

Datum Maandag 2 februari 2026
Plaats Bestuursgebouw Optimus, Grave
Kenmerk Pagina 1 van 5

Aanwezig:

Ineke van Zon, Astrid Berends, Corin van Hintum, Gésanne Swinkels, Lotte Weegels, Linda Barten, Bas de Gier, Jaap Heijnen

Afwezig (met bericht van verhindering) werd ontvangen van: Femke Meijer, Inge Janssen, Leonie Melein Daan de Vries, Elise Kosman

1. **Opening en mededelingen**

- Geïnformeerd wordt of het vastgestelde vergaderschema nogmaals verspreid kan worden. Deze staat ook standaard onderaan de notulen maar de secretaris zal het nogmaals verspreiden.
- P-lid laat weten dat ze opnieuw zwanger is; ze maakt dit schooljaar af in de GMR en zal dan na de kerstvakantie weer opnieuw starten.
- P-lid verzoekt om de mailadressen van de leden i.v.m. het regelen van financiële zaken en zal dit ook via whatsapp vragen. Na ieders akkoord zal de secretaris deze aanreiken.

2. **Time-out, schorsen en verwijderen leerlingen**

Dit onderwerp is eerder eens in de rondvraag aan de orde geweest waarbij het signaal op tafel kwam dat het lijkt dat er een stijging is van leerlingen die een time-out krijgt of geschorst wordt. Hoe is het beleid binnen Optimus hierover en hoe kijkt het CvB hier tegenaan werd toen afgevraagd?

Inmiddels is het protocol van Optimus hierover ontvangen.

Het document is helder geformuleerd en duidelijk is dat schorsingen gemeld moeten worden bij de Inspectie.

Enkele vragen die in de voorbespreking naar voren komen:

- Zijn er cijfers bekend hoe vaak time-out/schorsingen voorkomen op scholen en zijn hier trends danwel stijgingen in te zien?
- Is er ook een minimale duur aan een schorsing (er wordt wel een maximum vermeld)
- Wanneer gaat het over van een time-out naar een schorsing, m.a.w.: waar ligt de grens? En hoeveel maatregelen mogen er genomen worden voordat je verwijderd wordt?

Daarnaast wordt opgemerkt dat het van de schoolleider afhangt of en hoe snel overgegaan wordt op een time-out of een schorsing. Ook concludeert de GMR dat de populatie op scholen ook verandert; leerlingen worden in sommige gevallen complexer. Ook moet er duidelijke dossiervorming zijn. Soms moet je voor de veiligheid van anderen een time-out geven en soms moet er ook ander onderwijs geregeld worden.

Opgemerkt wordt dat de informatie in het schoolplan niet op alle scholen gelijk is; in het ene schoolplan wordt bijv. niet gesproken over een time-out; wel over schorsen, in het andere plan staat 'nog in ontwikkeling'. In principe moet elke school verwijzen naar het geldende Optimus-protocol.

3. **Traktatiebeleid – Gezonde Leefstijl**

Dit stond al op de actielijst sinds maart 2024. Dit is eerder in de GMR besproken en ook met het CvB en toen werd aangegeven dat een traktatiebeleid Optimusbreed hanteren niet te doen bleek. Ook werd benoemd dat dit een MR-aangelegenheid is en niet voor de GMR. Alleen de focus op trakteren is te weinig; het past in het beeld van een gezonde leefstijl en derhalve wordt het meegenomen in het Koersplan.

P-lid geeft aan dat een gezonde leefstijl kosten met zich meebrengt die niet voor iedereen te betalen zijn; het is wellicht ook om die reden beter om het trakteren af te schaffen.

Het College gaf in de voorbespreking ook aan dat op een aantal scholen kinderen een andere nationaliteit hebben en daar is eten bij een verjaardag heel belangrijk terwijl dit door anderen als minder belangrijk wordt gezien. Voeding levert ook gewoon discussie op; wat is wel of niet gezond; daar verschillen ook de meningen over. Regels hierover blijken in de praktijk lastig uit te voeren; je kunt wel richtlijnen maken maar veel meer dan dat kun je niet doen.

De GMR is voorstander van geen traktaties in de klas; dat kan prima beleid vanuit Optimus zijn. Het vieren van de verjaardag van een kind kan ook op andere wijze gedaan worden. Vaak worden leerlingen op een andere manier in het zonnetje gezet dat zorgt voor nog meer aandacht voor de jarige en de leerlingen waarderen dat ook.

Aan het CvB zal gevraagd worden waarom niet-trakteren geen Optimus-breed beleid zou kunnen zijn en welke weerstand zij hierbij voorzien. Ook kunnen scholen gestimuleerd worden contact op te nemen met de GGD voor Gezonde Scholen. Tevens zou het goed zijn een duidelijk beleid rondom de lunch op te stellen; wat mag wel en niet want in de praktijk levert de lunch ook veel verschillen (en meningen) op. En zou het de directeurs juist helpen als er duidelijk Optimus-beleid is over wel/niet trakteren?

4. **Voorbereiden agenda CvB**

N.a.v. mededelingen CvB: er zijn enkele vragen die gesteld kunnen worden:

- In het Koersplan staat dat er op diverse manieren input is opgehaald, maar ouders ontbraken hierbij. Op welke wijze zijn zij betrokken?
- Is er een document beschikbaar over de visie inclusief onderwijs?
- De IHP in Oss is vastgesteld, is men daar blij mee ?

Vanuit het CvB sluiten om 20.30 uur Monique Donders en Rob Sakko aan.

5. **Mededelingen CvB**

Vanuit het CvB zijn schriftelijk een aantal mededelingen gedaan.

N.a.v. het Koersplan wordt geïnformeerd op welke wijze ouders zijn meegenomen omdat deze niet vermeld zijn. Het College laat weten dat tijdens de schoolbezoeken ook met de ouders is gesproken. Ook wordt er nog een bijeenkomst gepland met een afvaardiging van 2 teamleden/2 ouders per school.

Gevraagd wordt of er een document over de visie inclusief onderwijs beschikbaar is. Het College geeft aan dat deze gedeeld kan worden. Mw. M. L voert de regie op dit (landelijke) project. In de toekomst zou zij een keer weer uitgenodigd kunnen worden in de GMR. Het College voegt toe dat er bij het samenwerkingsverband 3006 richtinggevende uitspraken zijn gedaan over inclusie en daar wordt mw. Lucassen ook over geïnformeerd.

N.a.v. IHB Oss; Het College geeft aan dat het fijn is dat er een rapport ligt. Het is goed om met andere besturen te overleggen over een aantal zaken en gezamenlijk invloed te uitoefenen op een aantal activiteiten en uitvoering maar daarvoor moet men wel één lijn vinden.

Wat betreft de mailwisseling met de Hr. A. vult het College aan dat de GMR inmiddels een mail heeft ontvangen. Deze is ook naar de RvT en de accountant gestuurd, maar het CvB heeft echter nog geen

reactie gehad en gaat hier achteraan. Het CvB wacht eerst een formele reactie af alvorens te bekijken wat het vervolg zal zijn.

Daarnaast is op 9 februari a.s. een inspectiebezoek op de Groene Wereld gepland. Dit betreft een regulier bezoek en in het volgende GMR-overleg wordt dit teruggekoppeld.

6. **Toelichting Raad van Toezicht**

De vicevoorzitter RvT sluit aan om de ontwikkelingen toe te lichten.

Hij geeft aan dat recent een RvT-vergadering is geweest waaruit naar voren kwam dat van het zittend lid mw. M. A. haar termijn in maart 2026 verstrijkt en men is voornemens haar te herbenoemen. Uit de statuten blijkt dat de RvT een voorgenomen besluit langs de GMR in consulterende vorm moet voorleggen. Dhr. K. van der V. is al herbenoemd enkele maanden geleden. Per abuis is die herbenoeming dus niet aan de GMR voorgelegd conform de statuten.

Hij vraagt, met excuses, of de GMR met terugwerkende kracht akkoord is met de herbenoeming van dhr. Van der V. De GMR heeft hier geen bezwaar tegen. Ook kan de GMR zich vinden in de herbenoeming van mw. A.

De laatste procedure voor een nieuw lid had geen geschikte kandidaat opgeleverd, dus er wordt een nieuw traject gestart binnen afzienbare tijd. Dit betreft de zetel waar ook de GMR een rol in heeft en betrokken wordt bij het opstellen van de profielschets en de brievenselectie. Het HR profiel van de vorige keer was wellicht toch te smal. Er wordt overwogen dit breder in te steken en ook richting organisatie- en veranderkunde mee te nemen. Dit zal ook nog met de GMR besproken worden. Normaal worden onze eigen kanalen voor een dergelijke werving gebruikt, overwogen wordt nu ook andere opties in te zetten (bijv. advertentie of wervingsbureau).

De RvT bestaat minimaal uit 5 en maximaal uit 7 leden. Momenteel is dit 5 leden; in 2025 zijn er twee personen gestopt. Vanaf medio januari is een trainee (V.J.) aangesteld; zij is in de vorige procedure meegenomen en men was ook enthousiast over haar maar zij had te weinig ervaring in een dergelijke functie. Daarom wordt haar een traineeship aan voor een jaar aangeboden en gaat ze dus volledig meedraaien het komende jaar; ook met het oog op wisselingen de komende jaren.

7. **Traktatiebeleid**

De GMR is benieuwd naar de visie van het CvB over traktatiebeleid en welke dilemma's zien zij? Het College geeft aan dat in schoolbezoeken bij de directeuren gepolst is wat zij adviseren op dit vlak. De diversiteit bleek zo groot, gebruiken van school zijn zo verschillend en directeuren adviseerden om geen Optimusbreed-beleid te maken, maar om dit op te nemen in koersplan i.h.k.v. gezonde leefstijl.

Opgemerkt wordt dat er op meerdere scholen nog wel steeds getrakteerd wordt; hoewel er gezond beleid is wordt er nog op zakjes chips getrakteerd.

De GMR dacht dat directeuren juist geholpen zouden zijn met een duidelijk beleid vanuit Optimus; Het College geeft aan dat dit opnieuw bevraagd kan worden. Zij vreesden vooral voor veel discussies op scholen.

Vanuit de politiek wordt suikertaks overwogen en daarin zou het afschaffen van traktaties ook goed passen. Het College voegt toe dat vanwege kansengelijkheid je ook kunt overwegen dit af te schaffen; niet alle ouders zijn financieel in staat dit te verzorgen.

Bij een gezonde leefstijl hoort ook een gezonde lunch maar dit blijkt ook lastig in de praktijk. Ook hierin zijn veel verschillen in wat er meegenomen wordt en onder gezond wordt verstaan. Niet alle ouders zijn op de hoogte wat ook daadwerkelijk gezond is.

Ook wordt opgemerkt als de traktaties worden afgeschaft en gestuurd wordt op een gezonde lunch, er bij andere gelegenheden prima op iets lekkers getrakteerd kan worden (bijv. pepernoten bij sinterklaas), de balans is van belang.

Gevraagd wordt of in de overleggen met de scholen ook de contacten met de GGD aan de orde komen, die gezonde scholen stimuleren. Het College geeft aan dat dit wel aan de orde komt maar het is geen specifiek focuspunt.

Besloten wordt om in het DBO het traktatiebeleid opnieuw ter sprake te brengen en inzichtelijk te maken op hoeveel scholen er nog daadwerkelijk getrakteerd wordt. En daarbij tevens opnieuw te vragen hoe de directeuren aankijken tegen een Optimusbreed beleid.

8. **Time-out, schorsen en verwijderen leerlingen**

De GMR concludeert dat de stukken helder zijn.

De GMR is wel benieuwd of time-out, schorsen, verwijderingen worden geregistreerd binnen Optimus en zijn er trends te signaleren in toename en aard van de incidenten?

Het College geeft aan dat men de afgelopen maanden te maken had met time-outs en schorsing. Het College is nauw betrokken in de communicatie richting de onderwijsinspectie en ouders. Wanneer er grensoverschrijdend gedrag is, is er een time-out en een plan van aanpak voor leerlingen en ouders dat dit daarna weer goed gaat. Maar soms is het nodig over te gaan tot schorsing en dan zijn er ook gesprekken met de Inspectie. De Inspectie vindt Optimus goed navolgbaar is in het doorlopen van procedures. Wanneer de veiligheid van anderen in het geding is, moet je acteren. Ook moet dan gekeken worden wat een goede weg terug naar school is en hoe hieraan kan worden bijgedragen. Meestal lukt dat, in andere gevallen wordt er bijv. gekeken naar andere vormen van onderwijs. In de thuiszit-periode wordt dan 1:1 begeleiding ingezet om toch fysiek onderwijs te regelen. In de afgelopen periode is dit tweemaal gebeurd en hoopt de organisatie snel verbinding te kunnen zoeken met een beter passende plek voor de leerling.

Vanuit de registratie heeft het College overzicht op time-outs en dat kan evt. ook per school inzichtelijk worden gemaakt en dat wordt ook met de directeur besproken, zeker als dit meermaals voorkomt.

Er wordt ook geanalyseerd hoe de situatie is kunnen ontstaan en hoe de situatie voorkomen had kunnen worden. Het is dus van belang om alles goed te monitoren en te registreren.

Men ziet wel in toenemende mate dat er ingewikkelde casuïstiek is en dat dit ook veel vraagt van het team om dit goed te organiseren.

De inspectie heeft aangegeven om terughoudend te zijn met schorsing, omdat je dan al richting verwijdering zit, en dan beter is te sturen op bijvoorbeeld onderwijstijdverkorting.

Er is geen verplichting om time-out te melden bij de inspectie maar het CvB doet dat wel want we willen navolgbaar zijn, aldus Het College.

Het College voegt toe dat overigens alle directeuren eerst schakelen met hen om samen af te wegen wat de beste oplossing is voor dat moment. Het College kijkt er dan ook naar of het een incidenteel geval is of dat er al veel aan voorafgegaan is. Het College heeft context nodig om een gezamenlijke afweging te kunnen maken.

Gevraagd wordt of het College verschillen ziet in de benadering van de scholen. Het College geeft aan dat er qua begrenzing wel verschillen zijn. Soms zie je dat leerkrachten het vanuit hun betrokkenheid blijven proberen gedrag in goede banen te leiden en dat dan in de bovenbouw het alsnog explodeert; dan kun je je afvragen of je wellicht eerder had kunnen ingrijpen.

Opgemerkt wordt dat er geen minimumtijd voor een schorsing staat vermeld. Het College legt uit dat een schorsing voor 5 dagen is en een time-out meestal voor 1-2 dagen wordt opgelegd. Maar ook die is maximaal voor 5 dagen en dan moet de school een plan van aanpak schrijven wat de wenselijke weg terug naar school is. Dit kan ook bijv. lestijdvermindering zijn voor bijv. 3-4 dagen.

Het protocol is het volledige document en het andere document betreft een samenvatting en die wil het College verspreiden binnen de scholen. Elke school moet in de schoolgids verwijzen naar de protocollen op de website van Optimus. Genoemd wordt dat dit kennelijk niet overal het geval is en dat zal worden opgepakt.

9. **Stand van zaken onderwijsregio**

Het College licht een presentatie toe over de inrichting van de onderwijsregio Talent voor Onderwijs. De presentatie wordt bij deze notulen gevoegd.

Het CvB verlaat de vergadering om 21.25 uur.

10. **Gezamenlijke terugblik deze GMR-vergadering + benoemen actiepunten**

N.a.v. traktatiebeleid: de GMR wacht af wat de overleggen CvB met het DBO opleveren. Ook bij de bespreking van het concept Koersplan kan dit terugkomen en in de volgende GMR-vergadering kan geïnformeerd worden wat de stand van zaken is.

N.a.v. schorsen en time-out: het is een speerpunt in het komende Koersplan en duidelijk is dat het CvB alle voorkomende gevallen goed terugkoppelt aan de Inspectie. Het is ook goed om te weten dat directeuren dus altijd eerst het CvB betrekken om met hen te sparren wat de beste maatregel is wanneer zich iets voordoet.

De GMR wacht af wat hierover verder terugkomt in het Koersplan en in de volgende GMR-vergadering kan een update gevraagd worden wat het CvB er al mee gedaan heeft.

11. **Rondvraag en sluiting**

Geen opmerkingen.

Sluiting: 21.30 uur.

AFSPRAKENLIJST				
Nr	Datum	Actie	Houder	Wanneer
24	06-03-2024	CvB denkt na over traktatiebeleid en visie Optimus ihkv overgewicht	CvB	April 2024
26	21-10-2025	VOG-verklaring nagaan voor GMR-leden (vermeld in schriftelijke mededelingen dat dit niet hoeft)	Ineke van Zon	z.s.m.
ACTIE CvB				
Besluiten GMR				

VERGADERROOSTER GMR 2025-2026

Donderdag 18 september 2025	19.30 – 21.30
Dinsdag 21 oktober 2025	19.00 – 20.00 RvT / 20.00 – 21.30 GMR
Maandag 1 december 2025	19.30 – 21.30
Maandag 2 februari 2026	19.30 – 21.30
Dinsdag 17 maart 2026	19.00 – 20.00 RvT / 20.00 – 21.30 GMR
Donderdag 7 mei 2026	19.30 – 21.30
Dinsdag 16 juni 2026	19.30 – 21.30