GMR

Datum	Dinsdag 29 september 2026
Plaats	Bestuursgebouw Optimus, Grave
Kenmerk	Pagina 1 van 5

Aanwezig:
Ineke van Zon, Bas de Gier, Inge Janssen, Leonie Melein, Lotte Weegels, Elise Kosman, Jaap Heijnen, Daan de Vries (tot 20.30 uur), Femke Meijer, Stella Hoeboer, Elma Boumans

Afwezig (met bericht van verhindering) werd ontvangen van: Corin van Hintum, Linda Barten

1. **Opening en mededelingen**

De voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom in het nieuwe schooljaar.
Welkom aan twee nieuwe (aspirant) personeelsleden in de GMR: Stella Hoeboer en Elma Boumans.

Na afloop van dit schooljaar zullen een aantal GMR-leden aftreden, waaronder ook voorzitter Ineke van Zon. Met het CvB is besproken dat het goed is als de leden nu alvast nadenken over wie de voorzittersrol vanaf september 2027 wil gaan invullen; hij/zij kan dan alvast nog deels meelopen. Het heeft de voorkeur dat de nieuwe voorzitter een ouderlid is, omdat de voorzitter/vicevoorzitter dan zowel een ouder- als een personeelslid is.
Tevens is er nog steeds 1 vacature beschikbaar voor een personeelslid. Mogelijk heeft iemand op De Sprong interesse; zij zal nog eens gepolst worden en eventueel kan zij ook eerder instromen. Besproken wordt of er -indien zij zou willen toetreden- nog formele verkiezingen georganiseerd zouden moeten worden of dat deze informele opvolging ook mag volstaan.
Ook kan er tijdens de komende Optimusdag door het CvB nog eens aandacht gevraagd worden voor de vacature in de GMR en ook de kernen kunnen nog gepolst worden.

Terugkoppeling selectiegesprekken RvT: Dhr. De Vries geeft aan dat dit geweest is. Er is uiteindelijk een selectie van 3 kandidaten geweest. Met de 3^{e} kandidaat was een positief gesprek en zij is inmiddels benoemd en komt de volgende vergadering kennismaken met de GMR.

2. **Voorbereiden agenda CvB**

Mededelingen CvB

- N.a.v. kernontwikkeling: wat is de taakstelling van de kerngroep en hoe gaat het CvB monitoren of het inderdaad impact heeft en hoe wordt dit geëvalueerd? De ervaring is dat kernen verschillend hebben gefunctioneerd; hoe houdt het bestuur overzicht en e.e.a. in de gaten? Genoemd wordt dat enige onderlinge uniformiteit ook wel wenselijk is.
- Hetzelfde geldt voor het stukje over AI. Hoe wordt de impact gemonitord?
- N.a.v. inclusief onderwijs: er wordt niets genoemd over het samenwerkingsverband 30-06 en is er ook een ondersteuningsplan voor dat samenwerkingsverband?
- N.a.v. PDCA-cyclus: wat is de context van dit stuk? En er worden 4 bronnen met data genoemd; als er later nog andere bronnen naar voren komen lijkt hier geen ruimte voor te zijn.

Bestuursformatieplan

De GMR heeft eerder een toelichting van dhr. Jetten ontvangen. Deze was bereid om 1:1 nog meer uitleg te geven maar de GMR heeft daarbij aangegeven dat het onderwerp van bespreking een bovenschoolse kwestie en derhalve een GMR aangelegenheid is.

Aangegeven wordt dat het probleem in de opslagfactor zit; deze is erg laag. Een rondvraag langs collega's vakleerkrachten bewegingsonderwijs elders, leert dat er elders 0.4 opslagfactor is terwijl er binnen Optimus geen realistisch taakbeleid wordt gehanteerd. Er is geen tijd voor voorbereiding, rapporten schrijven, studiedagen, onderling overleg etc. Het gebrek aan tijd, verdieping en studiedagen heeft uiteindelijk ook effect op de kwaliteit van het bewegingsonderwijs. Vakdocenten doen meer (in eigen tijd) dan ze binnen de gestelde tijd feitelijk kunnen doen. Als zij zich echt aan de beschikbare tijd zouden houden, dan zou er geschrapt moeten worden in het bewegingsonderwijs, hetgeen ten koste gaat van de leerlingen. In het koersplan staat dat men in de toekomst de kwaliteit van het bewegingsonderwijs aandacht wil blijven geven, maar dan zal er toch iets moeten veranderen.

In de aangereikte documentatie wordt ernaar verwezen dat de GMR eerder in 2023 een document heeft ondertekend, maar dat is wellicht nog in een oude samenstelling en ook alweer enige tijd geleden.

Reiskostenregeling + oplegger

Medewerkers moeten online bij de invoering van de reiskostenvergoeding aangeven of ze elektrisch rijden maar daarover komt niets terug in het document. Mogelijk houdt dit verband met verplichtingen vanuit de werkgever om dit te registreren maar staat dit los van de vergoeding.

Opgemerkt wordt dat in het document staat: *"Optimus hanteert in tegenstelling tot de met de vakbonden overeengekomen regeling geen maximale woon-werkafstand. Optimus, wijkt in positieve zin af en gaat uit van de daadwerkelijke afstand woon- werk met een maximale afstand van 50 km*"; deze zin bevat een tegenstrijdigheid.

De GMR is van mening dat de reiskostenvergoeding aan de lage kant is, gelet op de huidige brandstofprijzen. Ook mag een werkgever deze belastingvrij vergoeden tot 0,25. Het is niet duidelijk waarom daar niet voor gekozen wordt; ook de vergoeding voor dienstreizen is laag.

Overigens is onduidelijk wat onder een dienstreis wordt verstaan. In de praktijk declareren veel medewerkers geen reiskosten voor ritjes naar werk buiten werktijd voor aanwezigheid die wel verplicht wordt gesteld (bv. oudergesprekken, kamp, musical etc). Of: wanneer medewerkers dit wel declareerde, werd dit geweigerd door de directeur met als motivatie dat zij tijdens schoolvakanties ook reiskosten doorbetaald krijgen.

Naar de mening van de GMR vallen dergelijke ritjes wel degelijk onder dienstreizen en zouden deze, conform de regeling, gedeclareerd mogen worden. In het stuk staat dat er een onder dienstreis wordt verstaan: een reis in verband met scholing elders waartoe goedkeuring is gegeven door leidinggevende/ College van Bestuur of bij verplichte aanwezigheid /reis op last van de leidinggevende/CvB naar bijeenkomsten /vergaderingen elders of op de school.

Er zal navraag gedaan worden bij het CvB hoe zij hierin staan. Dit valt ook onder medewerkerstevredenheid en ook gelet op de toekomst, met het aantrekken van nieuwe leerkrachten.

Vanuit het CvB sluiten om 20.25 uur Monique Donders en Lambert van der Ven aan.

3. **Mededelingen en terugkoppeling acties vorige vergadering**

Welkom aan de nieuwe bestuurder, Lambert van der Ven; hij introduceert zich kort.

Mededelingen GMR

- De procedure voor lid RvT is inmiddels afgerond en de kandidaat is benoemd.
- Mw. Van Zon heeft de GMR de suggestie meegegeven, conform besproken met het CvB, dat zij alvast nadenken over de opvolging van de voorzittersrol zodat eventueel tijdige overdracht kan plaatsvinden en hij/zij alvast in die rol kan meelopen.

De vacature voor p-lid binnen GMR is nog immer vacant. Binnen De Sprong zal een mogelijke kandidaat nogmaals gepolst worden. De vraag is of hiervoor dan formele verkiezingen moeten worden georganiseerd of kan er voor een pragmatische insteek gekozen worden? Bestuurder geeft aan dat persoonlijk lobbyen zeker meerwaarde heeft. Voorgesteld wordt dat door het CvB tijdens de Optimusdag ook nog een oproep gedaan kan worden en ook binnen het kernenoverleg hiervoor aandacht vragen zodat ook alle kernen vertegenwoordigd zijn (m.n. kern Grave-Cuijk zou wenselijk zijn).

Mededelingen CvB

N.a.v. kernen; hoe gaat het CvB volgen of er ook daadwerkelijk impact wordt gemaakt? Geantwoord wordt dat het traject kernontwikkeling wordt begeleid door een extern adviseur en er is een nulmeting gedaan. Die persoon gaat ook de komende jaren monitoren. A.s. donderdag in het DBO wordt de vertaalslag gemaakt vanuit de koers naar de kernen en dus individuele scholen. De koers en de kernambities zullen tijdens schoolbezoeken gevolgd worden.
In de stuurgroep ziet men ook overlap en waar van elkaar geleerd kan worden. De uitnodiging aan de kernen is ook om te kijken hoe de koers is, hoe is de school en hoe is de rode draad erin.
Hoe verhoudt de verwachting zich richting KC? De komende maanden wordt gekeken, in samen met de extern adviseur, hoe de verschillende overleggen zich tot elkaar verhouden en wat de ideale samenstelling zou zijn.
N.a.v. beleid rondom AI : hoe ga je volgen of het beleid effectief is en hoe ga je evalueren of het succesvol is? Bestuurder geeft aan dat dit een eerste stap richting AI-kader is. Dit komt terug tijdens het DBO en de Optimusdag. Het is een startpunt en gaandeweg wordt gekeken waar het aangescherpt moet worden. Digitale geletterdheid is ook een punt van aandacht, wat samenhangt met dit AI-kader. Nagegaan zal worden of de GMR instemming behoort te geven.
N.a.v. inclusief onderwijs: hoe verhoudt Stromenland zich tot de gemeente en hoe zit het met andere samenwerkingsverbanden, want 30-06 is niet genoemd?
Bestuurder geeft aan dat het infinitief is opgezet vanuit besturen in Land van Cuijk met het idee hierin samen op te trekken. Stromenland sluit daarbij aan en die is inderdaad groter dan Land van Cuijk. Het ondersteuningsplan van Stromenland maakt onderscheid; Nijmegen mag dus anders acteren dan het Land van Cuijk. Het ondersteuningsplan wordt in december gedeeld.
N.a.v. PDCA-cyclus: er worden 4 bronnen beschreven die data bevatten. Wat is de context hiervan en wat als er meerdere relevante bronnen zijn, kunnen die dan nog meegenomen worden? Bestuurder geeft aan dat er een boekje onderwijskwaliteit is binnen Optimus. Deze drie punten zijn aanvullingen op de bestaande cyclus om de inzichten te verrijken. Wat hier genoemd is leer-uniek en kijkt verder dan een prognose-model; dit is dus een aanvulling op wat we al hadden. Einde van het jaar komt er een nieuwe versie en dan wordt e.e.a. geïntegreerd.

4. **Bestuursformatieplan 2026-2027 (taakbeleid)**

Eerder heeft dhr. Jetten toegelicht in de GMR. In die uitleg bleek dat de opslagfactor voor het beweegteam aan de lage kant is. In het koersplan staat dat je goed wil zorgen voor medewerkers. Kijkend naar de huidige opslagfactor is die laag, waardoor die medewerkerstevredenheid onder druk kan komen te staan. Er is tijd te weinig en geen ruimte voor voorbereiding, teamoverleg etc. Er is een document uit 2023 toegevoegd dat door de GMR is getekend, maar dat was in een andere tijd en doet geen recht aan de huidige visie op het beweegteam.
Bestuurder licht toe dat het taakbeleid eigenlijk op schoolniveau thuishoort en niet opgenomen hoeft te worden in het Bestuursformatieplan. Maar daar is destijds wel voor gekozen en daarmee is het onderdeel geworden van instemming door de GMR. Eigenlijk zou je alleen het Bestuursformatieplan op GMR-niveau behandelen en taakbeleid op schoolniveau.
De voorzitter benoemt dat er door de GMR wel een duidelijk signaal wordt afgegeven dat de opslagfactor te laag is om de gewenste kwaliteit te kunnen leveren.

Bestuurder: de opslagfactor is destijds bepaald, wat zit er wel/niet in en kun je op schoolniveau nog organiseren en wat valt onder een uitbreiding van een taak.
Door een GMR-lid wordt aangegeven dat met het klaarzetten van de zaal, opruimen etc. men al bijna aan de opslagfactor zit. De dag eindigt rond 14.30 uur maar er is geen ruimte voor overdracht, evaluatie, stagebegeleiding, contact met collega's, overleg, studiedagen etc. En dan is nog niet eens gesproken over extra taken (bijv. Koningsspelen) die een school kan toekennen. Met de 20% is er geen realistisch beeld voor het geven van goed bewegingsonderwijs.
Het is bestuurder duidelijk dat het per school verschilt welke keuzes er gemaakt worden. Ook moet je dit in een groter geheel bekijken en wat dit betekent voor andere leerkrachten.
Aangegeven wordt dat meer collega's hier tegenaan lopen en graag overleggen willen voeren maar die tijd is er gewoonweg niet. Ook een navraag bij collega's elders in het land laat zien dat zij doorgaans een opslagfactor van 40% hebben. Met de lage opslagfactor binnen Optimus komt de kwaliteit van het bewegingsonderwijs onder druk te staan. Ook kiezen medewerkers sneller voor een overstap naar het voortgezet onderwijs omdat daar wél die ruimte is.
Als vakdocenten bewegingsonderwijs zich echt aan de tijd zouden houden zou dit tot consequentie hebben dat er lessen gaan uitvallen omdat de uren gewoon op zijn. Dat staat haaks op het koersplan.
Bestuurder vindt dat als hierover discussie gevoerd moet worden, dit in een bredere context genomen moet worden en je bijv. ook de muziekleerkracht moet meenemen. Daarnaast moet je dan goed kijken wat er bij de ene leerkracht wel zit en bij een ander niet en wat is nu fair?
Door de GMR wordt geconcludeerd dat hetgeen op schrift anders is dan de praktijk uitwijst. Zij kan zich vinden om eens goed de rol van het beweegteam nader te bekijken en de kwestie dan ook breder in te steken.
Besluit:
Bestuurder stelt voor dit terug te laten komen op de agenda (in bredere context) en dit ook te koppelen aan de begroting van het nieuwe jaar. Daarnaast ook in kleinere groep hierover verder spreken. Daarbij moet dan worden meegenomen dat áls er iets verandert, hierbij ook de verschillen tussen de scholen met/zonder vakleerkracht in kaart moeten worden gebracht en welke consequenties dit heeft, in samenhang met de opslagfactor en de begroting.

5. **<u>Reiskostenregeling</u>**

Geïnformeerd wordt waarom elektrisch rijden moet worden aangevinkt bij het declareren van kilometers. Bestuurder geeft aan dat Optimus als grote onderneming hierover moet rapporteren.
De GMR vindt dat de reiskosten woon-werk niet conform de realiteit zijn, gelet op de hoge brandstofprijzen. Ook rondom de dienstreizen zijn hier vragen over. Conform de definitie mag iets als een dienstreis worden gezien wanneer dit als een verplichting is aangemerkt. Leerkrachten zijn bijv. verplicht aanwezig te zijn bij een kamp, ouderavonden, musical etc. Wanneer een medewerker deze kosten declareert, worden ze afgekeurd omdat dit onder een verrekening met de vakantieperiode zou vallen. Veel leerkrachten declareren deze reiskosten van ritjes buiten werktijd voor verplichte aanwezigheid niet, terwijl dit conform de regeling dus wél zou mogen. Ook blijkt in de praktijk dat directeuren er wisselend mee omgaan; de ene medewerker mag het wel declareren en de ander niet.
Bestuurder denkt ook dat hier verschillen zijn binnen scholen; het is woon-werk en alles daarnaast is in principe op declaratiebasis. Dus ook die verplichte aanwezigheid buiten werkuren is declarabel.
Er ligt een rekensom in de notitie onder 2.1 genoemd, die nagegaan moet worden, merkt bestuurder op. Hoe is dit in de CAO vermeld? Daarnaast is het goed om het beleid hierover nogmaals onder de aandacht van directeuren te brengen zodat hierin uniformiteit wordt gehanteerd.
Gevraagd wordt dat de werkgever voor woon-werkverkeer inmiddels belastingvrij 0,25 per kilometer mag vergoeden maar dit wordt nog niet gevolgd. Bestuurder geeft aan dat hierin de CAO door alle besturen wordt gevolgd; de dienstreizen zijn wel hoger ingezet maar de GMR vindt dit nog aan de lage kant.
De voorzitter benoemt dat er nog wel wat onduidelijkheden zijn voor de GMR en ook wat de uitvoering betreft; mogelijk kan de GMR nog niet instemmen maar dat zal na vertrek van het CvB besproken worden.
Besluit:

Besloten wordt dat de bestuurder het signaal oppakt en de eenduidige uitvoering met de directeuren zal bespreken. Daarnaast zullen zij de rekensom onder 2.1 nagaan en ook naar de onderbouwing van de 0,18 cent vergoeding. Ook zal naar de regel met tegenstrijdigheid (Ad 2, laatste regel) worden gekeken.

Tenslotte geeft het CvB aan met de komst van de nieuwe CvB-lid er een nieuwe portefeuilleverdeling volgt; deze zal worden nagestuurd en kan aan de notulen worden toegevoegd.

Het CvB verlaat de vergadering om 21.30 uur.

6. **Gezamenlijke terugblik deze GMR-vergadering + benoemen actiepunten**
   - N.a.v. taakbeleid: bestuurder heeft toegezegd dat hierover in een kleiner comité verder wordt gesproken, dit wordt afgewacht. De GMR heeft voorkeur om hier met 3 leden (o/p) in deel te nemen.
   - N.a.v. reiskosten; de GMR kan nog niet instemmen met de regeling reiskosten. Er is nog te veel onduidelijkheid wat de GMR betreft. De reiskosten wordt berekend met een formule maar die is niet voor iedereen duidelijk. Het CvB gaat checken wat er in de CAO staat en naar de eigen voorwaarden en bijbehorende onderbouwingen.
     Besluit: De p-geleiding stemt vooralsnog niet in, ondersteunt door de o-geleding, omdat men eerst de zaken helder wil hebben.

7. **Rondvraag en sluiting**
   - De secretaris geeft aan dat er een mail is ontvangen over de inzet werkdrukgelden. De mail zal intern worden doorgestuurd zodat er een gezamenlijk antwoord kan worden geformuleerd hierover.
   - Tevens is de secretaris bezig met het organiseren van een MR-cursus begin 2027.

Sluiting: 21.50 uur.

Nr	Datum	Actie	Houder	Wanneer
ACTIE CvB				
1.	16-06-2026	Werkverdelingsplan | positie vakleerkrachten bewegingsonderwijs agenderen	CvB	September 2026
2.	29-09-2026	Nagaan of de GMR instemmingsrecht heeft m.b.t. beleid rondom AI	CvB	Oktober 2026
3.	29-09-2026	Ondersteuningsplan inclusief onderwijs delen met GMR	CvB	December 2026
4.	29-09-2026	In kleiner comité verder spreken over opslagfactor bewegingsonderwijs	CvB	Oktober 2026
5.	29-09-2026	CvB gaat rekensom in notitie/CAO na m.b.t. reiskostenvergoeding en zal eenduidig declaratiebeleid en uitvoering over dienstreizen richting DBO communiceren	CvB	Oktober 2026
Besluiten GMR				
3.	16-06-2026	GMR onthoudt zich van instemming	GMR	September 2026

VERGADERROOSTER GMR 2026-2027

~~Dinsdag 29 september 2026~~	~~19.30 – 21.30 uur~~
Donderdag 3 december 2026	19.00 – 20.00 uur RvT | 20.00 – 21.30 uur
Donderdag 4 februari 2027	19.30 – 21.30 uur
Dinsdag 30 maart 2027	19.00 – 20.00 uur RvT | 20.00 – 21.30 uur
Donderdag 27 mei 2027	19.30 – 21.30 uur
Dinsdag 6 juli 2027	19.30 – 21.30 uur