

**Datum:** 19 januari 2026

**Tijd:** 18.00 – 19.30 uur

**Locatie:** BSB, Haarlemmermeerzaal

**Aanwezig:** GMR, CvB, Hoofd HR a.i.

**Afwezig:** — Mees

---

## **1. Opening (18.00 uur)**

### **1.a Welkom en vaststellen agenda**

De voorzitter opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom. De agenda wordt besproken en wordt vervolgens vastgesteld.

### **1.b Mededelingen namens de GMR**

Namens de GMR wordt meegedeeld dat tijdens de studiedag van 12 februari het gesprek met de Raad van Toezicht zal plaatsvinden. De geplande training voor de GMR zal niet op deze studiedag plaatsvinden, maar op een later moment worden georganiseerd. In het gesprek kijkt de GMR aan de hand van dialoogkaarten graag terug en vooruit met de RvT.

### **1.c Mededelingen namens het CvB**

Namens het College van Bestuur wordt toegelicht dat in de voorafgaande week een personeelsbijeenkomst op het Coornhert heeft plaatsgevonden over de toekomst van de organisatie. Tijdens deze bijeenkomst is met medewerkers gesproken over de ingezette richting. Aan het einde van de bijeenkomst is aan medewerkers gevraagd of zij zich konden vinden in deze richting. Circa 93% van de aanwezigen heeft aangegeven deze richting te steunen. Teruggekoppeld wordt dat de bijeenkomst positief is verlopen en dat er binnen de organisatie draagvlak en bereidheid is om gezamenlijk verder te kijken naar de toekomstige ontwikkeling van de school.

### **Eerste uitkomsten Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)**

Namens het College van Bestuur wordt een korte toelichting gegeven op de eerste uitkomsten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). Toegelicht wordt dat Bureau Onderzoek het MTO heeft uitgevoerd en dat de eerste resultaten in de week voorafgaand aan de vergadering zijn binnengekomen. Het betreft een beperkte set sheets met hoofduitkomsten; een verdere verdieping volgt op een later moment.

Aangegeven wordt dat 1.774 medewerkers zijn uitgenodigd en dat 1.446 medewerkers hebben gereageerd, wat neerkomt op een hoge respons (81,5%). Ter vergelijking wordt

genoemd dat de respons bij de vorige meting lager lag. De algemene uitkomst wordt als positief benoemd: Dunamare scoort een 8,3. Ter duiding wordt verwezen naar een benchmark in het voortgezet onderwijs (8,0) en naar de eerdere meting (8,2). Toegelicht wordt dat de score per school kan verschillen en dat de uitkomsten op schoolniveau door de directies binnen de scholen worden besproken. Daarbij wordt benadrukt dat resultaten altijd in de context van de betreffende school moeten worden gezien en dat vergelijking met eerdere metingen behulpzaam is.

Vanuit de GMR wordt gevraagd of alle scholen voldoende respons hebben voor een valide uitslag. Namens het College van Bestuur wordt aangegeven dat de respons over het geheel genomen groot is en dat er, voor zover bekend, geen scholen zijn met een zeer lage respons. De laagste respons wordt genoemd als rond de 60%, waarmee nog steeds statistisch verantwoorde uitspraken mogelijk zijn. Daarnaast wordt genoemd dat er ook scholen zijn met een respons van 100%.

Vervolgens wordt namens het College van Bestuur een aanvullende sheet toegelicht over de NPS-score (loyaliteit). Uitgelegd wordt dat deze score betrekking heeft op de vraag hoe waarschijnlijk het is dat medewerkers Dunamare als werkgever zouden aanbevelen. Toegelicht wordt dat de NPS-score (Net Promoter Score) – loyaliteit wordt berekend op basis van verschillende categorieën (waaronder promotors en detractors) en dat Dunamare uitkomt op een score van +13. Daarbij wordt aangegeven dat deze score volgens Bureau Onderzoek hoog is, aangezien bij vergelijkbare organisaties regelmatig een negatieve score wordt gezien. Ter vergelijking wordt genoemd dat de vorige meting uitkwam op +10. Ook wordt aangegeven dat de spreiding per school groot kan zijn, met zowel hoge positieve als negatieve scores.

Namens het College van Bestuur wordt verder toegelicht dat scholen met meerdere onderwijssoorten en een grotere organisatorische complexiteit mogelijk meer uitdagingen ervaren, wat kan doorwerken in de resultaten. Daarbij wordt benadrukt dat het niet wenselijk is om scholen onderling snel te vergelijken; het is belangrijker om per school naar de eigen context en ontwikkeling in de tijd te kijken. Het College van Bestuur geeft aan dat het voeren van het goede gesprek over de uitkomsten centraal staat, met betrokkenheid van directie, team, medezeggenschap en personeel waar mogelijk. Scholen worden daarbij gestimuleerd om één of enkele concrete aandachtspunten te kiezen om gericht mee aan de slag te gaan. Daarbij wordt benoemd dat in het MTO ook uitgebreid aandacht is besteed aan werkdruk en de ervaren oorzaken daarvan, wat relevante input vormt voor vervolgtrajecten.

Vanuit de GMR wordt gevraagd of er onderwerpen zijn die specifiek verschillen tussen kleinere scholen (bijvoorbeeld met één onderwijssoort) en grotere scholengemeenschappen. Namens het College van Bestuur wordt toegelicht dat context en complexiteit hierin een belangrijke rol spelen, onder meer door verschillen in

instroom, doorstroom, afstroom en de omvang van de personeels- en leerlingpopulatie. Nogmaals wordt benadrukt dat scholen vooral met zichzelf in de tijd moeten vergelijken.

### **Vraag over Dunamare Academie**

Vanuit een GMR-lid wordt een vraag ingebracht over de Dunamare Academie. Daarbij wordt opgemerkt dat de Dunamare Academie niet is bevroegd in het onderzoek en wordt gevraagd of dit bij een volgende keer kan worden meegenomen, mede met het oog op verbetering van het aanbod. Daarbij wordt toegelicht dat ervaren docenten die al lang in dienst zijn volgens deze inbreng relatief weinig scholingsaanbod vinden dat aansluit bij hun ontwikkeling; het aanbod zou vaker gericht zijn op nieuwe docenten of algemene thema's. aangevuld wordt dat dit ook geldt voor OOP`ers die al langer in dienst zijn.

Namens het College van Bestuur wordt hierop gereageerd dat de Dunamare Academie wordt herijkt. Daarbij wordt aangegeven dat opnieuw onderzocht zal worden wat nodig is, en dat de aandacht voor meer ervaren medewerkers daarin nadrukkelijk wordt meegenomen.

### **Vragen over vragenlijst en opvolging**

Vanuit de GMR wordt vervolgens gevraagd of de vragen in het onderzoek hetzelfde zijn als bij de vorige meting, en of er vooraf is nagedacht over eventuele andere of aanvullende vragen. Namens het College van Bestuur wordt toegelicht dat gewerkt wordt met een gestandaardiseerde vragenlijst om benchmarking mogelijk te maken, maar dat er ruimte is om eigen vragen toe te voegen. Genoemd wordt dat dit jaar extra vragen zijn toegevoegd, onder andere over sociale veiligheid, en dat er ook veel gebruik is gemaakt van open antwoordmogelijkheden, die nog geanalyseerd moeten worden op rode lijnen.

Daarnaast wordt toegelicht dat lokaal (genoemd wordt: drie, uiteindelijk vijf) aanvullende vragen zijn toegevoegd die vooral betrekking hebben op werkdruk en de relatie met beschikbare tijd en concurrerende taken. In de discussie wordt benoemd dat het interessant kan zijn om uit te wisselen welke aanvullende vragen scholen hebben toegevoegd en of scholen van elkaar kunnen leren. Namens het College van Bestuur wordt aangegeven dit te zullen bespreken met directeuren.

Vanuit de GMR wordt gevraagd wanneer de resultaten naar de individuele scholen worden gestuurd en of deze al gedeeld zijn. Namens het College van Bestuur wordt aangegeven dat de directeuren de resultaten al hebben ontvangen. Tevens wordt benoemd dat ondersteuning mogelijk is bij de toelichting op de resultaten, onder meer door inzet van HR(-adviseurs) of (ingehuurde) ondersteuning voor presentaties, afhankelijk van de behoefte van de school. Aangegeven wordt dat het initiatief hiervoor in beginsel bij de school/directie ligt.

## **2. Verslag GMR–CvB vergadering d.d. 24 november 2025**

### **2.a Vaststelling verslag**

De voorzitter geeft aan dat het verslag van de GMR–CvB-vergadering van 24 november 2025 voorligt ter vaststelling. Zoals gebruikelijk wordt het verslag niet pagina- of zinsgewijs doorgenomen; eventuele tekstuele opmerkingen kunnen per e-mail worden aangeleverd.

Naar aanleiding van het verslag wordt inhoudelijk stilgestaan bij agendapunt 3.d (Ontwikkeling regionale samenwerking en International School) uit de vergadering van 24 november 2025. Vanuit de GMR wordt aangegeven dat dit onderwerp binnen de GMR is blijven doorwerken en vragen heeft opgeroepen over de positie en betrokkenheid van de GMR bij ontwikkelingen die Dunamare-breed worden gepresenteerd.

De GMR geeft aan dat met name onduidelijkheid is ontstaan over:

- het moment waarop de GMR wordt geïnformeerd;
- het onderscheid tussen een nieuwe school, een subschool en een afdeling binnen een bestaande school;
- en de vraag wanneer sprake is van informatieplicht richting de GMR, los van formele instemmings- of adviesrechten.

Het College van Bestuur licht toe dat het in dit geval gaat om een bestaande afdeling binnen het Haarlemmermeer Lyceum, die wordt gepositioneerd als internationale school. Daarmee ligt de formele medezeggenschap bij de MR van het Haarlemmermeer Lyceum (afdeling TTO). De verwarring is mede ontstaan doordat het initiatief extern wordt gepresenteerd als een nieuwe internationale school, onder één naam, vanuit communicatief en marketingperspectief.

Het College van Bestuur erkent dat dit traject snel is verlopen en dat de medezeggenschap van de betreffende school eerder betrokken had kunnen worden. Ook wordt erkend dat het, gezien de wijze van presenteren, passend was geweest om de GMR eerder te informeren, ook al ligt de formele zeggenschap niet bij de GMR.

Verder wordt toegelicht hoe dit initiatief past binnen de juridische en organisatorische structuur van Dunamare. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen:

- initiatieven die onderdeel zijn van een bestaande school;
- subscholen die onder een bestaand BRIN-nummer vallen;
- en het oprichten van een geheel nieuwe school, waarbij de rol van de GMR anders zou zijn.

In het gesprek wordt daarnaast ingegaan op de financiële inbedding van dergelijke ontwikkelingen. Namens het College van Bestuur wordt toegelicht dat deze initiatieven zijn opgenomen in de begrotingen van de betreffende scholen en dat Dunamare-brede investeringen zichtbaar zijn in de stichtingbegroting, onder meer via een afzonderlijke investerings- en ontwikkellandkaart. In deze landkaart worden Dunamare-brede ontwikkelingen en investeringen inzichtelijk gemaakt, zoals onderwijsvernieuwingen en nieuwe initiatieven. Dit wordt benoemd als het niveau waarop de GMR zicht en betrokkenheid heeft.

De GMR geeft aan dat zij het belangrijk vindt om bij dit soort ontwikkelingen tijdig geïnformeerd te worden, juist wanneer initiatieven impact hebben op Dunamare als geheel of extern als zodanig worden gepresenteerd. Het College van Bestuur onderschrijft dit en geeft aan dat dit gesprek aanleiding is om scherper te kijken naar de wijze waarop dergelijke ontwikkelingen voortaan expliciet en tijdig met de GMR worden gedeeld.

Na afronding van de bespreking wordt het verslag van de GMR–CvB-vergadering van 24 november 2025 vastgesteld.

### **3. Ter informatie**

#### **Verslag vertrouwenspersoon en veiligheid op school**

De jaarrapportage vertrouwenspersonen 2024–2025 wordt besproken, in samenhang met het thema sociale veiligheid op school. Namens het College van Bestuur wordt, door Hoofd HR, een toelichting gegeven op het verslag. De GMR heeft het document vooraf ontvangen en ingezien.

Namens het College van Bestuur wordt toegelicht dat Dunamare beschikt over twee interne en twee externe vertrouwenspersonen. In het afgelopen jaar is nadrukkelijk gekeken naar de wijze waarop meldingen worden geregistreerd en hoe met betere en meer eenduidige data tijdig kan worden geïnformeerd richting het College van Bestuur en HR. Daarbij wordt aangegeven dat de huidige rapportage verschilt van eerdere rapportages, omdat is gebleken dat vertrouwenspersonen meldingen niet op een uniforme wijze registreerden en niet in één gezamenlijk systeem werkten. Hierdoor zijn de cijfers over 2024–2025 nog niet optimaal vergelijkbaar en moeten deze met voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.

Namens het College van Bestuur wordt toegelicht dat in de rapportage ieder contact met een vertrouwenspersoon als melding wordt geregistreerd. Dit betekent dat een melding niet per definitie duidt op een ernstige situatie of een integriteitkwestie. Veel meldingen betreffen gesprekken waarin een medewerker behoefte heeft aan een luisterend oor of aan spiegeling, zonder dat verdere stappen nodig zijn.

Vertrouwenspersonen beoordelen zelf of een melding zodanig ernstig of structureel is dat deze onder de aandacht van het College van Bestuur moet worden gebracht.

In de rapportage zijn in totaal 39 meldingen geregistreerd, die betrekking hebben op 34 unieke casussen. Vanuit de GMR worden vragen gesteld over de leesbaarheid en consistentie van deze cijfers, onder meer naar aanleiding van het genoemde aantal meldingen bij een specifieke school (praktijkschool), waar zes meldingen zijn geregistreerd. Namens het College van Bestuur wordt toegelicht dat dit aantal vragen oproept in verhouding tot de omvang van de school, maar dat deze meldingen geen aanwijzing vormen voor structurele onveiligheid. Het betrof meerdere lichte, informele contacten die formeel als melding zijn geregistreerd. Er zijn geen signalen ontvangen die aanleiding geven tot directe zorg over de veiligheid op deze of andere scholen.

In het gesprek wordt expliciet onderscheid gemaakt tussen meldingen bij vertrouwenspersonen en klachten. De rapportage die nu voorligt heeft uitsluitend betrekking op meldingen bij vertrouwenspersonen. Klachten volgen een aparte klachtenprocedure en vallen onder verantwoordelijkheid van de klachtencoördinator. Namens het College van Bestuur wordt aangegeven dat hierover een afzonderlijke jaarrapportage zal worden opgesteld. Daarbij wordt toegelicht dat medewerkers relatief weinig formele klachten indienen en dat klachten vaker afkomstig zijn van ouders.

De GMR stelt vragen over de samenhang tussen meldingen, casussen en klachten en over de wijze waarop signalen tijdig worden opgeschaald. Namens het College van Bestuur wordt aangegeven dat juist dit punt aanleiding is geweest om nieuwe afspraken te maken met vertrouwenspersonen. Deze afspraken zijn gericht op:

- eerdere signalering richting College van Bestuur en HR;
- beter onderscheid tussen type en ernst van meldingen;
- en verbetering van de kwaliteit en eenduidigheid van registraties.

Daarnaast wordt namens het College van Bestuur toegelicht dat in de rapportage bewust een hoofdstuk is opgenomen met verbetermaatregelen en *lessons learned*. Genoemd worden onder meer:

- structureel overleg en betere afstemming tussen interne en externe vertrouwenspersonen;
- uniformering van registratie en rapportage;
- aanscherping van het onderscheid tussen informele meldingen, formele meldingen en klachten;
- actualisatie van procedures en stroomschema's;
- en versterking van de signalerende rol van vertrouwenspersonen richting het College van Bestuur.

Vanuit de GMR wordt gevraagd of de rapportage ook met scholen en MR'en wordt gedeeld. Het College van Bestuur geeft aan transparantie belangrijk te vinden en het verslag met scholen te bespreken. Daarbij wordt aangegeven dat, waar passend, informatie ook richting MR'en wordt gedeeld.

Verder wordt gesproken over het voornemen om een derde interne vertrouwenspersoon te werven. De GMR vraagt naar de stand van zaken en naar de medezeggenschapsbevoegdheden bij de benoeming van vertrouwenspersonen. Namens het College van Bestuur wordt aangegeven dat op dit moment geen volledige duidelijkheid bestaat over de formele positie van de GMR ten aanzien van instemming of advies bij benoemingen van vertrouwenspersonen. Dit punt zal worden uitgezocht en teruggekoppeld. Daarbij wordt aangegeven dat het College van Bestuur geen bezwaar ziet tegen betrokkenheid van de GMR bij dit proces. Een derde vertrouwenspersoon is inmiddels geworven.

Tot slot wordt vanuit de GMR het belang benadrukt van inzicht in herhaalde meldingen over hetzelfde onderwerp, ook wanneer deze door verschillende personen bij verschillende vertrouwenspersonen worden gedaan. Het College van Bestuur onderschrijft dit en geeft aan dat betere onderlinge afstemming en informatie-uitwisseling tussen vertrouwenspersonen noodzakelijk is om dit zicht te krijgen.

De voorzitter concludeert dat de toelichting en bespreking voldoende duidelijkheid hebben gegeven en bedankt het College van Bestuur voor de uitgebreide uitleg.

#### **4. Ter bespreking – Suggesties voor ontwikkeling nieuw taakbeleid**

Het College van Bestuur opent de bespreking van het onderwerp nieuw taakbeleid. Toegelicht wordt dat dit onderwerp niet losstaat, maar in samenhang wordt opgepakt met andere thema's binnen Dunamare, waaronder wendbaarheid, het professionele gesprek in scholen, uitkomsten uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) (met name werkdruk) en signalen over werkbelasting vanuit ziekteverzuim.

Het College van Bestuur geeft aan dat er, mede in samenwerking met Anita, een traject loopt rond wendbaarheid waarin diverse bouwstenen zijn onderscheiden. De positionering van taakbeleid raakt met name aan de bouwstenen rondom de wijze van organiseren binnen teams en scholen. Daarbij wordt aangegeven dat de relatie tussen taakverdeling, organisatie en ervaren werkdruk moet worden onderzocht. De beantwoording van de vragen van de GMR over taakbeleid vraagt verdere uitwerking in overleg met directeuren, teams en medezeggenschap op schoolniveau. Op dit moment kan niet volledig en concreet worden aangegeven hoe dit proces er per school exact uit zal zien.

Het College van Bestuur verwijst naar materiaal van Voion (Vereniging voor professionalisering van medezeggenschap in onderwijs en opvang), dat op de eigen website voorbeelden en procesaanzetten bevat voor het voeren van professionele gesprekken en het benaderen van taakbeleid. Toegelicht wordt dat dit als één van de mogelijke hulpmiddelen bij herziening van taakbeleid kan worden gebruikt. Daarbij wordt benadrukt dat geen keuze is gemaakt om het Voion-model één-op-één te implementeren; het dient ter inspiratie binnen de bredere verkenning.

Geconstateerd wordt dat de huidige beleidsdocumenten rond taakbeleid sterk uiteenlopen tussen scholen. In de praktijk blijkt dat taakverdeling op verschillende manieren wordt ingevuld: in sommige teams stellen de teamleden zelf de taakverdeling vast, in andere teams ligt dit meer bij de teamleiding of directeur. Het College van Bestuur geeft aan dat dit geen vooraf vaststaand model is, maar dat het gesprek hierover op schoolniveau moet worden gevoerd.

Vanuit de GMR wordt de suggestie gedaan om kennisdeling te faciliteren tussen scholen en tussen medezeggenschapsraden (MR'en). Daarbij wordt aangegeven dat er een kennisverschil bestaat tussen scholen en dat MR'en en schoolleiding gebaat kunnen zijn bij uitwisseling van informatie, voorbeelden en praktijkervaringen. Gesuggereerd wordt om een bijeenkomst te organiseren waarin scholen voorbeelden van taakbeleid delen, ervaringen uitwisselen en bespreken hoe zij omgaan met verschillen in context en aanpak. Daarbij wordt benadrukt dat dit niet moet leiden tot een uniforme aanpak per se, maar dat het leren van elkaars praktijk kan helpen.

Het College van Bestuur reageert dat verschillen tussen scholen niet op voorhand als negatief worden beschouwd, zolang ze passen binnen de kaders van de cao en de specifieke context van een school. Tegelijkertijd wordt erkend dat het delen van voorbeelden en proceservaringen kan bijdragen aan de gesprekken die scholen en MR'en moeten voeren. Het enkel uitwisselen van beleidsdocumenten wordt echter beschouwd als onvoldoende; het gaat vooral om het proces van dialoog en ontwikkeling.

In de bespreking wordt daarnaast benoemd dat taakbeleid raakvlakken heeft met andere ontwikkelingen binnen het onderwijs, zoals veranderingen in het curriculum, organisatie van het onderwijs, ondersteuning en andere taken. Aangegeven wordt dat scholen de komende jaren te maken krijgen met veranderingen in examenprogramma's en curriculumstructuren, wat consequenties kan hebben voor werkdruk en taakverdeling. Het College van Bestuur benadrukt dat scholen hierin een eigen verantwoordelijkheid hebben voor hun uitwerking, ondersteund door bestuur en HR, maar dat dit niet inhoudelijk door het CvB wordt voorgeschreven.

Vanuit de GMR wordt een vraag gesteld over de rol van HR-adviseurs en externe expertise in dit proces. Het College van Bestuur geeft aan dat HR-adviseurs kunnen meedenken en faciliteren, maar dat het ook waardevol kan zijn om externe expertise in te schakelen voor procesbegeleiding bij herziening van taakbeleid. Daarbij wordt aangegeven dat het proces en de vragen die daarbij horen belangrijker zijn dan het vooraf vaststellen van een enkele aanpak.

Reacties vanuit de GMR benadrukken het belang van het betrekken van alle actoren binnen scholen – waaronder MR'en, teamleden en HR – bij het ontwikkelen van taakbeleid en bij de informatievoorziening daaromtrent. Vanuit de GMR wordt voorgesteld om dit onderwerp in een gezamenlijk overleg in te brengen, zodat ervaringen en inzichten worden gedeeld voordat scholen individuele keuzes maken.

Het College van Bestuur geeft aan dat de suggestie van een gezamenlijke bijeenkomst of platform wordt meegenomen voor nadere verkenning. Daarbij wordt afgesproken dat dit onderwerp bij een volgende vergadering op de agenda kan terugkomen zodra er meer duidelijkheid is over de verdere processtappen en planning.

Tot slot wordt benoemd dat aanpalende thema's, zoals het gebruik van digitale middelen en AI, ook aandacht vragen binnen het brede thema wendbaarheid en organisatie. Het College van Bestuur geeft aan dat hierover intern wordt doorgewerkt en dat hierover op een later moment nadere informatie zal worden gedeeld.

## **5. Rondvraag en sluiting**

In de rondvraag wordt door een GMR-lid aandacht gevraagd voor het gebruik van Google binnen Dunamare. Daarbij wordt verwezen naar eerdere besluitvorming waarin het gebruik van Google-toepassingen is beperkt vanwege zorgen over privacy en AVG-compliance. Aangegeven wordt dat recent signalen zijn ontvangen dat Google stappen heeft gezet om te voldoen aan Europese regelgeving, waaronder de AI-verordening, en wordt gevraagd of dit aanleiding geeft om het beleid te heroverwegen.

Het College van Bestuur geeft aan dat het eerdere standpunt is ingenomen omdat Google destijds niet voldeed aan de vereiste privacyafspraken en geen passende overeenkomsten wilde aangaan. Of en in hoeverre dit inmiddels is gewijzigd, is op dit moment niet bekend. Het College van Bestuur geeft aan deze vraag uit te zetten bij de interne specialisten en dit te laten uitzoeken. Daarbij wordt benadrukt dat Dunamare werkt met een Microsoft-infrastructuur en dat eventuele wijzigingen hierin zorgvuldig moeten worden beoordeeld.

Aansluitend wordt vanuit de GMR gevraagd of Dunamare beschikt over een AI-kader of AI-verordening, met afspraken over verantwoord gebruik van AI-toepassingen door medewerkers en leerlingen. Het College van Bestuur geeft aan dat er op dit moment nog geen formeel vastgesteld kader is, mede vanwege de snelle ontwikkelingen op dit terrein. Wel wordt aangegeven dat hier actief aan wordt gewerkt en dat AI als thema nadrukkelijk op de agenda staat binnen het bredere kader van wendbaarheid en digitalisering.

Het College van Bestuur geeft aan voornemens te zijn om een collega met expertise op het gebied van digitalisering en AI (genoemd wordt: dhr. J. Fotinos) uit te nodigen voor een volgende vergadering, zodat hij een inhoudelijke toelichting kan geven en vragen vanuit de GMR kan beantwoorden. Daarbij kan ook de stand van zaken rondom Google worden meegenomen.

De voorzitter constateert dat er geen verdere vragen zijn ingebracht. Aangegeven wordt dat de vergadering iets is uitgelopen, maar dat sprake is geweest van een inhoudelijk en zorgvuldig gevoerde vergadering. De voorzitter bedankt alle aanwezigen voor hun bijdrage en sluit de vergadering.

## **Actielijst GMR–CvB vergadering 19 januari 2026**

### **1. Bevoegdheid bij benoeming vertrouwenspersonen**

**Wie:** College van Bestuur

**Actie:** Nagaan welke medezeggenschapsbevoegdheid (advies of instemming) van toepassing is bij de benoeming van (interne) vertrouwenspersonen en dit schriftelijk terugkoppelen aan de GMR.

**Termijn:** vóór de eerstvolgende GMR-vergadering.

### **2. Informatievoorziening bij Dunamare-brede ontwikkelingen**

**Wie:** College van Bestuur

**Actie:** Met de GMR afstemmen hoe en wanneer de GMR voortaan wordt geïnformeerd over Dunamare-brede of extern gepresenteerde ontwikkelingen (o.a. nieuwe scholen/afdelingen), inclusief duiding van de rol van de GMR.

**Termijn:** werkwijze bespreken in een volgende GMR-CvB-vergadering.

### **3. AI en digitale kaders**

**Wie:** College van Bestuur

**Actie:** Agenderen van een inhoudelijke toelichting aan de GMR over het gebruik van AI en digitale middelen (waaronder Google), inclusief de actuele stand van zaken en geldende kaders.

**Termijn:** inplannen voor een volgende GMR-vergadering.