

Notulen 6^e GMR-vergadering 13 april 2026

Voorzitter: Sander

Afwezig: Carolien

1 Opening/vaststelling agenda

Om 19.00 wordt de vergadering geopend door Sander.

Er zijn geen aanpassingen op de agenda.

2 Rondvraag inventarisatie

n.v.t.

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

a. De actielijst staat ter kennisgeving op de agenda.

b. Notulen 5^e GMR-vergadering 2 maart 2026;

Tekstueel en naar aanleiding van

Er zijn geen vragen of opmerkingen n.a.v. de notulen.

[De notulen worden goedgekeurd en vastgesteld.](#)

c. Uit de MR

Noordik:

Hoofdstuk 3.2 managementstructuur is goedgekeurd door de MR.

Verder geen bijzonderheden.

Reggesteyn:

De PMR heeft de begroting besproken. Daarbij is opgemerkt dat het document veel ideeën en plannen bevat. De MR is benieuwd wat dit concreet betekent voor de inrichting van de formatie.

Daarnaast is teruggekomen op het eerder genomen besluit over het compensatieverlof. De OOP-medewerkers hebben aangegeven niet tevreden te zijn met de aanpassing. Hoewel de wijziging als logisch wordt beschouwd, is benadrukt dat het belangrijk is dit signaal mee te nemen. Het bestuur zal nagaan bij de directeuren of dit signaal breder wordt herkend bij leidinggevendenden. Tevens wordt onderstreept dat heldere communicatie over deze aanpassing noodzakelijk is; deze communicatie moet nog plaatsvinden, maar wordt op korte termijn opgepakt.

4 Mededelingen College van Bestuur

Geen mededelingen

5 Begroting CSG Oost

Er is geen bijlage meegestuurd. Het gaat om de geconsolideerde begroting die onderdeel wordt van één jaarrekening voor CSG Oost. Deze begroting is inmiddels goedgekeurd door de Raad van Toezicht. De GMR heeft adviesrecht en de begroting (2026) zal daarom nog ter advisering worden voorgelegd, voorzien van een korte toelichting. Dit betreft een voornamelijk technische exercitie.

Voor de begroting 2027 wordt toegewerkt naar één uniform format. De GMR geeft aan graag vooraf geïnformeerd te worden indien er sprake is van een nieuw format of aangepast proces. Het bestuur licht toe dat er een processchema bestaat en dat wordt geprobeerd de GMR hier eerder in mee te nemen, onder andere door te starten met een eerste ruwe versie.

Vanuit Noordik worden vragen gesteld over de vrijwillige ouderbijdrage, met name in relatie tot de afspraak die bij de fusie is gemaakt dat geldstromen volgt leerling. Vooralsnog blijft de ouderbijdrage op schoolniveau en wordt deze daar ingezet; over een eventuele toekomstige, stichtingsbrede inrichting zijn nog geen besluiten genomen. Daarbij wordt opgemerkt dat het betaalgedrag van ouders terugloopt, waardoor scholen vaker moeten bijpassen om activiteiten te kunnen laten doorgaan.

Er is behoefte aan nadere duiding, onder andere over de hoogte van de bijdrage en welk percentage nodig is om activiteiten te kunnen blijven organiseren. Ook hoeveel procent van de ouders de ouderbijdrage daadwerkelijk betaalt per school.

Afgesproken wordt dit onderwerp op een later moment uitgebreider te agenderen. (actielijst)

6 Aanvulling facilitering OOP (G)MR

De faciliteitenregeling is op 29 september 2025 besproken en vastgesteld in de (P)GMR. Daarbij is als actiepunt open blijven staan of een aanvullende bepaling nodig is voor OOP-collega's. Voorliggend voorstel betreft het opnemen van een extra alinea in de faciliteitenregeling, waarin wordt uitgewerkt hoe MR-werkzaamheden voor OOP-leden worden ingepast binnen de aanstelling en hoe wordt omgegaan met eventuele extra tijdsbesteding. De (P)GMR wordt gevraagd om in te stemmen met deze aanvulling.

Onder OOP wordt verstaan: onderwijsondersteunend personeel, zoals roostermakers en medewerkers die niet voor de klas staan. Vanuit Noordik is, naar aanleiding van overleg met de bond, toegelicht wat binnen de CAO (artikel 6.1.4) mogelijk is met betrekking tot tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang. Daarbij geldt dat een uitbreiding per schooljaar kan worden toegekend en jaarlijks opnieuw beoordeeld, waarbij dit maximaal vier keer achtereen mag plaatsvinden. Een uitbreiding voor meerdere jaren tegelijk is echter niet toegestaan. In dat kader wordt verkend welke mogelijkheden er voor OOP gecreëerd kunnen worden. Genoemd worden onder andere: het jaarlijks kunnen kiezen voor (A) omzetting van extra uren naar de verlofkaart, (B) het overdragen van werkzaamheden aan een collega met uitbreiding, of (C) het uitbreiden van het eigen contract.

Het bestuur geeft aan dat met name de grondslag voor de tijdelijke uitbreiding van belang is en stelt voor dit punt nader uit te werken. Daarbij wordt benadrukt dat de intentie gedeeld wordt.

Daarnaast wordt vanuit Noordik aandacht gevraagd voor de zogenoemde 'onzichtbare uren', zoals avondvergaderingen, en de vraag of OOP hiervoor binnen de huidige regeling voldoende wordt gecompenseerd. Het bestuur neemt deze vraag mee ter nadere uitwerking.

Het voorstel wordt teruggenomen en zal in een volgende GMR-vergadering opnieuw worden geagendeerd. De huidige tekst vraagt om nadere toelichting en blijkt op meerdere manieren interpreteerbaar.

7 Functieprofielen

CSG Oost heeft een FUWA-specialist ingeschakeld om, in het kader van een voorgenomen aanpassing van de managementstructuur, de functies van teamleider en vestigingsleider te beschrijven en te waarderen. De concept-functieomschrijvingen zijn als bijlage toegevoegd. Aangezien dit een wijziging van het functiebouwwerk betreft, wordt de (P)GMR conform artikel 12, lid 1 onder i van de WMS verzocht om in te stemmen met deze functieomschrijvingen.

Bespreking

PGMR Noordik heeft op een aantal punten niet kunnen instemmen met de voorliggende functieprofielen.

Het bestuur concludeert dat er aanleiding is om het proces te herijken en de profielen opnieuw te bekijken. Er wordt bewust gekozen om pas op de plaats te maken en tijd te nemen voor een zorgvuldig gesprek, met als doel te komen tot breed gedragen en eenduidig geformuleerde functieprofielen. Op 12 mei vindt hierover een gesprek plaats met het managementteam van Reggesteyn en Noordik. Aansluitend wordt, naar verwachting tussen 18 en 21 mei, een extra overleg met de PGMR gepland om de aangepaste conceptdocumenten te bespreken. Beoogd is om de profielen op 21 mei vast te stellen in het strategisch collectief, waarna deze op 1 juni in procedure worden gebracht bij de GMR. Dit vormt de basis voor de verdere sollicitatieprocedure. Het onderwerp wordt voor nu teruggenomen en opnieuw uitgewerkt.

De sollicitatieprocedure voor de directiefunctie wordt over de zomervakantie heen getild. De procedures voor de functies van vestigingsleider en teamleider worden daarentegen vóór de zomervakantie afgerond.

Vanuit de GMR wordt gevraagd in hoeverre er onder huidige unitleiders voldoende duidelijkheid bestaat over de verschillen tussen de nieuwe functies en de belangstelling om te solliciteren. Bij Reggesteyn lijkt dit beeld duidelijker dan bij Noordik. Het bestuur geeft aan op dit moment nog niet inhoudelijk te kunnen ingaan op de belangstelling voor de functies.

Daarnaast worden twee punten ingebracht. Ten eerste de wens om de functieprofielen van teamleider en vestigingsleider in samenhang te kunnen beoordelen met het profiel van de directeur, door deze naast elkaar te leggen. Dit zou betekenen dat het directieprofiel eerder beschikbaar moet zijn. Het bestuur geeft echter aan de volgorde van het proces niet te wijzigen: eerst worden de profielen van vestigingsleider en teamleider uitgewerkt, waarna het profiel van directeur volgt. Wel wordt toegezegd dat in de beschrijving van de vestigingsleider meer context wordt gegeven over de positie en rol van de directeur. Hierbij wordt opgemerkt dat het nog om een conceptprofiel gaat, waar, waar nodig, nog aanpassingen in kunnen worden gedaan. De basis hiervoor ligt in ieder geval in de vastgestelde managementstructuur.

Ten tweede wordt het belang van evaluatie benoemd, specifiek de wens om na één jaar een vorm van 360 graden feedback toe te passen. Het bestuur geeft aan dat er wordt gewerkt aan een evaluatieproces met een start-, tussen- en eindgesprek, zodat voor alle betrokkenen duidelijk is hoe dit verloopt. De GMR benadrukt dat het ophalen van feedback binnen de organisatie over het functioneren van de nieuwe functionarissen essentieel is. Het bestuur geeft aan deze vorm van feedback mogelijk breder te willen toepassen, maar neemt hierover op dit moment nog geen definitief standpunt in.

Verder worden vragen gesteld over de gevolgen voor huidige unitleiders, bijvoorbeeld in het geval dat een functie als vestigingsleider niet passend blijkt. Het bestuur geeft aan dat dit maatwerk betreft en neemt de vraag mee. Ook wordt aandacht gevraagd voor de teamindeling en de behoefte van docenten aan duidelijkheid over hun aansturing; hierover kan het bestuur op dit moment nog geen uitsluitsel geven.

Tot slot wordt gesproken over het streven om de managementstructuur van beide scholen gelijk te trekken, waarbij wordt onderkend dat de invulling van functies hierin een belangrijke rol speelt. Het bestuur benadrukt het belang van een zorgvuldig proces, ook bij eventuele duo-invullingen. Vanuit de GMR wordt verzocht ruimte te houden voor maatwerk tussen locaties en docenten waar mogelijk te betrekken bij de teamindeling, om zo het draagvlak binnen de organisatie te vergroten.

8 Formatiebeleidsplan

Het bestuursformatiebeleidsplan voor CSG Oost is ter bespreking voorgelegd, waarin de wettelijke en beleidsmatige kaders voor de formatiebegroting van CSG Oost en de scholen Het Noordik en Reggesteyn zijn opgenomen. De bijlagen bevatten het beleidsplan en een toelichting op het proces voor MR-en en GMR met betrekking tot de formatie. De (P)GMR wordt conform artikel 12, lid 1, sub b van de WMS verzocht om in te stemmen met het bestuursformatiebeleidsplan.

Aan de hand van het vragendocument zijn diverse inhoudelijke en procesmatige punten besproken. Ten aanzien van de Participatiewet (2.10) wordt opgemerkt dat CSG Oost momenteel nog niet voldoet aan het verwachte aantal arbeidsplaatsen en dat, mede in het licht van mogelijke wetswijzigingen per 2027, nadere verkenning nodig is van de verplichtingen. Het bestuur geeft aan bekend te zijn met de wet- en regelgeving en de bijbehorende opgave, maar benadrukt dat dit een complexe uitdaging is waar nog tijd voor is. Vanuit de GMR wordt geadviseerd hier actief op te sturen, bijvoorbeeld door middel van jobcarving.

Met betrekking tot het formatiebeleidsplan worden verschillende inhoudelijke opmerkingen gemaakt. Zo wordt gesignaleerd dat de planning bij Reggesteyn afwijkt, waardoor besluitvorming niet vóór 1 mei plaatsvindt. Daarnaast wordt aandacht gevraagd voor de juiste positionering van de PMR/PGMR bij diverse onderdelen, zoals taakbeleid en zeggenschap.

Ten aanzien van de harmonisatie van het taakbeleid wordt door de GMR de zorg uitgesproken dat dit mogelijk te snel gaat. Het bestuur geeft aan dat hierover zorgvuldig wordt nagedacht, waarbij zowel harmonisatie als het behoud van verschillen tussen scholen tot de mogelijkheden behoren. Een procesvoorstel volgt op korte termijn.

Verder wordt gesproken over de functiemix en het principe 'geld volgt leerling'. De GMR vraagt om nadere toelichting op de mate waarin beleid stichtingbreed wordt vormgegeven versus schoolspecifiek wordt toegepast. Het bestuur neemt dit mee en wijst op het onderscheid tussen richtlijnen en normen, evenals de samenhang met het taakbeleid. Ook rondom de flexibele schil en goed werkgeverschap zijn vragen gesteld, onder andere over de ontwikkeling hiervan bij Noordik en Reggesteyn; het bestuur komt hier schriftelijk op terug. Ten aanzien van de integratie naar één staforganisatie wordt het belang benadrukt om terughoudend om te gaan met extra inzet van uren en externe inhuur, mede in het licht van

bezuinigingen. Het bestuur geeft aan dat externe expertise soms noodzakelijk is vanwege ontbrekende interne kennis. Daarnaast wordt opgemerkt dat de visie op de formatie van het stafbureau nog vrij algemeen is beschreven; het bestuur licht toe dat onderscheid wordt gemaakt tussen beleidsmatige kaders en de meer concrete uitwerking in het formatieplan. Tot slot worden enkele praktische punten benoemd, zoals de leesbaarheid van bijlage 1B en het ontbreken van een duidelijke beschrijving van het 'flip de formatie'-proces, dat als een wezenlijke wijziging wordt gezien. Het bestuur geeft aan dat hier nog aan wordt gewerkt. De meeste vragen zijn tijdens de vergadering beantwoord, met uitzondering van één openstaande vraag vanuit Noordik.

De GMR spreekt de intentie uit positief te adviseren over het voorliggende document, mits de gestelde vragen worden beantwoord en de voorgestelde aanpassingen worden doorgevoerd; dat onder 2.4 (taakbeleid) de tekst wordt aangepast naar *mogelijke* harmonisatie.

Daarnaast wil de GMR graag een terugkoppeling op de volgende punten:

- We vinden onderdeel 2.10 belangrijk (participatiewet) en zouden graag zien dat CSG Oost hier actief mee bezig gaat en dit breder pakt dan alleen te kijken of je iemand kan plaatsen als er passende formatieruimte ontstaat. We vinden een proactieve houding hierin vanuit de stichting belangrijk. We zouden dit graag een keer uitgebreider agenderen.
- Zoals besproken willen we graag weten wat de huidige percentages van de flexibele schil zijn en hoe die zich verhouden t.o.v. de gewenste 8-15% die benoemd zijn in het formatiebeleidsplan.

9 Rondvraag

Tijdens de rondvraag wordt gevraagd naar de stand van zaken rondom de leerlingenaanmeldingen. Het bestuur geeft aan de exacte cijfers op dat moment niet paraat te hebben, maar schetst op hoofdlijnen het beeld: voor vmbo-havo (VH) en vmbo-vwo (VV) lopen de aanmeldingen in lijn met de prognose. Het lyceum blijft iets achter, maar dit wordt als beter beheersbaar en inpasbaar beschouwd. Alma zit beduidend onder de prognose. Reggesteyn ligt op schema en verwacht daarnaast nog zijnstroom. Het bestuur geeft aan dat een nadere toelichting op de leerlingaanmeldingen, zoals gebruikelijk, alsnog zal worden gedeeld in de GMR en de afzonderlijke MR'en.

Daarnaast wordt de vergaderplanning voor het komende schooljaar besproken. Sander en Lisa nemen dit na de meivakantie op zich en zullen daarbij rekening houden met onder andere proefwerkweken, studiedagen en andere relevante momenten in het schooljaar. Tevens wordt afgesproken om op een later moment verder te spreken over de toekomstige samenstelling en bezetting van de GMR.