



Vastgesteld verslag GMR-intern

Subtitel	GMR intern 3
Datum	20-01-2026
Tijd	19:30 - 21:30
Locatie	SEB - vergaderzaal 2 (B3-17)
Voorzitter	Jos Meessen
Aanwezig	Jos Meessen, Jurgen Offermans, Wendy Huijnen, Ralph van Breda, Gerard Prak, Bart Jennen, Monique Buskens, Rick Sporck, Marianne Halmans (verslag)
Afgemeld	Roland Rodenburg, Maarten Baltis, Jurgen Offermans

1 Opening van de vergadering, vaststellen van de agenda, mededelingen.

De vergadering wordt geopend.

Roland die vandaag afwezig is, heeft ons laten weten, dat enkele gedragswetenschappers en ondersteuners bezwaar hebben gemaakt tegen hun functie-indeling. Roland zal dit nog nader toelichten.

2 Vaststellen van het verslag van onze interne vergadering van 18 november 2025 en bespreken van het verslag van de GMR-CvB vergadering van 9 december 2025.

Het verslag van de interne GMR vergadering wordt vastgesteld.

Het verslag van de GMR-CvB vergadering van 9 december jl. is doorgenomen en wordt tijdens de e.v. GMR-CvB vergadering vastgesteld.

3 Instemmingsverzoek Beleidsnotitie 'een Duurzaam en Verantwoord Toekomstperspectief voor Kleine Scholen', bijgevoegd.

Tijdens de GMR-CvB vergadering van 9 december jl. heeft Leon Camp deze beleidsnotitie toegelicht.

De Beleidsnotitie wordt tijdens de vergadering gezamenlijk besproken en de volgende vragen worden gesteld. Deze zullen in de instemmingsbrief worden opgenomen.

- Hoe voorkom je voorsorteren door ouders, die dus niet kiezen voor een bepaalde kleine school omdat deze eventueel opgeheven kan gaan worden?
- Er wordt gesproken over het kwalitatief formatieplan, maar aan dit project is tijdens de GMR-CvB vergadering van 9 december jl. decharge verleend. Welk kwalitatief formatieplan wordt gehanteerd?
- Op pagina 10 paragraaf 2.5 staat: 'De opheffingsnorm van bedreigde scholen wordt omhoog getild door de gemiddelde schoolgrootte van INNOVO. Moet dit niet zijn: De opheffingsnorm is door INNOVO op een lager aantal leerlingen gezet (80 i.p.v. 100), wat mogelijk is door de gemiddelde schoolgrootte binnen INNOVO?
- Is er een visie op hoe om te gaan met leegstand?

De GMR blijft dit kritisch volgen en dit onderwerp dient dus regelmatig geagendeerd te worden.

4 Instemmingsverzoek nieuw aannamebeleid, bijgevoegd.

Tijdens de GMR-CvB vergadering van 9 december jl. heeft Mandy reeds een korte inleiding op het nieuwe aannamebeleid gegeven.

Het stuk wordt gezamenlijk doorgenomen.

De GMR is van mening dat voor het werven van jong talent naast LinkedIn en Limburgvac.nl beter gebruik kan worden gemaakt van Instagram, Youtube en Tiktok i.p.v. FB. We moeten ons als INNOVO verplaatsen in de doelgroep en kijken welke



kanalen zij gebruiken in plaats van ons perspectief op de doelgroep te projecteren.

Paragraaf 6.3: Hoe gaan we om met de situatie van afbouw van formatie op een school?

De GMR zou graag meer objectiviteit in stap 3 inbouwen, bijvoorbeeld door ook hier gebruik te maken van de INNOVO commissie die benut wordt bij nieuwe sollicitanten. Verder is de GMR van mening dat werken op meerdere locaties (mobiliteit) juist gestimuleerd i.p.v. ontmoedigd zou moeten worden.

Vanuit de GMR worden dus de volgende vragen gesteld:

5 Instemmingsverzoek nieuw Arbobeleid

Dit instemmingsverzoek wordt ons in het eerste half jaar van 2026 toegezonden. Mandy heeft ons gevraagd of wij dit willen behandelen, of dit aan de MR-en willen overlaten.

De GMR besluit om dit zelf te behandelen en indien nodig input bij de MR-en op te halen. Mandy zal dienovereenkomstig worden geïnformeerd.

6 Instemmingsverzoek planning bestuursformatieplan 2026-2027, meerjarenplan, functiegebouw 2026-2027

Tijdens de GMR-CvB vergadering van 9 december jl. is het nieuwe GMR voorstel besproken, maar het CvB houdt vast aan de oorspronkelijke planning.

Tijdens deze vergadering is het volgende afgesproken.

Aanlevering van de stukken 9 juni 2026

Interne commissievergadering 15 juni 2026

Commissievergadering met Mandy 23 juni 2026 met de volledige GMR.

E.e.a. zal zo worden ingepland en worden opgenomen in de instemmingsbrief.

N.a.v. het besprokene tijdens de GMR-CvB vergadering van 9 december jl. heeft nog de volgende mailwisseling tussen de GMR en het CvB plaatsgevonden:

Welke voordelen kent deze optie ten opzichte van begroten op kalenderjaar?"

De reden waarom wij een planning- en controlcyclus hebben ingericht op schooljaar (en dus op die basis begroten) is dat het schooljaar aansluit op het bedrijfsproces van een school. We begroten en sturen daarom in aansluiting op een voor de school natuurlijke cyclus.

De inrichting van het primair proces, het aantal leerlingen/groepen en daarmee het bepalen van de benodigde formatie vindt allemaal plaats op basis van een schooljaarcyclus.

Bij het begroten op kalenderjaar, sluit de cyclus niet meer aan bij het denk- en organisatieproces van de directeur en zouden 2 schooljaren 'kunstmatig' aan elkaar geknoopt worden om een beeld te krijgen op kalenderjaar. Bijvoorbeeld: bij het opstellen van een begroting voor 2027 zouden we de formatie voor het schooljaar 26-27 voor 7/12e meenemen en de verwachte formatie voor het schooljaar 2027-2028 voor 5/12e.

Het beeld dat dan ontstaat is niet meer herkenbaar en daar wordt ook niet op gestuurd, sturing vindt ook plaats op schooljaar (vanuit een meerjarig perspectief).

Wij gaan er dan ook van uit dat er nadrukkelijk een paragraaf in het bestuursformatieplan wordt opgenomen over deze lange termijn visie, zodat duidelijk is welke (strategische) keuzes jullie maken.

Formeel moeten wij de jaarlijks aanleveren bij de PGMR:

- Conform artikel 2.1, lid 3 van de CAO PO – Bestuursformatieplan: in ieder geval de wijze waarop de middelen bovenschools dan wel aan de scholen worden toebedeeld en de beschikbare formatie per BRIN-nummer, waarbij de verhouding tussen het aantal leerlingen en leraren per school wordt verantwoord;
- Conform artikel 2.1, lid 2 van de CAO PO – Meerjarenformatiebeleid: in ieder geval een meerjarenbegroting voor ten minste vier jaren die jaarlijks wordt geactualiseerd en de gevolgen van deze begroting voor de formatie;
- Conform artikel 5.1, lid 2, 3 en 4 van de CAO PO - Alle soorten functies en bijbehorend niveau, de invulling van deze functies op schoolniveau (soort, niveau & aantal) en de invulling van bovenschoolse functies (soort, niveau & aantal);
- Conform artikel 12, lid b van de WMS - vaststelling of wijziging van de samenstelling van de formatie.

Omdat wij van mening zijn dat voorgaande onvoldoende compleet beeld geeft om het inhoudelijk goede strategische gesprek hierover te voeren, leveren wij aanvullend ook aan:

- de verhouding tussen het aantal leerlingen en het uitvoerend onderwijsteam (zijnde leraren en OWO'ers) en de verhouding tussen het aantal leerlingen en het totale onderwijsteam per BRIN;
- de bruto en netto formatie per BRIN;
- het spreidingsgetal en de schoolweging per BRIN;



- de meerjarige ontwikkeling van het aantal leerlingen per fte leraar/uitvoerend onderwijsteam specifiek voor BO en SBO/(V)SO;
- de meerjarige verwachte ontwikkeling van het leerlingenaantal per onderwijssoort;
- de meerjarenraming in de verhouding van formatie in relatie tot het leerlingenaantal;
- de ervaringscijfers van de afgelopen jaren over de in-, door- en uitstroom van personeel in FTE en aantal medewerkers;
- de uitstroom van medewerkers in fte per uitstroomsoort over de afgelopen jaren;
- het aantal fte's dat instroomt vanuit een LIO-stage;
- de meerjarige ontwikkeling van fte's per functie in het uitvoerend onderwijsteam;
- de landelijke ontwikkelingen ten aanzien van leerlingen en arbeidsmarkt;
- de regionale ontwikkelingen ten aanzien van leerlingen en arbeidsmarkt.

In de paragraaf 'constateringen meerjarenformatiebeleid' komt de lange termijnvisie in relatie tot de formatie expliciet aan bod.

Einde mailwisseling.

De GMR heeft behoefte aan meer toelichting op de lange termijnvisie. De GMR besluit om de planning zoals tijdens de GMR-CVB vergadering besproken en hierboven reeds vermeld, te volgen, maar tegelijkertijd nu al aan te geven volgend schooljaar een planning te verwachten die afgerond wordt voorafgaand aan het nieuwe schooljaar. Tevens zal de GMR richting het CvB nog aangeven dat de GMR graag inhoudelijk in gesprek gaat en betrokken wordt bij de lange termijn visie hoe we het koersplan gaan realiseren.

7 Adviesaanvraag vakantieregeling schooljaar 2026-2027.

De GMR brengt hierop een positief advies uit.

8 Adviesaanvraag profielschets nieuwe voorzitter RvT

De GMR heeft input geleverd voor de profielschets voor de nieuwe voorzitter RvT. Jos en Bart zullen deelnemen aan de selectiecommissie.

9 Terugkoppeling commissie financiën

Commissie financiën heeft tijdens de commissievergadering van 13 januari jl. de contouren kadernota met Sharon Debie besproken en koppelt terug.

Ralph: De toelichting week niet erg af van voorgaande jaren en Sharon heeft de commissie goed geïnformeerd.

Hieronder zijn enkele vragen en antwoorden opgenomen:

P3 – inclusiever onderwijs: is een continu proces en geen project (ook impact op huisvesting)

P3 – regionale verschillen zijn 3 miljoen voor de hele regio (advies om dit ook in jaarverslag op te nemen). Carola heeft al verschillende acties genomen om hierin verandering te krijgen.

P3 – verschil medisch en sociaal model: bij Medisch is er een handelingsplan per kind. Bij Sociaal wordt gekeken naar de totale groep (ook per kind, maar ook wat betekent het voor de groep).

P4 Nieuwe CAO – totale Lumpsum dekt de verhoging van de CAO.

P4 In de CAO wordt ook gesproken over een toelage voor de OOP-er die een leerkracht tijdelijk vervangt. – Dit wordt vervolgd – Wet gaat voor CAO (bevoegdheid voor de klas) – is het uitgangspunt. Aangegeven dat dit gevoelig kan liggen, de uitlegbaarheid is dan belangrijk.

P4 Project informatiebeveiliging wordt vooral door interne mensen getrokken. Een externe partij kijkt mee.

P5 NPO-middelen – nogmaals benadrukt dat dit extra middelen waren en je nu dus terugvalt naar een normaal niveau.

P7 In hoeverre heeft de GMR een rol bij de aanbesteding van de SA en het ERP pakket wordt gecheckt.

P7 Effect van SBO naar BO – minder verlieslatend is de verwachting – de afdracht van SBO is 4x zo hoog als BO

P7 De GMR wil graag betrokken worden bij de roadmap – wordt ook gevraagd bij BFP.

P8 Stagevergoeding – vraag en aanbod – HBO is altijd hoger dan MBO (is in veel sectoren zo.)

P8 Ziekteverzuim van 5% is op te vangen door school. Voor 2025 was het percentage 6,25%.

10 Uitnodiging voor bespreking van het conceptrapport bestuurlijke visitatie

Deze bespreking vindt plaats op 27 januari a.s., maar Jos, Bart en Monique zijn niet in de gelegenheid hieraan deel te nemen.



Jos koppelt de reactie op het GMR onderdeel via de mail terug naar Carola.

- 11 Oproep van Mandy Douma om MR-en te motiveren deel te nemen aan de klankbordgroep functiebeschrijvingen.**
Marianne zal de MR-en in de mail waarmee het vastgestelde verslag van de interne GMR vergadering van 18 november wordt verzonden hieraan herinneren en Mandy hiervan op de hoogte stellen.
- 12 GMR intern**
a. Deelname aan (G)MR training.
Marianne neemt contact op en vraagt naar de mogelijkheden.
b. Werving van 2 OGMR leden!
Punt b wordt doorgeschoven naar de e.v. interne GMR vergadering van 24 maart a.s.
- 13 Deelname griepprik, evaluatie en input ophalen. Toegevoegd en wordt toegelicht door Monique Buskens.**
Dit onderwerp wordt doorgeschoven naar de e.v. interne GMR vergadering van 24 maart a.s.
- 14 Rondvraag en sluiting.**
Stand van zaken voorbereidingen themabijeenkomst d.d. 3 juni 2026.
Eind februari zal de werkgroep de MR-en informatie over Raymond Clement toezenden en hen verzoeken eventuele vragen voor hem vooraf toe te zenden, zodat deze tijdens de interactie behandeld kunnen worden.