

Notulen 4^e GMR-vergadering 19 januari 2026 (extra vergadering)

Voorzitter: Sander

Afwezig met kennisgeving: Rob Wermink

1 Opening/vaststelling agenda

Om 19.00 wordt de vergadering geopend door Sander. Deze extra vergadering is gepland in verband met het de managementstructuur (agendapunt 5).

2 Rondvraag inventarisatie

Er worden geen vragen toegevoegd anders dan al op het vragenblad vermeld.

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

- a. De actielijst staat ter kennisgeving op de agenda.
- b. Notulen 3^e GMR-vergadering 15 december 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: geen bijzonderheden
MR Reggesteyn: belangrijkste is dat er een bezuinigingsronde plaatsvindt. In dat kader wordt een gewijzigde lessentabel binnenkort naar de MR gestuurd.
- d. Faciliteitenregeling → Begin van het schooljaar is de faciliteitenregeling vastgesteld. Ter kennisgeving: Helaas kan hierover op dit moment nog niets concreets worden gemeld. Voor het OOP-personeel dat zitting heeft in de GMR geldt dat zij uren toegekend krijgen voor deelname aan de GMR. Er is een vraag gesteld over hoe dit zich verhoudt tot de normjaartaak, vergelijkbaar met het OP. Deze vraag ligt momenteel bij de jurist. Er wordt gezocht naar een manier om de regeling zorgvuldig en structureel binnen de organisatie te borgen. De uiteindelijke regels zullen gelden voor zowel de GMR als de MR. Vóór de zomer wordt hierover duidelijkheid verwacht.
[opnemen als actiepunt]

4 Mededelingen College van Bestuur

Taakstelling: bezig met laatste handlegging van de bestuurlijke opdracht daarvoor. Belangrijk dat daar op een goede manier uitvoering aan wordt gegeven en voorzien wordt van een plan een aanpak.

Begrotingsproces: financieel en inhoudelijk proces; Er wordt nagedacht over hoe naar een sluitende begroting gewerkt kan worden. Het begrotingsproces wordt herijkt om goed te

kunnen anticiperen op ontwikkelingen, om de bredere discussie op tijd te kunnen voeren en proberen onder minder tijdsdruk de begroting te maken voor beide scholen.

Begroting Almacollege: Bijlage 2 van de begroting, waarop positief is geadviseerd, blijkt niet de juiste cijfers te bevatten. Bestuurder geeft aan dat dit klopt en dat om die reden het proces tijdelijk on hold is gezet om dit te uit te zoeken. Bezuinigen blijft noodzakelijk, maar dit moet uiteraard gebeuren op basis van correcte cijfers.

5 Managementstructuur *(ter bespreking)*

Tijdens de vorige vergadering (15 december 2026) heeft het bestuur de GMR geïnformeerd over de harmonisatie van de managementstructuur voor CSG Oost. In aansluiting daarop worden in deze vergadering een aantal documenten gedeeld, te weten:

1. Notitie managementstructuur CSG Oost (incl. wijziging formatieve inzet management)
- 2a. Proces en procedure directeuren
- 2b. Proces en procedure vestigingleiders
3. Tijdpad managementstructuur CSG Oost

Ter verduidelijking: in de aanbiedingsbrief op pagina 2 is abusievelijk een verkeerde datum overgenomen. Het bestuur ontvangt graag advies van de GMR op 2 maart in plaats van 3 februari. Dat betekent dat het document in deze vergadering én de vergadering van 2 maart besproken kan worden. Aan het einde van de vergadering van 2 maart ontvangt het bestuur graag een advies.

Vragen/Opmerkingen

Aanbiedingsbrief: in de brief staat instemming PGMR op formatieve inzet management. Is dit niet iets wat hoort bij PMR?

Op pagina 2 van het document wordt dit verduidelijkt: Voor directie-inzet is het PGMR voor de vestiging (middenmanagement) is PMR.

In de aanleiding wordt gesteld dat de huidige managementstructuur niet meer voldoet en dat korte lijnen met leidinggevendens belangrijk zijn. De MR Reggesteyn herkent dit en heeft vaker benoemd dat unitleiders steeds verder van het personeel af lijken te staan. Er wordt zorg geuit dat wanneer teamleiders vestigingsleider worden, zij minder zichtbaar zijn en minder tijd hebben voor contact met medewerkers door de toename aan overlegmomenten. Het bestuur licht toe dat vestigingsleiders niet alleen 'bovenhangende' taken krijgen, maar ook teams gaan aansturen. Doel is dat zij dicht bij de medewerkers blijven en goed benaderbaar zijn. De ervaring bij Het Noordik met twee vestigingsleiders heeft juist geleid tot kortere lijnen en is positief ervaren.

Ten aanzien van werkdruk wordt aangegeven dat deze niet zozeer ontstaat door nieuwe taken, maar door de toename van operationele zaken waar vestigingsleiders mee te maken krijgen. Dit kan de werkdruk verhogen. De GMR uit zorgen over de bezetting van de managementlaag per locatie en de bijbehorende span of control, zeker omdat huidige unitleiders de werkdruk al als hoog ervaren. Het bestuur benadrukt dat de insteek niet is om

meer managers te creëren, maar om te zorgen voor goed leiderschap. Leidinggeven moet de kerntaak zijn van m.n. teamleiders en vestigingsleiders, zonder afleidende neventaken. Vestigingsleiders zullen deels taken van de directeur overnemen en deels teams aansturen.

De vraag naar de autonomie van vestigingsleiders wordt gesteld. Het bestuur geeft aan dat het mandaat en de kaders nog uitgewerkt moeten worden, maar dat scholen hun autonomie en identiteit behouden. Mandatering zal logisch worden ingericht, zowel financieel als inhoudelijk, zoals dat nu ook gebeurt. Aandachtspunten als afstand, zichtbaarheid en autonomie blijven bespreekbaar binnen de directie. Daarbij wordt opgemerkt dat mensen tijd nodig hebben om in hun rol te groeien.

Met betrekking tot de span of control wordt aangegeven dat het verstandig is om ook kritisch te kijken naar wat scholen doen en willen doen, en waar mogelijk te schrappen om focus aan te brengen en de werkdruk beheersbaar te houden.

De GMR benadrukt het belang van een helder takenpakket voor vestigingsleiders en teamleiders, zodat zij zich ook verantwoordelijk kunnen voelen voor hun rol. Bestuur merkt op dat er wordt gewerkt aan een structuur die hierin voorziet; deze is nog in ontwikkeling en niet in beton gegoten. Momenteel vindt een inventarisatie plaats. Dit loopt parallel aan het opstellen van het strategisch beleidsplan, waarin keuzes voor de toekomst worden vastgelegd.

Tot slot wordt gesuggereerd om ook in de primaire processen taken te schrappen, zodat onderin ruimte ontstaat om taken van bovenaf over te nemen. De GMR geeft mee dat taken passend geschaald en beloond moeten worden naar zwaarte.

De GMR vraagt hoe duidelijk wordt gemaakt dat er geen hiërarchische verhouding bestaat tussen de vestigingsleider en de teamleider. Beide functies leggen verantwoording af aan de directeur. Het onderscheid zit in de aard van de taken: de vestigingsleider heeft primair taken op vestigingsniveau en stuurt een paar teams aan, dus een meer overkoepelende rol, terwijl de teamleider verantwoordelijk is voor het functioneren van de teams. Voor beide functies is nog geen functiewaardering vastgesteld. De GMR benadrukt het belang om richting medewerkers en de buitenwereld helder te communiceren dat de vestigingsleider geen leidinggevende is van de teamleider en dat er dus geen hiërarchische relatie bestaat. Daarbij wordt opgemerkt dat het Almacollege een andere structuur kent en hierin niet gelijk oploopt.

Het streven is om de functieomschrijvingen van teamleider OOP, directeur, vestigingsleider en teamleider vóór 1 augustus gereed te hebben. Het bestuur geeft aan dat de functieomschrijvingen van directeur, vestigingsleider en teamleider eerder beschikbaar moeten zijn in verband met de sollicitatieprocedure.

De GMR stelt de vraag of en wanneer de directieadviseur een formele functie wordt en of hier specifieke achtergrond of opleiding aan verbonden zal zijn. In het licht van het vervallen van een directeursfunctie wordt besproken of een kleiner directieteam de scholen kan dragen en of aanvullende ondersteuning wenselijk is. Daarbij wordt aangegeven dat een strakke taakomschrijving dan noodzakelijk is.

De GMR refereert aan de eerdere situatie met een directeur per locatie en twee teamleiders, zonder stafondersteuning, en vraagt waarom niet wordt teruggekeerd naar een dergelijke structuur om korte lijnen te behouden. Er wordt daarbij opgemerkt dat het stafbureau de afgelopen jaren is gegroeid. Het bestuur licht toe dat het werk complexer is geworden, onder andere door financiële en juridische vraagstukken en regelgeving. Directeuren zijn generalisten en hebben specialistische ondersteuning nodig. Terug naar een volledig platte organisatie wordt niet realistisch geacht, maar kritisch kijken naar taken en omvang van het stafbureau wel. Het bestuur benadrukt dat zorgvuldig wordt omgegaan met middelen en dat ondersteuning noodzakelijk is gezien de toenemende regelgeving. En zal meer inzicht in de taken en functies binnen het stafbureau geven.

Ten aanzien van de span of control wordt benadrukt dat elk organisatieniveau hanteerbaar moet zijn. De GMR vraagt hoe wordt bepaald wat 'hanteerbaar' is en of dit explicieter kan worden gemaakt.

Alleen voor het komende schooljaar wordt aangegeven dat per school één directeur het eerste aanspreekpunt is. De vraag wordt gesteld waarom dit niet voor langere of blijvende periode kan. Het bestuur geeft aan dat dit een terugkerend vraagstuk is, waarbij bovenschoolse taken efficiënt op CSG Oost-niveau worden belegd, terwijl de scholen als afzonderlijke merken bediend blijven. Directeuren zijn verantwoordelijk voor hun school én voor CSG Oost als geheel. Dit vraagt een andere mindset en blijft onderwerp van evaluatie. De GMR benadrukt het belang van goede communicatie hierover, mede vanwege zorgen bij personeel over een scholenfusie. Het bestuur geeft aan dat van een scholenfusie geen sprake is en dat beide schoolmerken blijven bestaan.

Met betrekking tot leerlingaantallen vraagt de GMR of op kleinere locaties ook twee vestigingsleiders nodig zijn en wat de financiële consequenties zijn. Het bestuur licht toe dat huidige situatie op de kleinere locaties historisch zo is gegroeid en dat de verantwoordelijkheid nu door twee mensen gezamenlijk wordt gedragen. Of dit op termijn zo blijft, is nog niet duidelijk. Het bestuur geeft ook aan dat het beleid uitgaat van wat per vestiging nodig is en dat nog niet gekeken is naar de omvang van de vestigingen. Voor twee locaties loopt een onderzoek naar de duurzaamheid van de vestigingen, wat gevolgen kan hebben voor de invulling van de rol van vestigingsleider. De huidige beleidskaders bieden voldoende ruimte om hier maatwerk in toe te passen. De GMR vraagt of een evaluatiemoment, bijvoorbeeld over twee jaar, kan worden vastgelegd.

Tot slot wordt bij punt 3.5 toegelicht dat de wijziging van de managementstructuur o.a. effect heeft op het verder implementeren van de mentor/coachrol, met als doel dat leidinggevendenden beter in staat zijn om medewerkers te begeleiden.

Proces en procedure directeuren

De inspraak van leerlingen is bij de procedure en het proces rondom directeuren op dit moment niet ingericht, omdat deze functies een meer overkoepelende rol hebben. Voor de functie van vestigingsleider is leerlingeninspraak wel voorzien. De functieomschrijving van de vestigingsleider kan ter bespreking worden voorgelegd aan de leerlingen in de MR, zodat zij hierop kunnen reageren.

De GMR stelt voor om bij de evaluaties te werken met een vorm van 360-gradenfeedback, waarbij naast de schoolleiding ook het MT, de MR en andere medewerkers worden betrokken. Op die manier wordt de evaluatie breder gedragen. Het bestuur staat positief tegenover deze aanpak en geeft aan te willen onderzoeken of dit kan worden ingezet. Ten aanzien van de procedure rondom de benoeming van directeuren vraagt de GMR of deze in een kleiner comité kan plaatsvinden. Het bestuur begrijpt deze vraag, maar geeft aan het proces bewust zorgvuldig en formeel te willen inrichten.

De GMR vraagt waarom de evaluatie bij directeuren circa één jaar na benoeming plaatsvindt, terwijl deze bij vestigingsleiders twee maanden vóór het einde van het eerste jaar is gepland, en waarom de benoemingstermijn bij directeuren minder expliciet is omschreven dan bij vestigingsleiders. Het bestuur licht toe dat dit samenhangt met het feit dat de rol en taken van directeuren op dit niveau nog niet volledig zijn uitgekristalliseerd. Voor vestigingsleiders en teamleiders zijn de taakprofielen en aandachtsgebieden duidelijker, waardoor hier al een concreter tijdpad aan kan worden gekoppeld.

Met betrekking tot boventallige unitleiders wordt aangegeven dat het uitgangspunt baangarantie voor iedereen is.

Tot slot vraagt de GMR naar het verschil in formulering bij de benoemingsprocedure, waarbij bij directeuren staat "dit proces ziet er als volgt uit" en bij vestigingsleiders "dit proces kan er als volgt uitzien". Het bestuur licht toe dat dit verschil voortkomt uit een verschil tussen de situatie managementstructuur van Het Noordik en Reggesteyn: bij Het Noordik heeft het startgesprek al plaatsgevonden, terwijl dit bij Reggesteyn nog niet het geval is.

Tijdspad managementstructuur

De GMR geeft aan dat op 3 maart de verbindingsmiddag plaatsvindt en dat het niet wenselijk wordt geacht om deze middag (deels) te besteden aan de managementstructuur. Het past niet om voor dit onderwerp tijd te claimen tijdens deze bijeenkomst.

Het functieprofiel van de teamleider zal eenmaal aan de GMR worden voorgelegd. De GMR geeft de voorkeur aan behandeling in twee momenten. Het bestuur geeft aan dat dit mogelijk eerder kan plaatsvinden, naar verwachting al in februari.

Ten aanzien van de planning wordt toegelicht dat in april eerst het formatiebeleidsplan voor beide scholen wordt besproken, gevolgd door het formatieplan. Dit was eerder abusievelijk onjuist genoteerd.

De GMR merkt op dat het goedkeuringsproces van het formatieplan als complex wordt ervaren, vanwege de vele factoren die van invloed zijn, zoals bezuinigingen, leerlingaantallen en de inrichting van de organisatie. Technisch gezien kan de GMR pas in de laatste week van het schooljaar een definitieve beslissing nemen over de formatie. Het bestuur geeft aan dat er altijd keuzes moeten worden gemaakt op basis van prognoses en beschikbare inzichten, en dat niet alle processen kunnen worden uitgesteld tot juni. De GMR wordt verzocht het bestuur de ruimte te geven om de processen zorgvuldig opnieuw in te richten.

Het bestuur erkent dat aan de voorkant van de begroting beter had kunnen worden gestuurd op de uitgaven. Gezien de huidige situatie wordt nu gekeken hoe de inrichting verder vorm kan krijgen. De waarschuwingen van de GMR worden serieus genomen. Het bestuur geeft aan de GMR voortaan eerder en beter te informeren, zodat de GMR meer houvast heeft bij het maken van de juiste keuzes.

6 Vakantieregeling*(ter advies)*

De vakantieregeling 2026-2027 voor CSG Oost is op hoofdlijnen afgestemd met het PO en VO in de regio. Conform artikel 11 lid 1 sub | WMS wordt deze ter advies voorgelegd aan de GMR.

Vragen/Opmmerkingen:

Scholen hebben maximaal 7 studiedagen waarvan 1 is ingepland de rest plant de school zelf. De school mag minder studiedagen inplannen, niet méér.

Scherp op zijn dat dit voor alle locaties nagenoeg gelijk blijft. D.w.z. dat de scholen evenveel studiedagen inplannen.

Suggestie om studiedag te plannen na een toetsweek.

De GMR bespreekt de identiteitsdag en vraagt of dit een jaarlijkse, gezamenlijke dag voor beide scholen is of per school wordt ingevuld. Het belang van het gezamenlijk uitdragen van de protestants-christelijke identiteit wordt onderschreven. De identiteitsdag staat gepland op Goede Vrijdag. De GMR plaatst vraagtekens bij deze keuze en stelt voor om te onderzoeken of Goede Vrijdag kan worden ingeruild voor 4 januari, dat nu als vrije dag voor personeel en leerlingen is ingepland.

Naar aanleiding hiervan wordt gesproken over werken op je vrije dag. Is het van belang dat we als heel stichting Oost hetzelfde beleid hebben als werken op je vrije dag. Of mag dat per locatie blijven? Er is afgesproken dit punt op de actielijst te zetten.

Advies: Als GMR willen we het advies meegeven om de studiedag van goede vrijdag te verplaatsen naar maandag 4 januari. Wij denken dat dit een betere verdeling van de vrije dagen over het jaar is en dat deze dag een geschikter moment is voor de studiedag.

7 Proces/plan van aanpak strategisch beleidsplan *(ter informatie)*

De GMR stelt vragen bij de inzet van een externe partij voor het strategisch beleidsplan. Het bestuur licht toe dat de keuze is gemaakt vanwege beperkte interne capaciteit en de intensiteit van het proces, en dat bewust wordt gekozen voor een frisse start in plaats van het actualiseren van het plan uit 2022. De basis en input komen vanuit de organisatie; de vestigingsplannen worden intern opgesteld.

In het licht van het strategisch beleidsplan uit de GMR zijn zorgen over het behoud van de identiteit van de twee scholen. Het bestuur begrijpt deze zorg en benadrukt dat gezamenlijke uitgangspunten niet ten koste gaan van de eigen identiteit van de scholen. Het strategisch plan moet breed gedragen worden en tot stand komen met input uit alle lagen van de organisatie.

Als GMR willen we een (ongevraagd) advies geven op de kosten die het inhuren van een externe partij met zich meebrengt en zouden we willen vragen te heroverwegen of dit (al dan niet gedeeltelijk) meer intern kan worden gedragen. We vinden het als GMR belangrijk en denken dat wij als CSG Oost de goede capaciteiten in huis hebben om voor minder geld een goed strategisch meerjarenplan en de andere schoolplannen op te kunnen stellen.

8 Rondvraag

Twee opmerkingen door GMR gemaakt ten aanzien van de studiedag

Waarom geven we zoveel geld uit aan de studiedag van 5 januari. Terwijl we op het primaire proces flink moeten bezuinigen? Dit valt bij een deel van het personeel niet goed.

Paraplu met logo CSG Oost zegt de buitenwereld niets. Dit is een bestuurlijke constructie richting overheid en personeel Reggesteyn en Noordik.

Visie CSG Oost

Tijdens de startdag is de missie van de stichting gepresenteerd. De visie van de beide scholen is daaraan getoetst. Beide scholen hadden een missie, de werkgroep heeft opdracht gekregen om op basis van de twee bestaande missies één missie voor de stichting te vormen wat recht doet aan de beide visies. In de commissie zitten mensen met en zonder een christelijke achtergrond. Commissie heeft het voorstel breder voorgelegd in de organisatie. GMR is niet op de hoogte van dit proces geweest en geeft aan het christelijk onderscheid in de missie te missen.

Tot slot wordt opgemerkt kijkend naar de situatie in de wereld in hoeverre we als scholengemeenschap ook plannen voor het geval Microsoft niet meer gebruikt kan worden. Goeie vraag, maar daar zijn geen plannen voor gemaakt. Daar zit wel een serieus thema onder.