

Notulen onderlinge GMR vergadering d.d. 15 september 2026

Aanwezig:

Personeelsgeleding: Hermien Jorna (HJ) (voorzitter), Peter-Paul Rauwerda (PR), Peter Heere (PH), Fred van Kruistum (FvK), Monique Wentink (MW), Diana van der Poel (DvdP), Marita Smits (MS)

Oudergeleding: Gaby Schmidtgall (GS), Shirley Wesselingh (SW), Caroline van der Velden (CvdV), Marcella van Kruistum (MvK)

Leerlinggeleding: Tijs van Iperen (TvI), Georgos Spyrou (GS)

SEC Punt 2: Claudia van de Peppel (CvdP), Marc de Bie (MdB)

Punt 3: Jacqueline Kleine (JK) en Joyce van Kessel (JvK)

Afwezig: personeelsgeleding: Caroline Blaas (CB) (vice-voorzitter), Monique Wentink (MW)

Secretaris: Marlies Oosters (MO)

Notulen: Marlies Oosters

1. Opening vergadering

Welkom nieuwe leden en kennismaken: Caroline van der Velden (ouder Castor), Georgos Spyrou (leerling Jac. PThijssse), Marcella van Kruistum (ouder Dali/Skills)

vacatures: leerling Castor, ouder Forta

Vaststelling agenda en rondvraag.

2. Evaluatie & voorstel aanpassing IKB beleid (instemming)

Toelichting door Claudia van de Peppel en Marc de Bie (Service en Expertisecentrum SEC)

De GMR heeft vooraf vragen aan het SEC gesteld. Deze vragen zijn beantwoord en besproken tijdens de vergadering.

Toelichting vanuit SEC:

Dit is een regeling bovenop de CAO, daar wordt nl niet gespaard. Inflatie moet worden geïndexeerd en nieuwe CAO-afspraken moeten ook worden doorgevoerd in deze regeling. Je mag vier jaar sparen, 40 uur per jaar, dus tot 160 uur.

IKB-uren worden divers ingezet: sparen, verlof of minder uren werken. Het werkt dus als keuzebudget.

Met dit voorstel willen we de grote hoeveelheid aan gespaarde uren voorkomen.

De uitdaging is dat er een grote reservering moet worden vastgehouden. Als de spaarpot steeds groter wordt, wordt die reservering ook steeds groter. Als het niet gemaximeerd wordt, kan de hele organisatie nog doorgroeien. We proberen de goede dingen in stand te houden, maar te maximeren.

Zorgen vanuit de GMR:

Hoe kun je de uren omzetten in vrije dagen, als het niet wordt toegestaan door de school, of moeilijk is in te passen?

Veel mensen zullen met een doel hebben gespaard, en dan wordt het afgeroomd. Daar zal men vast niet blij mee zijn.

Toelichting: als we dit besluiten, zullen er persoonlijke gesprekken moeten worden gevoerd. Er moet een goed plan komen voor het gebruiken van de uren en dat plan moet natuurlijk passen binnen de school. Je hebt 4 jaar om het surplus af te bouwen.

Hoe kunnen teamleiders hun surplus afbouwen? Teamleiders kunnen werk delegeren, zodat de laag daaronder werk kan overnemen en kan ervaren of dit werk hun ligt. Als dat zo is, zou dat een opening kunnen zijn voor het gesprek over doorgroei in de toekomst.

De registratie voor een parttimer is ingewikkeld, omdat er in de praktijk veel wijzigingen zijn in de arbeidsomvang. In de praktijk wordt gezien dat mensen de uren inzetten, om in een schooljaar een halve dag per week minder te kunnen werken. 160 uur is een heel jaar, 80 uur zou een halfjaar zijn. Een parttimer is echter langer bezig voordat die 160 uur heeft gespaard.

Tip vanuit de GMR: indien in de januaribrief of andere uitleg gesproken wordt over scenario's, neem dan ook scenario's mee waarin je teruggaat naar 160 uur in plaats van nul uur.

Tip vanuit de GMR: een communicatiestrategie uitwerken over hoe de uitleg te kunnen geven. De vraag erachter achterhalen, waarom heb je dit gespaard. Niet alleen groepsgewijze uitleg, ook via het persoonlijk gesprek.

Toelichting: dat gaan we zeker doen.

GMR kan nog niet instemmen. Hoe worden de mensen op de juiste manier geïnformeerd?

Communicatiestrategie vragen voordat we instemmen en uitgewerkt communicatieplan, gezien de grote gevolgen voor de grote groep medewerkers.

Dit stuk eerst voorleggen aan de MR

Een moment prikken op elke school, voorlichting met de MR erbij, met verschillende scenario's uitgewerkt.

Daarbij dus ook communicatiestrategie en plan. Op deze manier kan men de zorgen onder het personeel peilen.

3. Update plan van aanpak Duurzame inzetbaarheid

Toelichting door Jacq. Kleine en Joyce van Kessel, SEC

Vr: Hoe het staat met de ontwikkelingen van het senioren/ouderenbeleid?

Het gelijkwaardige gesprek tussen leidinggevende en medewerker is belangrijk bij duurzame inzetbaarheid.

Medewerkers hebben vijf thema's aangegeven die voor hun belangrijk zijn: sterk in je werk, werkplezier, werk-privé balans, vitaliteit en loopbaan en persoonlijke ontwikkeling.

In 2023 en 2024 is samen met medewerkers een plan van aanpak gemaakt en alles wat daarin was bedacht is ook uitgevoerd. Daarna samen met medewerkers en leidinggevendenden een nieuw plan gemaakt in 2025 en 2026. Dat plan wordt nu uitgevoerd en daarvan is dit een update.

Mentale gezondheid, sociale veiligheid, het gesprek, onderzoek, en de SVOK-academie. Zijn de onderwerpen van deze update.

Mentale gezondheid:

Medewerkers geven aan dat ze willen leren wat ze kunnen doen om de mentale gezondheid te herkennen, en wat ze vervolgens kunnen doen. Er komt een lezing op 20 oktober over dit thema, gegeven door Marie Loop. Wil je daarna dieper op dit thema ingaan, meer je eigen situatie bekijken, dan kun je je inschrijven voor een workshop. Leidinggevendenden willen graag de signalen bij de werknemers leren herkennen, en leren wat ze dan kunnen doen. Marie Loop heeft inmiddels twee trainingen aan de leidinggevendenden gegeven, die daar bruikbare handvatten uit hebben meegekregen.

Vr: het proces na de workshops, waar kun je dan terecht?

Antw: bij de leidinggevendenden. Je kunt bij de bedrijfsarts ook terecht voor een preventieve afspraak.

Als blijkt dat je niet bij je leidinggevende terecht kan, dan kun je bij HR terecht, of bij bedrijfsarts voor preventief (dat is ook anoniem), of bij Jacqueline als re-integratie specialist. Het hangt af waar je tegenaan loopt.

Sociale veiligheid

Het gesprek aangaan, hoe gaan we met elkaar om, is dan het uitgangspunt. Wat doe je als iets niet goed loopt. Medewerkers geven aan dat ze nooit een training hebben gehad hoe ze met het ongewenste gedrag van leerlingen en ouders om moeten gaan. JK heeft gesprekken gehad met twee experts die aangeven: eerst op hoog niveau een visie en kader maken en van daaruit interventies opstarten.

In het KOMPAS wordt dit ook belicht. Dit wordt de basis om hier verder mee te werken (Ingrid Cornelissen gaat hier als projectleider aan werken). Er is een gedragscode voor medewerkers beschikbaar.

Gesprek tussen leidinggevende en medewerker:

Zorgen over de groep medewerkers die zich regelmatig kort ziekmeldt, dagje, paar dagen, etc. Omdat die groep een grote kans heeft op langduriger uitval. Gemiddelde meldfrequentie is 1,6 voor ziek. Er zijn ook mensen die 6, 7, 8 of 9 keer ziekmelden. De verwachting zou één zijn.

De wat oudere medewerkers: deze groep staat niet in het plan van aanpak, omdat cijfers uit de werkvermogensmonitor daar geen reden voor geven, burn-outkans is zelfs kleiner.

Vanuit Koersplan en naar aanleiding van herhaald vragen vanuit de GMR toch gekeken wat we voor deze groep kunnen doen. Er zijn gesprekken geweest, waarin besproken: wat zien jullie, wat doen jullie, wat doe je om vitaal te kunnen blijven werken. Wat zou je kunnen doen wat geen geld kost.

20 mensen 4 groepen gesproken: uitkomst: maatwerk.

Het gesprek aangaan blijft, maatwerk en persoonlijke aandacht. Dit is overigens ook van toepassing op andere leeftijdsgroepen. Nu bekijken hoe dit gedeeld kan worden met de leidinggevenden.

Opmerking vanuit GMR: Concrete stappen mbt het seniorenbeleid zou worden ingezet vanuit het SVOK. De gespreksgroepen waren goed ingestoken met goede deelname. De uitkomst wordt matig gevonden.

Tip vanuit GMR: let op met communicatie ook in samenhang met de boodschap rond de IKB-uren aanpassing.

Onderzoek (Werkvermogensmonitor)

Vanuit GMR en medewerkers de vraag of je de werkvermogensmonitor nog een keer mag invullen als je interventies hebt doorlopen, om te zien of het beter gaat. Vanuit SMO de vraag gesteld: er is werkvermogensmonitor en werktevredenheidsonderzoek. Hoe verhoudt zich dat tot elkaar en kunnen we wellicht tot één onderzoek komen?

Als organisatie zijn we wettelijk verplicht de risico's van arbeid in kaart te brengen (geluid, ogen en mentaal) en wat doe je daaraan? De werkvermogensmonitor voldoet aan die wetgeving, om die eens in de 2-3 jaar uit te vragen. Deze dus behouden. Het geeft medewerkers handvatten om zelf grip te krijgen.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek is niet verplicht en vraagt uit hoe je naar de leidinggevende, het team etc. kijkt.

Deze vraag legt JK terug bij SMO en BOO wat willen ze met het medewerkerstevredenheidsonderzoek, wat is de bedoeling.

Het plan ligt er dat werkvermogensmonitor ook tussendoor 1x extra kan worden afgenomen, naast de 1x in de 3 jaar.

Welke (stuur)factoren hebben invloed op je werkvermogen. Per school is bekeken welke factoren verband hadden met werkvermogen. Voor die stuurfactoren zijn interventies in de Academie gebracht.

Medewerkers vragen op een studiedag van een school of SVOK aan duurzame inzetbaarheid aandacht te geven (dus niet alleen de visie).

Suggesties vanuit GMR:

Schoolaanwezigheid van leerlingen waar we nu zo op gefocust zijn ook als onderwerp voor medewerkers meenemen.

Opmerking vanuit GMR: mooi te zien hoe dit nu in de organisatie een plek vindt.

4. Mededelingen voorzitter

- a) Cursus/workshopavond GMR samen met MR'en

Relatie achterban tussen GMR en MR versterken: delen uit cursussen over effectief vergaderen, arbobeleid of startcursus MR en GMR kunnen worden uitgewerkt en ook hoe verhoudt GMR, MR en bestuur zich tot elkaar, zijn onderwerpen die dan aan de orde kunnen komen.

Het Dagelijks Bestuur kijkt eerst wat de aanmeldingen zijn of we het in november houden.

- b) Waarnemend rector Castor college en waarnemend directeur Skills VMBO. Rector Castor college is langere tijd afwezig. Jan Kunst, directeur Skills, zal deze positie voorlopig waarnemen. Frouke Draaisma zal voor deze tijd waarnemend Directeur bij Skills VMBO worden.

De MR van Skills is overvallen door de gang van zaken.

- c) Benoeming nieuwe bestuurder (ter advisering)
Deze kandidaat is toegankelijk, analytisch, heeft humor. Erg met inclusie bezig. Goed voorbereid. Ze luisterde goed en gaf goed antwoord op de vragen.
GMR geeft positief advies.

5. Notulen

Actiepunten/besluiten/naar aanleiding van GMR onderling uit notulen 9 juni 2026

Vraag vanuit GMR over kansrijk adviseren, wordt meegenomen in het vooroverleg CvB – DB GMR.

6. Examenreglement (instemming deel A)

- art 22: uitslag schoolexamen, lid 3. Voor de kunstvakken, is een examenvak, beoordeeld met een cijfer. Waar komt dit vandaan? Moet dit niet CKV1 zijn en alleen voor vmbo gelden? Deze tekst is onduidelijk. Kunstvak krijg je geen onvoldoende of voldoende voor, maar een cijfer. Dit lid bekijken of het klopt en voor welk schoolniveau dit geldt.
- “Tweede corrector” wordt gebruikt in de volksmond ipv “tweede examiner”, leidt dit niet tot verwarring? Art 37: lid 2 Als examiner geen aanleiding ziet, is er geen mogelijkheid tot verandering van de score. Als de examiner het gewoon niet wil, wat heb je dan nog voor mogelijkheden als leerling. Is dit eerlijk?
- De situatie op Skills blijkt, dat 2^e corrector uit de eigen school komt. Is dat nieuw?
Al deze vragen en opmerkingen navragen bij het SEC
GMR kan nog niet instemmen. Nadat de antwoorden van het SEC er zijn, raadpleging GMR via whatsapp. (Notitie achteraf: GMR heeft via Whatsapp-uitvraag ingestemd.)

7. GMR-medezeggenschapsstatuut (instemming)

GMR stemt in.

8. Taakomschrijving interne vertrouwenspersoon (instemming)

Doel: bijeenkomst met alle vertrouwenspersonen maken en Noor sluit daar ook bij aan. Er zou wetgeving komen, “vrij en veilig onderwijs” (die komt er niet, maar wel “haakjes” om aandacht aan te geven.

Tip vanuit GMR: het woord “klager” komt negatief over. “Melder” is een mooiere, neutrale benaming. Neem dat mee in het stuk.

Hebben de interne vertrouwenspersonen dit document als gelezen, voordat wij er ons akkoord op geven?

Nog niet ingestemd

9. Nieuws uit de OPR Toelichting Marita Smits

Binnen OPR is men bezig met werving van onafhankelijke toezichthouder (RvT). Nu zijn de bestuurders nog de toezichthouders. Moet wettelijk worden aangepast.

10. Vraag van Collega OOP

Ter bespreking

Op basis waarvan hebben wij ingestemd. Concept antwoord is door voorzitter voorbereid.

GMR kan instemmen met het concept antwoord.

11. Nieuws uit de MR'en

- a. Jac. P. Thijssse College: geen nieuws
- b. Bonhoeffercollege: een heftig begin van het schooljaar, toen bleek dat collega een kind is verloren.,
- c. Castor College: geen nieuws
- d. Dalí College: takenlijsten bespreken. Vacature open BA 2 teamleider.
- e. Skills vmbo: ondanks zware start door wisseling binnen directieteam, fijn dat leerlingen er weer zijn. Er wordt hard gewerkt
- f. Forta: vacature voor mentor

12. Rondvraag

Ouders proberen nog een keer (met hulp van SEC) in Teams te komen. Laat het aan secretaris weten, dan vraagt zij na bij SEC, waarom ouders niet in Teams kunnen.

Professionaliseringsbudget van €600,= wordt vaak niet gehonoreerd voor de dingen die ze aanvragen. Er is een richtlijn met wat wel mag.

Na rondvraag binnen de GMR blijkt Vapen op alle scholen voor te komen en tot veel problemen te leiden.

Tijdens de rondvraag met CvB in volgende vergadering navragen wat het beleid is.

13. Sluiting 21:27 uur