

Verslag overlegvergadering GMR – CvB

22 juni 2026

19.30 – 21.30 uur

Aanwezig: Jaap Hoenderdos (voorzitter, OGMR), Jia Chen (OGMR), Latifa Laaroussi (OGMR), Elle Vissers (OGMR), Emiel Kroese (PGMR, secretaris), Anny van Ravensteijn (PGMR), Kitty van der Kroft (PGMR), Rianne van Loon (PGMR), Martijn van Tilburg (CvB), Marieke van Creij (bestuurssecretaris).

Afwezig: -

1) Opening, verslag en actiepunten

Jaap opent de vergadering. Het verslag van 30 maart 2026 wordt zonder inhoudelijke wijzigingen vastgesteld. We spreken af dat de GMR het verslag binnen twee weken na afloop van de vergadering ontvangt via TEAMS en dat GMR vervolgens binnen twee weken reageert of het verslag akkoord is of dat er nog vraagpunten zijn. Zo kunnen we verslagen vlot vaststellen, publiceren op website en delen met de verschillende MR'en.

Jaap heeft nog een korte vraag tav voorstel honorering RvT en het advies vanuit GMR. Als zelfevaluatie niet gedeeld wordt, waarop moet het advies dan gebaseerd zijn? Er wordt afgesproken dat Jaap, Martijn en Marieke hier via mail nog contact over hebben.

Actielijst

- Herijking GMR statuten/reglement > Procedure aanpassen was lastig. Dit actiepunt mag komen te vervallen. Er vindt geen herijking plaats.
- PGMR betrekken bij de realisatie van de plannen onderwijsregio's > We spreken af dat dit een standaard onderdeel wordt van punt 'mededelingen en besprekpunten vanuit de CvB' en dat het afgevoerd wordt actiepunt.
- MJB; stijgend aantal leerlingen en afnemend aantal leraren > Door subsidies was de verhouding personeel – materieel niet gezond. Daarop is extra gestuurd. Klassen worden daardoor niet groter. Het gaat vooral om ondersteuning buiten de klas of project-taken buiten de groep vanuit subsidies.
- Jaarplanning GMR in een ander format zetten > Dit is aangepast. Gedeeld in TEAMS en data worden gepland in de outlook agenda's.

2) SAAM* wijze Verantwoorde Verdiensten (instemming)

Door aanpassing in de CAO - per 1 augustus 2026 komt de incidentele vervanging/waarnemingstoelage voor een onderwijsondersteuner van € 25 te vervallen en hanteren we de bruto tarieven conform cao Primair Onderwijs – is de SAAM* wijze Verantwoorde Verdiensten aangepast. De PGMR stemt in met de SAAM* wijze Verantwoorde Verdiensten.

3) Verhoging vergoeding zakelijke KM (instemming)

Het Kabinet is van plan om de onbelaste kilometervergoeding voor zakelijke ritten in 2026 te verhogen van €0,23 naar € 0,25 per kilometer. Hier zijn de belangrijkste details over deze voorgenomen wijziging:

- Terugwerkende kracht: De verhoging gaat met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2026 in.
- Doel: De verhoging is bedoeld als compensatie voor de stijgende brandstof- en energiekosten.

De totale vergoeding wordt verhoogd naar 34 cent waarvan 25 cent onbelast en 9 cent belast.

In de overlegvergadering wordt de vraag gesteld welke collega's gebruik maken van de vergoeding voor zakelijke kilometers. Dit zijn naast directeuren, ook IB'ers maar ook leraren die bv een scholing hebben.

Anny geeft aan dat ook de collega's van de NT2 teams zakelijker kilometers declareren, omdat zij op diverse locaties moeten zijn. Martijn geeft aan dat de vergoeding geldt voor alle SAAM* collega's die zakelijke kilometers maken, maar dat niet iedereen er gebruik van maakt.

De PGMR stemt in met de voorgestelde verhoging voor vergoeding zakelijke kilometers.

4) Tellen & Vertellen I 2026

Martijn vertelt met enige trots over Tellen & Vertellen I, zowel in proces als door inhoudelijke kwaliteit. We bespreken het document en staan stil bij de belangrijkste punten:

- Doorstroomtoets: De doorstroomtoets vraagt een lange adem. Waar scholen langdurig focus aanbrengen, zijn verbeteringen zichtbaar, vooral in de middenbouw en bij scholen die hier al langer mee bezig zijn ook in de bovenbouw. Er is spanning tussen de focus op rekenen en de landelijke nadruk op taal. Mogelijk kan de effectieve aanpak bij rekenen ook worden benut voor taal, omdat het uiteindelijk draait om leraarhandelen.
- Basisondersteuning: Door een andere vragenlijst is vergelijking met eerdere jaren lastig. Scholen moeten goed analyseren waarom doelen wel of niet worden gehaald.
- Digitaal wereldburgerschap: Er is ook een passage toegevoegd over burgerschap. We hebben het vertrouwen dat daarmee aan de herstelopdracht wordt voldaan.
- Instroom en uitstroom: De instroom is afgenomen en de uitstroom daalt minder hard. Strategische personeelsplanning blijft belangrijk, mede omdat mensen SAAM* soms snel verlaten. Worden er exitgesprekken gevoerd om te achterhalen waarom mensen gaan? Ja. De formaties zijn grotendeels rond, met nog enkele kleine wisselingen.

- Werkdruk en verzuim: Het ervaren van werkdruk blijft een aandachtspunt en komt ook terug in de RI&E en Klassewerkplek. Het verzuimpercentage is laag, zeker ook gezien landelijke en regionale benchmarks. De ziekmeldfrequentie is relatief hoog. Er wordt per cluster feedback gegeven.
- Realisatie voornemens: Bij het maken van voornemens is 100% realisatie een streven; hoe meer wordt beschreven, hoe lastiger volledige realisatie wordt. Vraag is ook of meer voornemens bijdragen aan focus op onderwijskwaliteit.
- Het leerlingenaantal is stabiel en de achterstandsscore daalt licht.
- Financiën en flexteams: De liquiditeit is verbeterd door ontvangen achterstallige bekostiging van €1,8 miljoen na afronding van een rechtszaak. De personele lasten zijn gedaald ten opzichte van eerdere jaren. Hierbij wordt gekeken naar de verhouding personele lasten/materiele lasten. Er is aandacht nodig voor tijdige werving. Door korter op de bal te zitten, kan de bezetting van de flexteams mogelijk verhoogd worden.
- Studenten en professionalisering: De instroom van studenten is iets gedaald, maar blijft goed. Studenten kunnen helpen om werkdruk te verlichten. Het gebruik van professionaliseringsbudgetten kan verhoogd worden.

5) Terugkoppeling Monitorgesprekken > bestuursomvang > clusterontwikkeling (ter info/bespreking)

Jaap geeft aan dat hij in het vooroverleg de GMR kort heeft meegenomen in de relatie tussen de monitorgesprekken, bestuursomvang en clusterontwikkeling. Martijn licht toe dat het gesprek over bestuursomvang een vervolg is op de gesprekken die hij als bestuurder heeft met de remuneratiecommissie omdat de RvT gaat over de omvang WTF van de bestuurder(s). Ook in het Kernteam is er met de 2daagse over gesproken.

Met de Raad van Toezicht is gesproken over

- We willen niet toe naar een tweede bestuurder, want...
 - o Zo veel mogelijk geld naar primair proces
 - o Tevredenheid over de kwaliteit van onderwijs en/of we zetten juiste stappen in die richting.
 - o Er is veel kwaliteit in het leidinggevende team zowel per school als per cluster en we zien kansen om dit nog verder te versterken
 - o Er is tevredenheid over de op focus op onderwijsopdracht.
 - o Martijn heeft nu meer focus op SAAM* dan op de buitenwereld. Voor nu is dat oké.

De grootste sleutel tot succes is te investeren in leiderschap en clusterontwikkeling. Het gesprek met elkaar gaat over de verwachtingen die we hebben van elkaar, tussen Kernteam en clusters, tussen directeuren onderling etc. Het directeurenteam is een netwerk. Dat is te groot om allemaal afzonderlijk aan te sturen. De clusters zijn meer een team. Zo is aansturing met één bestuurder ook beter behapbaar. Met de clusters is, onder andere in de monitorgesprekken, ook gesproken over de verwachtingen tussen directeuren-clusters-kernteam. Dit vraagt nog verdere verdieping. Ook in de 2daagse wordt hier aandacht aan besteed: Welke impliciete en expliciete verwachtingen zijn er? We willen vanuit vertrouwen verder groeien om de kracht van de clusters te versterken.

Martijn geeft aan dat de verwachting er niet is dat meer bestuurders leiden tot meer kwaliteit. Maar in sommige periodes zien we dat de belasting op het Kernteam best fors is. Als de clusterontwikkeling verder wordt doorgezet en ondersteund, is er vertrouwen dat dit de spanning op het Kernteam ook verlaagt. Daarmee zeggen we dat de positionering van eventuele gerichte ondersteuning (evt. ook met middelen), bekeken vanuit het 'speelveld' beter op de cirkel van het cluster ingezet kan worden, dan in de cirkel van het Kernteam.

Kitty vraagt of de clusterverdeling in orde is. Martijn geeft aan dat Pius X van cluster 4 naar 3 gaat. Voorstel vanuit Cluster 6 is ook om meer ondersteuning in te gaan zetten op de verschillende clusters, passend bij de opdracht die zij hebben om verder te groeien. Cluster 6 bestaat uit verschillende beleidsmedewerkers van KANtoor, zowel vanuit Bedrijfsvoering als van Mens & Onderwijs.

Emiel vraagt naar de balans tussen het aansturen van de clusters en de relatie tot directeuren. Fiona en Martijn sluiten aan bij de clusteroverleggen die gedurende het jaar gepland staan. Verder ziet Martijn de directeuren bij KOMPAS bijeenkomsten en 2x per jaar een schoolbezoek. Ook tussendoor is er regelmatig contact. Het blijft een uitdaging om iedereen goed te blijven zien.

Jia vraagt of er een meerjarenplan is ten aanzien van de clusterontwikkeling en leiderschap. Martijn licht toe dat het steeds duidelijker wordt wat de verwachtingen zijn ten aanzien van leiderschap. Hiervoor worden de ontwikkelgesprekken gebruikt waarin zowel naar persoonlijke ontwikkeling als naar schoolontwikkeling gekeken wordt.

Kitty vraagt of het MT van een school ook betrokken wordt als gekeken wordt naar leiderschap, of dat dit alleen het cluster is. Om zo te voorkomen dat iemand een 'goed verhaal' kan hebben. Martijn geeft aan dat juist bv schoolbezoeken daarin helpend zijn als ook de doorontwikkeling van werken in cluster op IB en specialisten niveau.

6) Functiebeschrijving IB functie (ter info)

De functiebeschrijving voor IB'er is gereed en wordt ter informatie aan de GMR voorgelegd. Voorheen was IB'er een taak van een leraar, nu wordt het een echte functie, wat bijdraagt aan de professionalisering van de IB rol. Een IB'er die lesbevoegdheid heeft, mag nog steeds voor de klas maar dat is niet het uitgangspunt. Binnen het schoolteam moeten daarover goede afspraken gemaakt worden.

De planning van gereedkomen van herziening van het functiebouwwerk is eind 2026. De gesprekken met personeelsleden voor wie de herziening consequenties heeft, worden in het voorjaar van 2027 gevoerd.

7) SAAM* wijze en wijzer Privacy (instemming)

De afgelopen periode zijn de privacystukken geactualiseerd. De FG heeft meegekeken. Er is een was-woordt-lijstje toegevoegd. Het gaan om twee nieuwe stukken en een aantal aangepaste stukken. Met de actualisatie zijn 2 doelen gerealiseerd: 1. We voldoen aan wat vereist is en 2. We hebben opnieuw structuur aangebracht, dus samenhang tussen de diverse stukken hersteld/aangebracht.

De PGMR stemt in met de SAAM*wijzer Privacy als kapstok en drie SAAM*wijzes (1. Veilig en verantwoord omgaan met SAAM* 2. Verwerkingsovereenkomst 3. DPIA) als uitwerking.

We spreken in de overlegvergadering, los van besluitvorming over de SAAM* wijze en wijzers Privacy ook over AI. Martijn geeft aan dat er voordelen zitten aan het gebruik van (een betaalde versie van) AI, maar zeker ook nadelen. Zo blijkt uit onderzoek dat het creatief denken gestimuleerd wordt maar het kritisch denken juist niet. Binnen SAAM* is er een pilot geweest met 30 collega's. Daarbij is gekeken naar kansen en risico's, waar blijven onze data? Alle energie die gebruikt wordt voor de opslag van data, klopt dat met ons uitgangspunt dat duurzaamheid een belangrijk thema is? Het uitgangspunt is dat collega's die AI gebruiken, gebruik maken van Copilot. Vanuit de GMR klinkt het geluid dat AI ook zeker nu al veelvuldig wordt gebruikt, bv voor het inspreken van rapporten. Vanuit ICT wordt er, als vervolg op de pilot, een beleidsstuk geschreven over (het gebruik van) AI. Martijn komt erop terug wat de doorlooptijd van dit beleidsstuk is. De GMR geeft de suggestie om voor een volgende GMR-MR-RvT avond het onderwerp AI op de agenda te zetten. Dit is een actueel thema waar waarschijnlijk veel enthousiasme voor is om bij aanwezig te zijn.

8) Mededelingen en korte besprekpunten vanuit de GMR

- Voortgang verkiezingen GMR
Debbie komt de PGMR versterken en start per 1 september.
Jaap heeft binnenkort contact met kandidaat ouderlid Denise.
- Terugkoppeling KBG Mens & Onderwijs 26 mei
In deel één van de KBG is gesproken over thuiszitters. Fiona en Judith gaven meer inzicht in de processen rondom thuiszitters, hoe kinderen gevolgd worden en welke organisaties betrokken zijn. Tweede deel van de KBG ging over de verhouding in personeel als je kijkt naar kwaliteit/kwantiteit. Waar zet je het meest op in? Het aantal leerkrachten of stuur je op kwaliteit. Dit leverde mooie gesprekken op.

9) Mededelingen en korte besprekpunten vanuit het CvB

- Voortgang beweegfunctionaris
Positieve ontwikkeling. Er volgt geen rechtszaak. SAAM* heeft een persoon in dienst genomen als instructeur, passend bij het functiebouwwerk van SAAM*. De achterliggende vakbonden hadden voornamelijk interesse in een rechtszaak, de instructeurs wilden eerlijke betaling. Een instructeur heeft een HBO opleiding en kwaliteit als gymleraar, maar staat niet gelijk aan een leraar die een groepsverantwoordelijkheid heeft gedurende de hele dag/het hele jaar.
- Update fusieplannen Florent en Mellepark
Florent > beide teams kijken uit naar de fusie. Onze collega's van de Klimboom gaan over naar Kiem. Ze hebben wel een terugkeergarantie van een jaar. Het proces met gemeente Maashorst, de vakbonden en de notaris lopen nog maar zijn naar alle waarschijnlijkheid afgerond voor 1 augustus 2026.
Mellepark > voor meivakantie zijn teams en ouders geïnformeerd over de plannen. In september start het proces met geplande fusiedatum 1 augustus 2027. Het plan is dat de collega's van De Palster bij SAAM* in dienst komen. Barbara (directeur 'zonder school' zal het fusieproces vanuit OBS Camelot begeleiden. Angela, de huidige directeur, blijft ook verbonden aan Camelot.
- Leiderschap SAAM*
We hebben een nieuwe directeur bij de Wizzert, Eva Loonen. Er is extra aandacht en ondersteuning geweest bij de Fonkeling en IKC Regenboog. Bij het Kompas heeft een leiderschapswissel plaatsgevonden. Marjon Dorjee, directeur Polderhof, is tijdelijk verbonden aan het Kompas als interim-directeur. Na de zomervakantie wordt gestart met het werven van een directeur. De procedure voor een nieuwe directeur van de Uilenbrink loopt nog.

10) Rondvraag en sluiting

Emiel > kan de jaarkalender GMR van SAAM* in het handboek opgenomen worden? Ja.

Verslag vastgesteld op 21 september 2026.

Besluitenlijst 2026

090226	De GMR geeft haar positief advies op SAAM*organisatieinrichting
300326	De GMR geeft haar positief advies op de honorering van de RvT
300326	De GMR geeft haar positief advies op hoofdlijnen van de MJB 2026-2029
220626	De PGMR stemt in met de SAAM* wijze Verantwoorde Verdiensten.
220626	De PGMR stemt in met de voorgestelde verhoging voor vergoeding zakelijke kilometers.
220626	De PGMR stemt in met de SAAM*wijzer Privacy als kapstok en drie SAAM*wijzes (1. Veilig en verantwoord omgaan met SAAM* 2. Verwerkingsovereenkomst 3. DPIA) als uitwerking.

Actielijst

22062026	Verslag van GMR-CvB wordt door Marieke binnen twee weken gedeeld. GMR geeft vervolgens ook binnen twee weken reactie.	Marieke + GMR
22062026	Onderwijsregio's wordt als standaard bespreekpunt opgenomen onder 'mededelingen en bespreekpunten vanuit het CvB	Marieke
22062026	Doorlooptijd beleidsstuk AI	Martijn
22062026	AI als onderwerp voor een GMR-MR-RvT avond	Allen
22062026	Jaarkalender GMR-CvB opnemen in handboek	Emiel
22062026	Contact met kandidaat ouderlid GMR	Jaap