

Notulen 3^e GMR-vergadering 15 december 2025

Afwezig: Marco, Marjolein

Voorzitter: Sander

1 Opening/vaststelling agenda

Om 19.00 wordt de vergadering geopend door Sander en volgt er een voorstelrondje.

2 Rondvraag inventarisatie

Er zijn geen onderwerpen voor de rondvraag.

3 Mededelingen DBGMR *(dagelijks bestuur gezamenlijke medezeggenschap raad)*

a. Actiepunten → Over de actielijst zijn geen mededelingen gedaan.

b. Notulen 2^e GMR-vergadering 29 september 2025

Tekstueel en naar aanleiding van:

Er zijn geen vragen of opmerkingen.

De notulen zijn goedgekeurd en vastgesteld.

c. Uit de MR

MR Het Noordik:

1. Besloten is om de kruisjeslijst voorlopig niet te gebruiken, op advies van de bond. Tijdens de agenda-overleggen met de bestuurder wordt per beleidsstuk bepaald of het onderwerp in de GMR wordt besproken of op MR-niveau blijft. Dit kan per beleidsstuk verschillen, afhankelijk van of het de school betreft of de organisatie als geheel. Wel is verzocht om de kruisjeslijst nog eens te laten beoordelen door een klein comité.

De bestuurder adviseert om bij deze werkwijze goed contact te onderhouden met de MR van Reggesteyn, zodat wordt afgestemd welke stukken al dan niet naar de GMR worden doorgeleid.

Na het versturen van de vergaderstukken in TEAMS kunnen vooraf vragen worden ingediend via een Worddocument in TEAMS. Dit document is voor deze vergadering niet breed gedeeld. Afgesproken is dat eventuele vragen uiterlijk op de vrijdag voorafgaand aan de vergadering vóór 12.00 uur worden aangeleverd, zodat betrokkenen zich tijdig kunnen voorbereiden en dit bijdraagt aan een efficiënter verloop van de vergadering. Ook wordt toegang verzorgd tot de Teamsomgeving voor deelnemers die dat nu nog niet hebben.

4 Mededelingen College van Bestuur

- Een van de directeurs van Reggesteyn heeft een nieuwe betrekking aangenomen.

Dinsdag 16 December is haar laatste dag voor Reggesteyn.

- Op maandag 5 januari 2026 vindt de gezamenlijke studiedag voor alle medewerkers Reggesteyn en Het Noordik plaats in Nijverdal. Deze dag staat deels in het teken van de fusie en CSG Oost als nieuwe koepelorganisatie, maar ook andere inhoudelijke zaken. Ook wordt de website gelanceerd van CSG Oost.

- Onderzoek Governance Alma College

Vier jaar geleden is het Alma College gestart als samenwerkingsverband van drie besturen: Het Pius X College, Het Erasmus en Het Noordik. Er is een Governance-onderzoek uitgevoerd om te beoordelen of de huidige structuur nog wenselijk is. In het kader van dit onderzoek zijn op meerdere niveaus interviews afgenomen.

Uit het onderzoek komen twee mogelijke richtingen naar voren:

1. De huidige structuur handhaven, met daarbij aandacht voor verbeteringen in de backoffices (financiën, ICT en personeelszaken) en voor de zeggenschap van de directeur.
2. Onderzoeken of het mogelijk is het Alma College onder één bestuur te brengen. Deze optie vraagt om besluitvorming door zowel de GMR als de Raad van Toezicht. Een dergelijk vervolgonderzoek heeft consequenties, onder andere voor de bestuurlijke inrichting en verantwoordelijkheden, de verdeling van het leerlingenaantal (circa 40% Het Noordik, 30% Pius X College en 30% voormalig Erasmus), de arbeidsvoorwaarden en de verantwoordelijkheid voor het volledige vmbo-onderwijs in Almelo.

Uit het onderzoek blijkt dat de tweede richting nader onderzocht zou moeten worden. Dit sluit ook aan bij de wens van zowel bestuurders als medewerkers van het Alma College. Omdat het een bestuurlijk vraagstuk betreft en niet uitsluitend een locatievraagstuk, wordt dit voorgelegd aan zowel de GMR als de Raad van Toezicht. Indien beide gremia instemmen, zal een extern bureau worden ingeschakeld om het vervolgonderzoek te begeleiden.

Voor leerlingen zijn er geen directe gevolgen. De intentie is om alle profielen in stand te houden. Wel speelt dat het Alma College meer te maken heeft met krimp dan eerder werd gedacht en dat de financiële situatie complex is in relatie tot een gezonde bedrijfsvoering.

Parallel hieraan start een onderzoek naar de samenwerking tussen mavo-, havo- en vwo-scholen in Almelo. Doel hiervan is om te komen tot goede samenwerking en om leegstand van gebouwen te voorkomen. In de basis is er geen sprake van onderlinge concurrentie, maar wel van een grijs gebied rondom de Mavo. Aan de voorkant is afgesproken dat leerlingen met een GT-profiel bij het Alma College worden geplaatst en leerlingen TL niet, maar in de praktijk loopt dat soms anders. Daarnaast speelt de ontwikkeling richting het Zonecollege. Het is niet haalbaar om alle mavo-leerlingen onder te brengen bij het Alma College, zowel vanwege aantallen als vanwege de onderwijsvisie. Ook dit vraagt nader onderzoek.

Er is een risico-inventarisatie uitgevoerd.

Oorspronkelijk was het voornemen om TL-onderwijs volledig bij het Alma College onder te brengen, maar dat is uiteindelijk niet gerealiseerd. De vraag van de voorzitter is hoe hier nu tegenaan wordt gekeken.

Bestuurder merkt hierover op dat er sprake is van een andere bestuurlijke context, met onderling vertrouwen en voldoende basis om gezamenlijk naar oplossingen te zoeken. Besluiten die in Almelo worden genomen hebben echter ook gevolgen voor omliggende scholen. Voor Het Noordik geldt specifiek dat besluiten ook impact kunnen hebben op de locaties Vriezenveen en Vroomshoop.

Ten aanzien van het tijdspad wordt uitgegaan van een realistische planning, waarbij wordt verwacht dat het vervolgonderzoek in het najaar 2026 wordt afgerond.

Het bestuur vraagt de GMR om een positief advies ten aanzien van het uitvoeren van het vervolgonderzoek.

Stemming: GMR stemt unaniem in met een vervolgonderzoek Alma College.

5 Managementstructuur *(ter bespreking)*

Het bestuur geeft een presentatie over de managementstructuur CSG Oost.

Tijdens de presentatie worden verschillende onderwerpen nader toegelicht, waar onder:

Proces en Context

- bestuurlijke fusieproces
- ontwikkelingen in de context van beide scholen (o.a. groeikracht, aanpassing directiestructuur)
- perspectiefwissel van het effect van de bestuurlijke fusie op de twee scholen.

In totaal gaan we werken met een structuur van drie directeuren, waarvan één directeur stafbureau en organisatie. Zij leggen verantwoording af aan het College van Bestuur en geven leiding aan de vestigingsleiders.

Bestuursfilosofie

- medewerker (meer) centraal; iedere medewerker heeft recht op een goede leidinggevende die nabij en bereikbaar is. Als het met de medewerker goed gaat, gaat het ook met de leerling goed.
- verantwoordelijkheid bij het primaire proces beleggen; iedere medewerker zit in een eenheid en heeft recht op een collegiale, kleine setting die nabijheid van collega's faciliteert.
- elke medewerker heeft directe verantwoordelijkheid voor eigen werk/team/afdeling en neemt ook verantwoordelijkheid voor het bovengelegen/bredere niveau/grotere geheel

De Missie en Visie komt op de bijeenkomst van 5 januari terug.

Doel: één managementstructuur

- eenduidigheid creëren in functieomschrijvingen en mandaten (1 werkgever)
- verantwoordelijkheden zo dicht mogelijk bij het primaire proces
- ontwikkelingen op de scholen en vestigingen faciliteren met ruimte voor verschillen in tempo en context.
- verantwoordelijkheden zodanig beleggen dat de span of control behapbaar is
- Inzetten op talentontwikkeling en expertiseontwikkeling, waarmee tevens een efficiency- en professionaliseringsslag gemaakt kan worden (naast generalistisch aspect ook specialismes).

Naar aanleiding van de vraag wie of wat bepaalt of een functie behapbaar is, geeft de bestuurder aan dat dit niet afhankelijk moet zijn van de persoon. Leidraad daarbij is een passende en duidelijke functieomschrijving, waarbij ook wordt gekeken naar vergelijkbare functies bij andere scholen.

De bestuurder licht toe dat functieprofielen worden opgesteld en dat deze worden gespiegeld aan andere onderwijsinstellingen. Tegelijkertijd kan het voorkomen dat taken in de praktijk als meer of minder behapbaar worden ervaren. Van leidinggevend, zowel

huidige als toekomstige, wordt verwacht dat zij beschikken over goed leiderschap of zich daarin ontwikkelen. In dat kader kan een traject worden opgezet onder de titel 'Goed leiderschap'.

Naar aanleiding van de vraag in hoeverre flexibiliteit mogelijk is binnen de functieomschrijving en hoe dit zich verhoudt tot FUWA (functiewaardering), wordt aangegeven dat binnen de scholengemeenschap sprake is van zes vestigingen, waaronder het Alma College, met ieder een eigen invulling van functies. Bestuurder geeft aan dat hier op een later moment op wordt teruggekomen.

Ten aanzien van de vraag wat wordt verstaan onder expertiseontwikkeling, licht bestuurder toe dat binnen elke vestiging medewerkers en leidinggevendenden de mogelijkheid krijgen zich verder te ontwikkelen op specifieke expertises, zoals financiën of bepaalde onderwijsinhoudelijke thema's. Dit betreft met name de inhoudelijke kant van het werk.

Uitgangspunten structuur

- werken in een zo eenvoudig en overzichtelijk mogelijk geheel, wendbaar en werkbaar.
- één inrichtingsprincipe aan management binnen CSG Oost per 1-8-2026
 - Twee lagen behouden
 - Verandering in rollen, taken en verantwoordelijkheden
 - Stichtingbrede functieomschrijvingen
- geen hiërarchische lijn tussen vestigingsleiders en teamleiders (unitleiders zijn hetzelfde); directeuren zijn leidinggevendenden van het middenmanagement
- differentiatie in middenmanagement gewenst
- vestigingsleider (is ook leidinggevende, heeft iets meer overkoepelende en verantwoordelijke taken)
- teamleider (is leidinggevende en ook verantwoordelijk voor het onderwijsproces van het geheel waar hij teamleider van is)
- afspraken over mandatering en besluitvorming in managementstatuut. Het nieuwe managementstatuut wordt nog voorgelegd aan de beide MR's.

Er wordt gesproken over de slagkracht van de directeuren in de toekomstige organisatie en de mate van zeggenschap die zij hebben. Daarbij leeft de vraag welke besluiten een directeur zelfstandig kan nemen en welke onderwerpen door de directeuren onderling worden afgestemd en verdeeld.

Bestuurder merkt op dat deze vragen op dit moment nog in uitwerking zijn. Doel is te voorkomen dat directeuren zich uitsluitend bezighouden met één school. Beide directeuren zijn verantwoordelijk voor beide scholen. Op bestuurlijk niveau wordt nog uitgewerkt hoe deze rol en verantwoordelijkheden verder worden ingevuld, maar we vragen van de directeuren zich te verhouden tot CSG Oost en niet tot sec één school.

Ook is aan de orde welke taken, verantwoordelijkheden en beslissingsbevoegdheden precies bij de directeuren komen te liggen. Datzelfde geldt ook voor het middenmanagement. Met de groei van de organisatie wordt het belang onderstreept van duidelijke besluitvorming en voldoende slagkracht op directieniveau. Medewerkers moeten kunnen terugvallen op leidinggevendenden die knopen kunnen doorhakken, vindt de GMR.

Bestuurder geeft aan dat besluitvaardigheid en slagkracht momenteel soms nog zoeken en aftasten is, maar verwacht dat dit zich in de praktijk zal ontwikkelen en dat de korte lijnen op termijn goed zullen gaan werken.

Daarnaast wordt besproken dat de scheidslijn tussen een bestuurlijke fusie en een scholenfusie steeds minder scherp wordt. In de beeldvorming en in de communicatie richting ouders blijven Reggesteyn en Het Noordik afzonderlijke scholen, terwijl zij organisatorisch onderdeel zijn van de stichting CSG Oost met in totaal zes scholen. Dit roept de vraag op bij de GMR-leden hoe de autonomie van de afzonderlijke scholen geborgd blijft wanneer steeds meer processen gezamenlijk worden ingericht. De complexiteit ontstaat met name op het moment dat ook directeuren een meer overkoepelende rol krijgen.

Bestuurder merkt op dat dat logisch volgt uit het gekozen organisatiemodel, maar niet betekent dat vraagstukken die op schoolniveau spelen automatisch op bestuurlijk niveau worden belegd. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling dat zaken die binnen de scholen kunnen worden opgelost, in meervoud naar het bestuur worden doorgezet.

In de nieuwe situatie zijn twee directeuren verantwoordelijk voor alle locaties. De bestuurder benadrukt dat slagkracht bewust georganiseerd moet worden door helder vast te leggen over welke onderwerpen directeuren zelfstandig kunnen besluiten en waar afstemming of besluitvorming op een hoger niveau nodig is.

De voorzitter benadrukt nogmaals het belang van heldere aanspreekpunten, om te voorkomen dat medewerkers voor verschillende onderwerpen naar verschillende directeuren moeten. Het personeel zou gerustgesteld kunnen worden door te werken met duidelijke aanspreekpunten: één directeur voor Reggesteyn en één voor Het Noordik.

Bestuurder geeft aan dat directeuren op bestuursniveau gezamenlijk nadenken over vraagstukken en dat belangen integraal worden afgestemd. Hoewel goede samenwerking tussen directeuren essentieel is, merkt bestuurder hierover op dat de directeuren zelf invulling geven aan de onderlinge verdeling van taken en aanspreekpunten. Zij dragen hierbij een gezamenlijke verantwoordelijkheid en zorgen voor duidelijke aansturing richting medewerkers en voor het aanleveren van de juiste informatie naar boven en naar beneden.

Tot slot wordt aangegeven dat ook teamleiders en vestigingsmanagers de benodigde slagkracht zullen krijgen.

Directieteam

- uitgangspunten CSG Oost per 1/8/26
 - 2 (onderwijs)directeuren
 - 1 directeur S&O
- sollicitatieprocedure (onderwijs)directeuren
 - In de nieuwe situatie worden andere en aanvullende kwaliteiten gevraagd van de directeursrol. Tegelijkertijd wordt realistisch omgegaan met de huidige situatie: de twee zittende directeuren worden gevraagd te solliciteren en met hen zullen als eerste sollicitatiegesprekken worden gevoerd. Indien deze gesprekken voor beide partijen positief verlopen, wordt het traject voortgezet. Het is daarbij belangrijk dat dit proces zorgvuldig en transparant wordt doorlopen. In deze fase is het niet mogelijk voor anderen en/of interne kandidaten of externe belangstellenden om te solliciteren.
- vormen van een gezamenlijk directieteam

- onderzoek facilitaire organisatie > medio februari bestuursbesluit;
Per 1 januari 2026 wordt Saskia, in verband met het vertrek van Ilonka, tevens verantwoordelijk voor de facilitaire organisatie van Reggesteyn. Of deze verantwoordelijkheid op termijn wordt uitgebreid naar de gehele organisatie, zal naar verwachting medio februari worden besloten. Voorafgaand daaraan wordt eerst nader onderzoek gedaan om een goed en volledig beeld te krijgen.

Deze verantwoordelijkheid geldt voor een tijdelijke periode van twee jaar, aangezien het in elkaar vlechten van beide vestigingen een intensief traject is dat tijd en zorgvuldigheid vraagt. Op de vraag van de GMR of hiervoor een plan van aanpak opgemaakt is merkt bestuurder op dat op dit moment nog niet duidelijk is of er op langere termijn behoefte zal zijn aan een directeurstaf. Dit zal zich in de komende periode verder uitkristalliseren. Er ligt nog geen concreet plan voor het samenvoegen dan wel uitfaseren van deze functie. Alle opties blijven open, waaronder het voortzetten van de functie in de vorm zoals deze nu tijdelijk is ingericht.

- invulling directiestructuur:
 - aansturing en portefeuillevverdeling.

Middenmanagement

- differentiatie in middenmanagement
 - korte lijnen, stabiliteit en rust, span of control, portefeuillevverdeling op basis van talenten en affiniteit, zichtbaarheid management
- Teamleider
 - Functie blijft qua taken/rollen/verantwoordelijkheden gelijk
 - Proces harmoniseren functieomschrijving stichtingbreed.
- Vestigingsleider (nieuwe functie)
 - Kerntaken van de teamleider + (vestigings)overstijgende thema's
 - Eén functiebeschrijving stichtingbreed
 - Sollicitatieprocedure

Het middenmanagement zoals het nu is krijgt de gelegenheid te solliciteren op de nieuwe functie Vestigingsleider en daarna, indien nodig, wordt extern geworven.

De voorzitter benadrukt dat straks wel de juiste mensen op de juiste plek komen, omdat de kwaliteit geborgd moet worden. Bestuurder vult aan dat het hebben van leidinggevende capaciteiten wel belangrijk is in de nieuwe organisatie, omdat het mandaat groter wordt.

Communicatie start op 5 januari 2026 en daarna wordt uitgerold hoe de procedure gaat lopen en wat dat betekent voor iedereen.

Randvoorwaarden:

- wettelijk; voldoen aan onderwijswetgeving en cao
- kwaliteit en snelheid van besluitvorming moeten geborgd zijn
- helderheid in verantwoordelijkheden en bevoegdheden
- elk niveau in de organisatie moet en hanteerbare span of control hebben
- financieel haalbaar en verantwoord; de personele lasten blijven verantwoord en evenwichtig verdeeld
- inrichtingsprincipe van iedere school mag verschillen, zolang dit de eenduidigheid in structuur en verantwoordelijkheden niet belemmert. Directie en middenmanagement zijn toegerust in de functies; dus moet een kandidaat voldoen aan de functieomschrijving.

- draagvlak voor gekozen richting. Ervaren eigenaarschap bij middenmanagement en teams, aansluiting bij onderwijsinhoudelijke aansturing. Belangrijk dat de vestigingen zo goed mogelijk autonoom kunnen blijven, waardoor slagkracht ook bij de professionals blijft.

Inrichting

- Voorlopig worden per vestiging maximaal 2 fte vestigingsleiders aangehouden. Het bestuur is hierover nog niet volledig definitief en hanteert daarom voorlopig deze bovengrens. Het is nog te vroeg om in te gaan op details, aangezien meerdere factoren bepalen welk minimaal en maximaal aantal fte nodig is.

Wel is afgesproken dat het middenmanagement als geheel een logisch en samenhangend geheel moet vormen. De uitgangspunten om dit te bereiken worden verder verscherpt, zonder dat er een vaste blauwdruk wordt opgesteld. De invulling wordt situationeel bekeken, met voldoende ruimte en onderlinge afstemming.

Op de vraag of hierbij wordt gekeken naar de aanwezigheid van medewerkers, geeft het bestuur aan dat dit onder de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de vestiging zelf valt.

Tot slot is het onderscheid verduidelijkt tussen de bevoegdheden van de GMR en de MR: de directieformatie en begroting is een aangelegenheid van de GMR, terwijl de formatiebegroting van het schoolmanagement een MR-aangelegenheid is.

Invulling

De invulling van deze structuur is een schooleigen/vestigingseigen keuze en mag onderling verschillen, maar in de functies en de zwaarte van de functies moet gelijkwaardigheid zijn, omdat er één functiegebouw voor management binnen CSG Oost geldt. Omdat er andere verantwoordelijkheden bij de leidinggevendenden komen, moeten leerlingzaken lager in de organisatie belegd worden. Om ervoor te zorgen dat het primaire proces optimaal functioneert en structureel van hoge kwaliteit blijft, is betrokkenheid in alle lagen van medewerkers van belang. De besluitvorming over de invulling van de organisatiestructuur per school ligt bij de directie, in samenspraak met middenmanagement.

Er wordt aangegeven dat functies qua zwaarte gelijkwaardig moeten zijn, maar dat er wel variatie of fluctuatie in de uitvoering kan voorkomen.

Bestuur licht toe dat in de functiebeschrijving verantwoordelijkheden en bevoegdheden gelijk moeten zijn, maar dat de context waarin een functie wordt uitgevoerd verschillen kan geven. Het maakt dus uit waar iemand wordt ingezet. Deze contextverschillen zullen in de procedure worden meegenomen en verder uitgewerkt.

Financiële plaatje: Verwachten 4 fte besparing, sinds de situatie 2024. Maar de exacte cijfers volgen t.z.t.

Vervolgbijeenkomsten:

Extra PGMR 12 januari → deze vervalt, omdat de FUWA specialist niet kan.

GMR 19 januari – voorleggen stukken ter advies

PGMR 19 februari (i.p.v. 16 februari) – instemming functieprofielen directeur en vestigingsleider

GMR 2 maart – 2^e bespreking: advies op managementstructuur.

6 Integriteitscode *(ter advies)*

Met de besturenfusie dient er per 1 januari 2026 een stichtingbrede integriteitscode te zijn. Het voorliggende document is gebaseerd op het basisformat van de VO-raad. De huidige integriteitscodes van Reggesteyn en Het Noordik zijn met elkaar vergeleken en waar nodig en wenselijk zijn aanpassingen doorgevoerd in het basisformat. Dit vormt de integriteitscode CSG Oost. Het bestuur vraagt om instemming van de GMR van de voorliggende integriteitscode CSG Oost.

Vragen:

1. In de brief vragen jullie om instemming, maar artikel 3, lid 1 heeft het over advies.

Antwoord: het is advies

2. Hoe reflecteert de organisatie op zijn gedrag en hoe wordt hier richting personeel en GMR over gecommuniceerd.

Antwoord: zoals wij het zien reflectie op de organisatie is toezichthouder de Raad van Toezicht. Voorstel om in het gesprek tussen GMR en RvT dit onderwerp te agenderen.

Blz. 5 artikel 7: is er een database van en houden we die bij?

Antwoord: Dit gaat over aannemen van geschenken. Als er geschenken zijn in een bepaalde orde van waarde wordt dat inderdaad bijgehouden.

Blz. 5 artikel 6/3b; crisissituaties: over welke soort situaties hebben we het dan?

Antwoord: Stel dat een bestuurder geld heeft verdonkeremaand en iemand van de GMR komt daarachter. De Raad van Toezicht grijpt daarop in en bestuurder wordt buiten werking gesteld. Dan moet iemand die taak overnemen van bestuurlijke orde zolang het nodig is.

Blz. 6: artikel 8 lid 1; Hoe zorgen we ervoor dat alle personeelsleden dit weten? En wat zijn voorbeelden wanneer nevenfuncties tegelijkertijd kunnen zijn met belang van bevoegd gezag?

Antwoord: Ze zouden het moeten weten en in het algemeen is het belangrijk dat iedereen bij de onboarding duidelijk verteld wordt hoe het reilt en zeilt in de organisatie, maar ook later d.m.v. bijvoorbeeld een handleiding op intranet. Bewustwording creëren over belangenverstrengeling door goede en duidelijke communicatie.

Blz. 6 Artikel 9.2 Toestemming voor een buitenlandse dienstreis. Medewerker heeft toestemming nodig van zijn leidinggevende. De bestuurder heeft toestemming nodig van de Raad van Toezicht.

Blz. 7: Artikel 11 Wie is de vertrouwenspersoon integriteit? Moet hier worden toegevoegd waar een medewerker dat kan vinden?

Antwoord: Dat is de externe vertrouwenspersoon. In de klachtenregeling is opgenomen wie de vertrouwenspersoon is. Dat is hier niet nog een keer opgenomen, dat zou dubbelop zijn.

Artikel 12: Mag je van een leerling/medewerker verwachten dat hij of zij niet naar de pers of derde gaat bij het vermoeden van een misstand?

De discussie gaat in beginsel over het recht wat iemand heeft om naar de pers te stappen, wanneer hij of zij binnen de organisatie niet verder komt. We mogen verwachten van iemand om dat niet te doen, maar de praktijk zal weerbarstiger zijn. Uiteindelijk is de vraag of dit artikel wel in de integriteitscode past en niet beter in de klokkenluidersregeling opgenomen moet worden.

Stemming: GMR geeft positief advies met toevoeging: Communicatie en informatie op websites voor het personeel

7 Huishoudelijk Reglement (HR) GMR CSG Oost 2026-2028 *(ter instemming)*

- Artikel 1; voorzitter 2 periodes. Dus max 8 jaar? Dit staat in het GMR reglement.

- Artikel 3, lid 2; moet dit het streven zijn of moet dit gewoon verplicht zijn? Wellicht wel van belang eerstkomende jaren.

Advies GMR: streven om beide scholen vertegenwoordigd te hebben in het dagelijks bestuur. Voorkeur: dat het de komende twee jaar een verplichting moet zijn en dat vanaf 2028 het een streven mag zijn. Omdat de komende periode nog heel veel op ons afkomt is het van waarde om beide scholen vertegenwoordigd te hebben.

Stemming: De GMR stemt unaniem in met het Huishoudelijk Reglement GMR CSG Oost 2026-2028; Advies met bovengemelde toevoeging.

8 Intentieverklaring samenwerking ROC *(ter advies)*

Het Noordik, vestiging Vroomshoop en ROC van Twente hebben de intentie in 2026 een samenwerking aan te gaan door middel van het aanbieden van een doorlopende leerroute vmbo-mbo om leerlingen/studenten gezamenlijk op te leiden tot een diploma VMBO. Naar aanleiding van ervaringen met de doorlopende leerroute, kan het mogelijk maken van de geïntegreerde leerroute worden onderzocht. Het bestuur geeft aan dat opschaling van deze samenwerking naar meer vestigingen binnen CSG Oost een reëel toekomstbeeld is. De GMR wordt gevraagd advies uit te brengen. MR Het Noordik heeft al ingestemd.

Stemming: GMR geeft unaniem een positief advies af

9 Reglement College van Bestuur *(ter advies)*

Met de besturenfusie dient er per 1 januari 2026 een stichtingbreed College van Bestuur reglement te zijn. Het Noordik beschikt momenteel niet over een CvB reglement, Reggesteyn wel. Het CvB van Reggesteyn is daarom als uitgangspunt genomen. Het reglement wordt ter advies voorgelegd aan de GMR. De Raad van Toezicht heeft hierover een voorgenomen besluit genomen, maar wacht op het advies van de GMR voordat dit definitief wordt gemaakt.

Vragen:

Artikel 1.4; Wie vertegenwoordigt dan wel de stichting als dit het geval is?

Antwoord: De Raad van Toezicht neemt het over. Dat staat ook in de statuten.

Artikel 2.1; Hebben we hier als GMR adviesrecht op? Zo ja, moet dat dan ook benoemd worden.

Antwoord: ja, en dat is verwerkt in de volgende versie

Artikel 3.1; Wanneer zou het bestuur weer uit meer leden kunnen bestaan? Wie kan dat beslissen?

Antwoord: Raad van Toezicht beslist en dat zal alleen aan de orde kunnen zijn als het nodig is voor de organisatie.

Artikel 4.3; zin liep niet goed, is aangepast

Artikel 5.1; Er staat vaak alleen dat de RvT op de hoogte moet worden gebracht, hoort hier niet ook de GMR bij te staan?

Antwoord: GMR heeft informatierecht, maar omdat in dit reglement de Raad van Toezicht als werkgever is opgenomen, wordt er vaak aan de Raad van Toezicht gerefereerd. Maar dat je als GMR ook op de hoogte wordt gebracht is een vanzelfsprekendheid.

Artikel 5.2; Bij 5.1 staat directie als vervanger genoemd en bij 5.2 medewerker. Waarom is dat hier anders verwoord?

Antwoord: moet bij beide directie zijn, wordt aangepast.

Artikel 7.2; De bestuurder kan een voorstel doen, de GMR heeft hier wel instemming over toch bij het FP?

Antwoord: Dit gaat over het formatieplan, dus "ja". MR heeft instemming voor vestigingsleider

Artikel 9; lijkt op een dubbeling, afgesproken het te laten staan.

Artikel 10; Hoe borgen we dat de evaluatie niet alleen door Raad van Toezicht leden wordt gedaan, maar dat andere functionarissen en gremia in school hierin worden meegenomen (o.a. de GMR)

Antwoord: Aard van dit artikel gaat over het functioneren van de bestuurder. De Raad van Toezicht beoordeelt het functioneren van de bestuurder. Maar er wordt wel onderzoek gedaan binnen de organisatie naar het functioneren van de bestuurder. Dat ligt ook vast in de Governancecode.

Artikel 11.2; Waarom is expliciet burgerschap genoemd?

Antwoord: Hier lopen een aantal dingen door elkaar. Er bestaat een Schoolplan en een Strategisch beleidsplan. Het Schoolplan moet voldoen aan wettelijke verplichtingen, maar die waren niet goed overgenomen. De alinea is aangescherpt. Het schoolplan bevat nu een beschrijving van onderwijskundig beleid, kwaliteitszorg en goed werkgeverschap. Dat zijn de wettelijke verplichtingen. Burgerschap hoort daar niet bij en hoeft als zodanig niet in het schoolplan te worden opgenomen en is er daarom nu uitgehaald.

Stemming: GMR geeft unaniem een positief advies

10 Reglement Raad van Toezicht *(ter informatie)*

Met de besturenfusie dient er per 1 januari 2026 een stichtingbreed Raad van Toezicht reglement te zijn. Vanuit de bestaande RvT reglementen van Het Noordik en van Reggesteyn is een RvT reglement voor CSG Oost opgesteld. Het reglement wordt ter informatie voorgelegd aan de GMR. De Raad van Toezicht heeft op 24 november een voorgenomen goedkeuring gegeven.

Vragen:

Is dit de laatste versie? Ja

Hoe werkt het met notulen: zijn deze opvraagbaar of niet?

Antwoord: Notulen van de Raad van Toezicht zijn niet openbaar. De Raad van Toezicht zelf kan wel aangeven wat zij wel en niet willen communiceren.

Blz. 4, 2.19; Bedragen > 0,5 mio, is dat niet heel veel?

Antwoord: Voor bedragen boven €0,5 miljoen moet de bestuurder toestemming vragen aan de Raad van Toezicht. Tegelijkertijd moet de bestuurder voldoende mandaat en handelingsvrijheid hebben om zijn taken uit te voeren. Voor extreme bedragen die buiten de begroting vallen, zal goedkeuring worden gevraagd en/of een informatieplicht gelden aan de Raad van Toezicht. Deze heeft een toezichthoudende rol en is geen bestuurder.

Blz. 6 Artikel 4.9 t/m 4.11; In de praktijk ging dit de laatste jaren in overleg. Dan schoof er een MR lid aan bij de sollicitatiecommissie. Er werd dan niemand door de GMR voorgedragen, maar er was medezeggenschap door de rol in de commissie.

Antwoord: De tekst moet worden gehandhaafd, omdat het wettekst is. GMR heeft recht op voordracht, maar dat wij andere afspraken maken is prima, maar wettelijk volgen we deze procedure. Er schuift wel een GMR lid aan bij de sollicitatiecommissie.

11 Klachtenregeling *(ter instemming)*

Voor ligt het voorstel voor de klachtenregeling voor de nieuwe stichting. Met de besturenfusie dient er per 1 januari 2026 een stichtingbrede klachtenregeling te zijn.

De huidige klachtenregelingen van Reggesteyn en Het Noordik zijn met elkaar vergeleken en de huidige wet- en regelgeving is in het voorstel nieuwe klachtenregeling opgenomen. Wijzigingen hebben met name betrekking op de volgorde in het document en één inhoudelijke toevoeging. Het bestuur verzoekt de GMR in te stemmen met voorliggende klachtenregeling 2026.

Blz. 7; "De vertrouwenspersoon is verplicht vertrouwelijkheid in acht te nemen tenzij ..." Graag toevoegen: "als persoon een gevaar is voor zichzelf of voor anderen"

Stemming: GMR stemt met bovengenoemde toevoeging op blz. 7 unaniem in met de klachtenregeling

12 Rondvraag

Er zijn geen vragen.