

Notulen GMR-vergadering

21 april

Afwezig: Corina Postumus

1. Opening en vaststellen agenda

Voorzitter: de agenda is vastgesteld.

Mededeling Teunis Wagenaar: Bood zijn excuses aan voor de impact van een ouderavond bij De Twilling, die onbedoeld negatieve gevolgen had voor medewerkers. Hij gaf aan dat hij zich had vergist in het effect van de avond op de collega's en dat hij vervelend vond dat het proces moeilijker was geworden in plaats van soepeler. Hij benadrukte dat de ouders positief naar huis waren gegaan en dat er na afloop een professioneel gesprek had plaatsgevonden met medewerkers. Hij erkende dat hij te veel informatie had gedeeld en dat dit niet goed was gevallen.

2. Borging onderwijskwaliteit

Voorzitter: vroeg Sjoerd om in te zoomen op de borging van de onderwijskwaliteit, gezien de vele vacatures en de impact daarvan op de werkdruk en het onderwijs. Specifiek naar de inzet van boventallige medewerkers en de situatie bij scholen waar vacatures niet vervuld worden.

Sjoerd van der Galiën: legde uit dat de punten op de agenda (borging onderwijskwaliteit, voortgang reorganisatie en werkdruk) met elkaar samenhangen. Hij gaf aan dat vacatures niet vervullen direct leidt tot werkdruk en dat dit weer invloed heeft op de onderwijskwaliteit. Hij benadrukte dat het reorganisatieplan is opgesteld op basis van minimaal benodigde FTE's, waarbij drie rondes zijn gehouden om tot een realistisch beeld te komen. Hij benoemde dat er 51 reacties waren binnengekomen op het reorganisatieplan, waarvan 42 al binnen 10 minuten na publicatie.

Teunis Wagenaar: vulde aan dat het reorganisatieplan zorgvuldig is opgesteld, waarbij rekening is gehouden met de verhouding tussen FTE's en financiën. Zij benadrukte dat het plan uitgaat van gewogen gemiddelden, maar dat het toeval wil dat veel startende LB'ers (goedkope leerkrachten) hebben gereageerd, waardoor het financiële plaatje niet klopt met de verwachtingen.

Sjoerd van der Galiën: vroeg om een toelichting op de situatie bij De Twilling, nadat hij een brief van de medezeggenschapsraad (MR) had gelezen waarin zorgen werden geuit over onderwijskwaliteit, werkdruk en het welzijn van leerlingen en leerkrachten.

GMR: C. S. gaf een gedetailleerde toelichting op de situatie bij De Twilling. Zij noemde dat er sprake is van extreme werkdruk, veel wisselingen van leerkrachten en zorgen over de veiligheid en het welzijn van leerlingen. Zo heeft een groep dit schooljaar al 16 verschillende leerkrachten voor de klas gehad. Zij benadrukte dat het vertrouwen van ouders in Elan laag is en dat er signalen zijn dat ouders overwegen hun kinderen van

school te halen. Ook gaf zij aan dat het personeel uitgeput is en dat er geen zicht is op verbetering.

Sjoerd van der Galiën: bevestigde dat de situatie bij De Twilling zorgwekkend is en dat er sprake is van een opeenstapeling van problemen, waaronder veel ziekteverzuim en wisselingen in de directie. Hij gaf aan dat er al veel pogingen zijn gedaan om de situatie te verbeteren, maar dat dit niet is gelukt. Hij noemde dat er momenteel een externe invaller rondloopt, wat niet ideaal is, maar noodzakelijk om de groepen te bedienen.

Teunis Wagenaar: vroeg wat er nodig is om de situatie te verbeteren. Er werd aangegeven dat er een vast gezicht voor de leerlingen nodig is en dat er meer stabiliteit moet komen in de bezetting.

Sjoerd van der Galiën: reageerde dat er hard wordt gewerkt om de problemen op te lossen, maar dat er ook andere geluiden zijn van medewerkers die tevreden zijn over de begeleiding. Hij benadrukte dat de situatie bij De Twilling niet representatief is voor heel Elan.

Teunis Wagenaar: gaf aan dat hij het moeilijk vindt dat medewerkers binnen Elan vooral op hun eigen school gericht zijn en niet bereid zijn om breder te kijken. Hij benadrukte dat er meer solidariteit nodig is om problemen zoals bij De Twilling op te lossen. Er is een commitment nodig is van alle directeuren om elkaar te helpen. Hij noemde dat er wel formatieruimte is, maar dat deze niet op de juiste plek zit. Hij gaf aan dat er afspraken gemaakt moeten worden over het inzetten van medewerkers op andere scholen om gaten op te vullen.

Sjoerd van der Galiën: reageerde dat het inderdaad frustrerend is dat er geen commitment is om elkaar te helpen en dat dit het oplossen van problemen bemoeilijkt.

GMR: had verwacht dat bestuur eerder in gesprek was gegaan met personeel (leerkrachten) om de kern van de problemen te achterhalen. Bestuur is verantwoordelijk voor de samenhang en samenwerking tussen directeuren en GMR vindt dat deze rol onvoldoende wordt vervuld. Het GMR wil een signaal afgeven dat er een extern bureau moet worden ingeschakeld om de cultuur en samenwerking binnen Elan te analyseren.

3. Voortgang reorganisatie: stand van zaken

Tussenresultaten: Op basis van de stand van zaken binnen de vrijwillige fase van het sociaal plan constateert het College van Bestuur dat de doelstellingen van het reorganisatieplan zijn gerealiseerd, wat betreft de reductie in FTE's. Financieel is er nog winst te behalen, maar de komende tijd worden daar nog de nodige stappen in gedaan. Dus de FTE reductie is behaald; de financiële reductie is binnen directe bereikbaarheid.

Stand van zaken per functiegroep:

- Directie kan worden behaald, indien er sprake is van langdurige detachering en het bezuinigen op de formatie.

- Intern begeleider en Leerkracht LC: resterende beperkte opgave, waarvan realisatie reëel en verwacht is binnen de lopende vrijwillige fase.
- Leerkracht LB: reductie substantieel boven de noodzakelijke opgave.

Het CvB concludeert dat in deze vrijwillige fase van het sociaal plan de toekenning van alle FTE reducties is gerealiseerd. Het integraal toekennen van alle aanvragen binnen het sociaal plan is disproportioneel en ondermijnt de doelmatigheid. Gezien de reeds ontstane vacatures op scholen zal volledige toekenning leiden tot een aanzienlijke toename van openstaande functies, met als gevolg oplopende organisatorische druk en verdere onrust in de schoolpraktijk.

Drie scenario's:

Sjoerd van der Galiën:

- Scenario 1: Het sociaal plan, zoals afgesproken met alle betrokkenen.
- Scenario 2: Alle 51 verzoeken honoreren, wat leidt tot een financiële reductie van 1,9 miljoen euro, maar ook tot veel meer vacatures en gaten in de bezetting.
- Scenario 3: Wachten en zorgen voor afspiegeling, wat leidt tot problemen in de verhouding tussen LC- en LB-leerkrachten.

Bezetting directie:

Sjoerd van der Galiën: introduceerde ook scenario “anderhalf”, waarbij directeuren met overformatie extern worden gedetacheerd om de reductie te halen en directieposities veilig te stellen. Dit scenario zou het minste pijn doen en het dichtst bij het sociaal plan blijven, maar biedt geen extra middelen om gaten op te vullen.

GMR: vraagt zich af of er zekerheid is dat directeuren daadwerkelijk gedetacheerd kunnen worden en wat er gebeurt als de detachering afloopt. Wat zijn de financiële consequenties als directeuren na detachering terugkeren op de loonlijst.

4. Werkdruk en personele inzet

Voorzitter: deelt de zorgen die zijn gedeeld door meerdere scholen (De Twilling, De Pôlle en De Twiner). Er zijn situaties ontstaan die echt raken aan de onderwijskwaliteit, vervanging en werkdruk – en dat er soms (weer) externen worden ingezet terwijl er tegelijk gaten vallen in de bezetting. Dat zorgt voor onrust in teams en bij leerlingen/ouders.

GMR: L.B. vroeg waarom de datum van 31 mei is gekozen voor het vertrek van medewerkers die vrijwillig gebruikmaken van het sociaal plan. Zij gaf aan dat deze datum onrust veroorzaakt, omdat medewerkers dan niet zelf hun rapporten en oudergesprekken kunnen afronden.

Sjoerd van der Galiën: legde uit dat de datum van 31 mei is gekozen in overleg met de bonden, omdat dit een tweemaandelijks opzegtermijn mogelijk maakt. Dit is zowel

voor medewerkers als voor Elan voordelig, omdat het sneller mogelijk is om elders aan de slag te gaan en omdat Elan een maand minder salaris hoeft uit te betalen. Hij gaf aan dat deze datum niet bedoeld is om medewerkers te benadelen, maar dat het wel een logisch gevolg is van de afspraken.

Teunis Wagenaar: opperde dat er na afronding van het sociaal plan mogelijk nog ruimte is om deze datum aan te passen. Indien de bonden (en de GMR) instemmen met de afronding van het sociaal plan, betekent dit niet dat de formatieproblemen op de scholen daarmee zijn opgelost. In de komende weken wordt hierover vervolgoverleg gevoerd met de directeuren, waarbij het invullen van vacatures plaatsvinden binnen de kaders en afspraken van het bestuursformatieplan. Voor het vervolg wordt hierbij nadrukkelijk ook een beroep gedaan op zowel de GMR als het personeel. Het zou daarnaast aanzienlijk helpen wanneer collega's met een eer geringe aanstelling (vier cijfers achter de komma) bereid zijn deze in te leveren tegen een nader af te spreken vergoeding. Collega's blijven daarmee inzetbaar voor de school, de reductie van de formatie wordt ondersteund en tegelijkertijd wordt de organisatorische inzetbaarheid verbeterd.

5. Bezwarencommissie en sociaal plan

Conform het sociaal plan is een Bezwarencommissie ingesteld. De commissie functioneert zorgvuldig en binnen de afgesproken kaders. De commissie heeft 3 bezwaren ontvangen waarvan:

- 1 bezwaar is opgelost in onderling overleg;
- 1 bezwaar in behandeling is met zicht op oplossing;
- 1 bezwaar op korte termijn in behandeling zal zijn.

GMR: stelt voor om de voorzitter van de Bezwarencommissie te vragen om de GMR op de hoogte te houden van de stand van zaken in de Bezwarencommissie.

6. Bestuursformatieplan 2026-2027

Voorzitter: vroeg om een toelichting op het bestuursformatieplan, dat zij vrijdag per mail had ontvangen.

Sjoerd van der Galiën: gaf aan dat het document een uitwerking is van het reorganisatieplan en dat de aantallen één-op-één overeenkomen met wat in het reorganisatieplan is afgesproken. Het bevat de afspraken over de inzet van middelen en formatie, zoals vastgelegd in het reorganisatieplan. Hij benadrukte dat er document bewust sober is gehouden en dat de cijfers in de bijlage de kern vormen. Hij gaf aan dat het strategisch HR-beleid nog niet is opgenomen, omdat dit door de reorganisatie nog niet kon worden afgerond.

GMR: Het bestuursformatieplan klopt mogelijk niet, met name een verschil van 0,5 FTE ten opzichte van het reorganisatieplan van een school. Het plan moet worden gecontroleerd, omdat deze de basis vormen volgens kwaliteitsnormen. De verschillen

moeten nader worden bekeken. Ook wil de GMR directeuren vragen hoe deze verschillen ontstaan zijn en of deze al gedeeld zijn in het directiebestuur.

7. Financiële stand van zaken en vooruitblik

Zie punt 3.

8. Governance en informatievoorziening naar GMR

Dit punt schuift door naar de volgende vergadering.

9. Bestuursbezoek Onderwijsinspectie

Voorzitter: vroeg om een korte terugkoppeling van het Bestuursbezoek van de onderwijsinspectie.

Sjoerd van der Galiën: gaf aan dat Elan alles heeft gehaald en complimenten heeft ontvangen. Er is een herstelopdracht voor de raad van toezicht, gericht op het versterken van de invulling van de toezichthoudende rol en het expliciet verantwoorden van het toezicht op de doelmatige besteding van middelen. Ook vraagt de ontwikkeling van de kwaliteitscultuur aandacht, met name op het gebied van openheid, gezamenlijke reflectie en aanspreekbaarheid. Daarnaast kan de zichtbaarheid en verbindende rol van het bestuur worden vergroot en is verdere verduidelijking nodig in de rolverdeling en positionering van het intern toezicht. Ook wordt gezien dat directeuren elkaar wisselend opzoeken en dat de gezamenlijke afstemming en eenduidigheid in het aanpakken van vraagstukken nog versterkt kan worden. Hier ligt een kans om de onderlinge samenwerking verder te verdiepen en meer gezamenlijk eigenaarschap te ontwikkelen.

10. Communicatie richting ouders en scholen

GMR: geeft aan dat er geen centrale communicatie is geweest richting ouders en dat het laatste bericht van voor de kerstvakantie dateert. Ook benadrukt de GMR dat scholen geen updates ontvangen over zaken zoals het wel of niet vinden van invallers, terwijl dit wel toegezegd was. GMR verwacht regelmatigere communicatie richting ouders en scholen, met name over zaken die direct impact hebben op het onderwijs.

11. Rondvraag en sluiting

Sjoerd van der Galiën: er werd door de GMR benadrukt dat er nog een uitwerking van scenario anderhalf nodig is en dat de GMR dan een standpunt kan innemen. GMR geeft aan dat het scenario wel in de tekst staat, maar dat het voor de GMR niet helder was dat zij een besluit moest nemen. Teunis gaat met Sjoerd het scenario "anderhalf" nader uitwerken en delen met GMR, zodat zij een standpunt kunnen nemen.

GMR: geeft aan dat zij het belangrijkste punt miste: concrete antwoorden op de vraag hoe de onderwijskwaliteit geborgd wordt. Er zijn veel zorgen, maar geen duidelijke

acties. Er zijn tijdelijke oplossingen, zoals het inhuren van invallers, maar dat er geen structurele borging is.

Actiepunten:

- *Sjoerd van der Galiën: Scenario “anderhalf” nader uitwerken en delen met de GMR.*
- *Sjoerd van der Galiën: Commitment van directeuren verkrijgen om elkaar te helpen bij het oplossen van formatiegaten.*
- *Sjoerd van der Galiën: Voorbereiden op overleg met boden over afronding sociaal plan*
- *GMR: schriftelijke vragen opstellen over de borging van de onderwijskwaliteit en detachering van directeuren.*
- *GMR: terugkoppeling geven aan scholen die zorgen hebben geuit over personele inzet en onderwijskwaliteit.*
- *GMR: Vragen opstellen over verslag onderwijscommissie en deze schriftelijk delen.*
- *GMR: bestuursformatieplan controleren op cijfermatige consistentie. Navraag doen bij de directeuren over de herkomst van de verschillen in het bestuursformatieplan.*
- *GMR: Voorzitter van Bezwarencommissie vragen om GMR op de hoogte te houden van de stand van zaken.*

Besluiten:

- Het bestuursformatieplan zal tijdens de volgende vergadering op 23 juni worden besproken en, indien de cijfers kloppen, worden goedgekeurd.
- Het verslag van de Onderwijsinspectie zal minimaal twee weken voor de volgende vergadering worden gedeeld, zodat het GMR hier schriftelijke vragen over kan opstellen.
- Het scenario “anderhalf” wordt nader uitgewerkt en gedeeld met de GMR, zodat zij een standpunt kunnen innemen.
- Het GMR zal schriftelijke vragen stellen over de praktische invulling en gevolgen van detachering van directeuren.

Openstaand:

De situatie bij De Twilling blijft zorgwekkend en er is nog geen definitieve oplossing gevonden.

Teunis Wagenaar heeft tijdens de vergadering uitgesproken dat hij niet begrijpt dat er nog geen onderzoek is gedaan, gezien het hoge aantal langdurig zieken op De Twilling.