg voor de klager: eerst naar het bestuur, intern bekijken of het opgelost kan worden (via HR), daarna door naar landelijk (of meteen naar landelijk)

Art 11 p7: “iedereen”: bij het afhandelen en behandelen van een klacht geldt voor alle betrokkenen dat vertrouwelijkheid wordt gehandhaafd. Dit reglement dient nageleefd te worden, door de klager en de mensen die met de klacht te maken krijgen.

Wie beheert de verslaglegging? De voorzitter van CvB wordt geïnformeerd over de uitkomst van het LKC. De documentatie ligt bij het LKC. Bij een interne klacht ligt het bij de HR-medewerker, dat moet vertrouwelijk zijn, anderen hebben geen autorisatie om daar bij te kunnen.

Art 7: hierin wordt alleen over de scholen gesproken. Het SEC staat er niet bij genoemd. GMR acht dit wel wenselijk en zal dit meegeven op het instemmingsformulier. Advies: controleer de hele tekst van dit document, om na te gaan of het SEC nog ergens moet worden toegevoegd.

Art 3: de uitwerking van de rollen van de in- en externe vertrouwenspersoon moet worden aangepast, maar is niet noodzakelijk voor vaststelling van deze regeling.

Wens GMR: volgend jaar evalueren. Het CvB kan zich hierin vinden. Via de in- en externe vertrouwenspersonen komen ook klachten binnen.

Art3: p8: vertrouwenspersoon heeft geen geheimhoudingsplicht, het ligt nog bij de 1^e kamer om dit wel te verplichten.

7. Plan van aanpak RI&E (instemming)

Toelichting door directeur Service en Expertisecentrum (SEC)

Er is een mooi en gedegen proces gelopen. SMO en MR'en zijn hierin meegenomen.

Alle uit te voeren acties zijn in het Arbo managementsysteem opgenomen.

GMR wordt gevraagd om instemming op proces en PvA.

Uit het rapport (p9) blijkt niet duidelijk welke acties voor Dali of Forta zijn. In het Arbo managementsysteem worden alle acties ingevoerd, dus daar wordt duidelijk wie wat moet doen.

Het kan voorkomen dat acties wel al uitgevoerd zijn, maar nog niet “zijn afgesloten” in het Arbo managementsysteem.

8. **Doorstroomprocedure** (ter informatie)

Toelichting door voorzitter College van Bestuur (CvB)

Vraag vanuit de GMR nav tekst in de procedure, waar wordt gesproken over “alle scholen”: is dit niet een onderwerp dat aan de GMR moet worden voorgelegd ter informatie of instemming?

Er dreigen soms leerlingen tussen wal en schip te vallen als ze van school moeten switchen. Het is niet goed als leerlingen pas in laatste vergadering van het schooljaar worden besproken/aangemeld voor de switch.

Vandaar deze regeling. Dit is een afspraak tussen de ene school en de andere school.

Vr: is deze regeling tussen directies of ook door de zorg-coördinatoren van de scholen besproken?

Antw: de zorg-coördinatoren hebben een tijd geleden al met elkaar hierover gesproken.

Het gaat om het belang van de leerlingen en de planning. Je kunt nooit 100% garantie geven dat de leerling daar komt waar hij/zij het liefst zou komen, omdat het vol kan zijn. De zorgplicht en plaatsingsplicht blijft wel.

9. **Stand van zaken functiewaardering** (ter informatie)

Toelichting door voorzitter College van Bestuur (CvB)

Er zijn circa 200 OOP'ers in dienst. Er zijn 31 heroverwegingsgesprekken aangevraagd. Van 12 medewerkers is herplaatsing gehonoreerd. Zes mensen tekenden beroep aan, waarvan 5 mensen in eenzelfde functiecategorie.

Vr: leidt dit dan niet tot lagere beoordeling op andere scholen in geval van die herplaatsings-toekenningen, voor diegenen die geen gesprek hebben aangevraagd?

Antw: nee, er is eigenlijk een “verkeerde brief” gegeven, omdat de functie toch net even anders was.

Binnen SVOK was een functieboek van 150 functies. Het functieboek is herijkt, het is algemener geworden, generieker. Nu bestaat het uit een aantal reeksen, met een aantal differentiaties.

10. **a) Financiën: rapportage formatie- en begrotingsproces**

Vragen vanuit de GMR apart bespreken met de controller.

b) kaderbrief schooljaar 2025/2026

Toelichting door voorzitter CvB

Deze kaderbrief ligt eerder dan ooit op tafel. Belangrijk om kalender en schooljaarbegroting op elkaar af te stemmen. De monitoring zal meer plaatsvinden daar waar het geld besteed wordt.

De structurele richtlijnen komen in oktober in een kaderbrief. Deze brief is meer richtlijn geven over zaken die anders zijn dan anders. Beleidskaders voor meerjarenperspectief is in het najaar.

c) instroom leerlingen (ter informatie) toelichting door voorzitter CvB

Leerlingenaantal groeit. Inhoudelijk goed nieuws. Vooral Dali doet het goed. In demografische markt doen we het goed, het marktaandeel van SVOK stijgt hiermee.

De GMR deelt de blijdschap over het aantal nieuwe aanmeldingen en signaleert dat er nog nooit zoveel nieuwe aanmeldingen binnen het Dali zijn geweest. Havo is nog een kleine tak, weinig leerlingen met alleen havo-advies. Dali is een school met veel aandacht voor de leerlingen, kleinschalig.

Vanuit de GMR wordt opgemerkt dat de herpositionering pas is geslaagd als het op alle fronten goed gaat.

Het CvB reageert hierop met de boodschap dat de herpositionering geslaagd is als het voor het grootste deel goed gaat. Het gesprek wordt nu gevoerd hoe het grote aantal leerlingen kan worden gehuisvest. Dus nog lang niet alles is opgelost.

Vraag: dit is de tussenstand, hierin staan de aanmeldingen die tot zover zijn binnengekomen. De GMR is zeer geïnteresseerd in het uiteindelijk aantal aanmeldingen. Wanneer is dat bekend en wordt dat ook met de GMR gedeeld?

Antw: Als aanmeldingen inschrijvingen zijn, zal Suzanne de Cock daar een presentatie over geven aan de GMR.

11. **Integriteitscode** (instemming)

Toelichting door voorzitter CvB

De VO-raad heeft aangegeven de code aan te passen en daar een lidmaatschapseis van te maken. Alle leden moeten deze code volgen. In de ALV van juni wordt dit vastgesteld. De code geldt voor iedereen in de organisatie. Ouders in de MR'en vallen niet onder deze regeling, de Wet op de medezeggenschap (WMS) voorziet daarin.

Vr: Een van de leden van RvT is zelfstandig adviseur “kwaliteit voor onderwijs”. Hoe wordt daarmee omgegaan volgens artikel 6?

Antw: dat lid mag dus geen werkzaamheden doen, die hier in de regio vallen, en die raken aan het SVOK. Dit is ook besproken met de leden van de RvT.

12. Rondvraag met CvB

Tijdens de RvT-GMR vergadering van 12 mei jl. kwam, naar aanleiding van de Midterm review, het gesprek op de bezuinigingen. Ook binnen Skills moet behoorlijk bezuinigd worden.

De werkdruk is enorm, kinderen hebben door coronatijd grote achterstanden. Richtlijnen vanuit de overheid zijn kleinere klassen. Omringende vmboscholen hebben ook kleinere klassen.

Skills heeft geld nodig voor leerjaar 1 en 2. Ook veel leerlingen uit ISK komen erbij. Binnen Skills (en in de GMR) wil men niet dat het ten koste gaat van de leerlingen en de onderwijskwaliteit.

Reactie CvB: 5,5 ton euro komt niet naar Skills vanuit de onderwijskansenregeling. Veel collega's uit het land zien dat deze pijn binnen komt bij vooral de vmboscholen. Dit is overheidsbeleid. Besturen kunnen iets bewegen, maar nu is er geen ruimte meer. Dan moeten er moeilijke keuzes gemaakt worden. Andere besturen hebben het geld ook niet. De nullijn is bedoeld om onszelf overeind te houden.

13. Integriteitscode (instemming)

De GMR heeft ingestemd met de voorgestelde integriteitscode.

14. Klachtenregeling (instemming)

In de klachtenregeling (art. 7) wordt alleen over de scholen gesproken. Het SEC staat niet genoemd. Dringend verzoek van de GMR om het SEC wel toe te voegen, en de tekst verder ook doornemen of het SEC nog ergens moet worden toegevoegd.

De GMR stemt in met de voorwaarde dat het SEC wordt toegevoegd.

Evaluatie van deze regeling met het CvB over een jaar. Dit volgend jaar op de agenda zetten.

15. Plan van aanpak RI&E proces (instemming)

De GMR heeft ingestemd met het plan van aanpak RI&E proces.

16. Rondvraag

Vanuit bestuurssecretariaat komt de vraag of de GMR kan aansluiten op:

- RvT/CvB/GMR: 15 december 2025 van 16.00-17.00

- RvT/GMR: 15 juni 2026 van 16.00-17.00 (stond in de planning open voor mei - maar dit wordt juni)

Eventueel een half uur eerder als dat beter uitkomt.

Voor kennisgeving aangenomen. Secretaris zet deze data in de jaaragenda.

Naar aanleiding van de uitnodiging van de GMR aan de RvT om een keer (informeel, als toehoorder) mee te vergaderen, werd de tegenvraag gesteld of de GMR daar ook behoefte aan heeft. CB is hierin geïnteresseerd. Secretaris zal dit delen met de RvT.

17. Sluiting (22.01 uur)