Verslag overlegvergadering GMR – College van Bestuur (CvB)

Datum: 30 maart 2026
Tijd: 18.00 – 19.30 uur (inloop met broodje vanaf 17.30 uur)
Locatie: BSB, Haarlemmermeerzaal

Aanwezig:
GMR-leden, College van Bestuur (CvB), hoofd HR a.i., Bestuurssecretaris.

Afwezig:

Bestuur: Henk Post
Leden: Joost Boersen, Marlies Timmers.

---

1. Opening

1.a Welkom en vaststellen agenda
De voorzitter opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom. Eén bestuurder is aanwezig; de andere bestuurder is verhinderd vanwege een externe bijeenkomst. Vanuit de GMR zijn twee leden afwezig (één langdurig, één ziekgemeld).

De nieuwe bestuurssecretaris stelt zich kort voor en geeft aan per 30 maart te zijn gestart. Aansluitend vindt een voorstelronde plaats.

De agenda wordt vastgesteld. Er wordt één aanvullend punt genoemd bij de mededelingen (docentenadviesraad).

1.b Mededelingen namens de GMR

Verkiezingen GMR
De oproep tot kandidaatstelling is via de directies verspreid. Leden wordt gevraagd te controleren of deze alle geledingen heeft bereikt. Extra aandacht wordt gevraagd voor de MR van het bestuursbureau. De oproep wordt daarnaast (of mogelijk nog) gedeeld via het weekbericht en staat op de GMR-website.

Training GMR (23 maart)
Er wordt kort teruggeblikt op de training van 23 maart (Taqt). Deze wordt als waardevol en inhoudelijk sterk ervaren en is voor herhaling vatbaar.

1.c Mededelingen namens het CvB

Haarlemmermeer Lyceum Dalton – casus zedenzaak
Het CvB informeert de GMR over een casus op het Haarlemmermeer Lyceum Dalton. In deze casus is samengewerkt met politie, het Openbaar Ministerie en de burgemeester.

Leerlingen, ouders en medewerkers die direct betrokken waren, zijn hierover geïnformeerd in aanwezigheid van deze partijen.

De betreffende medewerker is geschorst en vervolgens ontslagen op staande voet. Dit besluit is genomen na overleg met politie en OM. Tegen het ontslag is door de betreffende voormalige medewerker geen bezwaar gemaakt.

Binnen de school is aandacht besteed aan leerlingen en medewerkers die met de situatie te maken hebben gehad.

Naar aanleiding hiervan wordt besproken op welk moment de GMR over dergelijke ingrijpende en persgevoelige individuele kwesties wordt geïnformeerd. Vanuit de GMR wordt aangegeven dat het wenselijk is hierover geïnformeerd te worden, ook wanneer het een schoolspecifieke kwestie betreft, omdat het belangrijk wordt gevonden om er voor elkaar te zijn (ook ten opzichte van de MR of deelraad van de school)Het CvB geeft aan dit in toekomstige situaties mee te nemen.

Coornhert Lyceum
Het CvB licht toe dat naar aanleiding van een voorgenomen artikel is besloten de pers te woord te staan. Volgens het CvB heeft dit bijgedragen aan een zorgvuldige weergave van het verhaal en aan een goede relatie met de journalist.

Haarlemmermeer Lyceum TTO – uitspraak College voor de Rechten van de Mens
Het CvB geeft een toelichting op de uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens over het Haarlemmermeer Lyceum TTO. Volgens het CvB is daarin op twee punten geoordeeld dat onvoldoende is aangetoond dat geen sprake was van discriminatie.

Het CvB licht toe dat in de berichtgeving en beeldvorming uitspraken aan de rector zijn toegeschreven die volgens het CvB niet in die vorm zijn gedaan. Volgens het CvB heeft de uitspraak de rector en de school geraakt, mede door de reacties die daarop volgden, onder meer via sociale media.

Verder geeft het CvB aan dat vanuit de school en de organisatie is gereageerd op de ontstane beeldvorming. Ook heeft de uitspraak volgens het CvB geleid tot bredere gesprekken, onder meer met vakorganisaties en binnen de organisatie, over de manier waarop scholen met dit soort vraagstukken omgaan. Het CvB geeft aan dat de ruimte van scholen om hierin eigen afwegingen te maken blijft bestaan. De genoemde uitspraak doet hier niet aan af.

Gesprek met de Inspectie van het Onderwijs
Het CvB koppelt terug over het periodieke gesprek met de Inspectie van het Onderwijs. Een eerder verwacht bestuurlijk onderzoek zal niet plaatsvinden. In plaats daarvan zal naar verwachting vóór de zomervakantie een regulier bezoek plaatsvinden. Alleen besturen die tot een risicogroep behoren, krijgen nog een volledig onderzoek.

Het bezoek zal minder gericht zijn op documentatie en meer op gesprekken met verschillende geledingen. De GMR zal hierover nog nader worden geïnformeerd.

Bestuurssecretaris
Er wordt stilgestaan bij de laatste GMR-vergadering van de huidige bestuurssecretaris. Over en weer wordt waardering uitgesproken voor de samenwerking. Tevens wordt gemeld dat per 30 maart de nieuwe bestuurssecretaris start.

Docentenadviesraad

Het CvB vraagt aandacht voor de docentenadviesraad van de onderwijsregio Kennemerland & Groot-Amsterdam. De afvaardiging verloopt, waar een GMR aanwezig is, via de GMR. Geïnteresseerden kunnen zich uiterlijk 22 mei 2026 aanmelden. Binnen Dunamare kunnen aanmeldingen bij de ambtelijk secretaris worden gedaan; de bestuurder geeft de naam vervolgens door.

2. Verslag GMR-CvB-vergadering d.d. 19 januari 2026

2.a Verslag ter vaststelling
Het verslag van de vergadering van 19 januari 2026 wordt vastgesteld.

Naar aanleiding van de actielijst wordt stilgestaan bij het punt over de bevoegdheid bij de benoeming van vertrouwenspersonen. Toegelicht wordt dat dit punt is opgepakt en wordt meegenomen in een bredere herziening van de relevante documenten, waarbij ook nieuwe wet- en regelgeving wordt verwerkt. Het voornemen is om de GMR hierover in een volgende vergadering een concept voor te leggen.

Ook wordt teruggekomen op het actiepunt informatievoorziening. Daarbij wordt verwezen naar de eerdere afspraak in deze vergadering om de GMR in voorkomende gevallen eerder te informeren.

3. Ter informatie

3.a Rapportage Arbo
Naar aanleiding van de jaarevaluatie 2025 van de arbodienst wordt toegelicht dat op 22 januari 2026 een evaluatie met Dr. Jones heeft plaatsgevonden, in aanwezigheid van schooldirecteuren, HR en een lid van de GMR. Aansluitend is gesproken over de samenwerking en de verzuimbegeleiding. In de terugkoppeling wordt onder meer gewezen op psychisch verzuim als aandachtspunt en op de procesafspraken die inmiddels met de scholen zijn gedeeld.

Tijdens de bespreking wordt aangegeven dat adviezen van de arbodienst in sommige gevallen concreter kunnen worden geformuleerd. Verder wordt toegelicht dat leidinggevenden voorafgaand aan een spreekuur een vraagstelling of context kunnen meegeven, zodat gerichter advies kan worden gegeven. Vanuit de GMR wordt gevraagd

hoe dit zich verhoudt tot de privacy van medewerkers. In reactie daarop wordt aangegeven dat dit transparant moet gebeuren en bij voorkeur in afstemming met de medewerker. Ook wordt benadrukt dat medewerker en leidinggevende samen afspraken maken over de re-integratie.

3.b Kaderbrief
De financiële commissie koppelt terug dat zij voorafgaand aan de vergadering een toelichting op de kaderbrief heeft ontvangen. Daarbij is onder meer stilgestaan bij de totstandkoming van de kaderbrief, de beleidsmatige investeringen, de huisvestingsinvesteringen, de gehanteerde nullijn in de meerjarenraming en de strategische risicoanalyse. In de toelichting is aangegeven dat de kaderbrief een integraal document is en dat in de strategische risicoanalyse dit jaar extra aandacht is besteed aan IT-risico's.

Vanuit de financiële commissie worden twee aandachtspunten meegegeven. Het eerste punt betreft AI: naast de kansen van AI wordt gevraagd ook de mogelijke risico's ervan nadrukkelijker te betrekken in de risicoanalyse. Het tweede punt betreft het proces van de risicoanalyse. Vanuit de financiële commissie wordt opgemerkt dat in de kaderbrief nog onvoldoende zichtbaar is hoe de strategische risicoanalyse voorafgaand aan de kaderbrief tot stand is gekomen. Voorgesteld wordt om dit proces in de kaderbrief korter en explicieter toe te lichten.

Naar aanleiding van de beleidsmatige investeringen wordt een vraag gesteld over de opgenomen bijdrage voor Saga en de verhouding daarvan tot de totale begroting van de school. Het CvB licht toe dat hiervoor scenario's worden uitgewerkt, omdat de school met de huidige leerlingaantallen en de huidige inrichting in de huidige vorm niet zelfstandig in stand kan blijven. Het uitgangspunt is om het tekort in drie jaar tijd naar nul terug te brengen; het bedrag wordt daarbij jaarlijks opnieuw bezien.

Ook wordt gevraagd of er op Dunamare-niveau bredere beleidsontwikkelingen zijn die voor de GMR relevant zijn. Het CvB noemt in dat verband onder meer het programma Wendbaarheid, de verdere uitwerking van de strategische koers en ontwikkelingen rond IT, informatiebeveiliging en compliance. Aangegeven wordt dat de GMR hierover in een volgende vergadering nader kan worden meegenomen.

4. Ter bespreking

4.a Taakbeleid (naar aanleiding van GMR-CvB 19 januari 2026)
De Hoofd HR a.i. geeft aan de hand van een korte presentatie een toelichting op de cao-kaders rond het taakbeleid. Daarbij gaat zij onder meer in op de jaartaak van 1659 uur, de (in beginsel) maximale lestaak van 720 uur plus opslagfactor, deskundigheidsbevordering, de vakantieregeling, de positie van startende leraren en het

individueel keuzebudget (LFB-uren). Ook licht zij toe dat iedere school binnen de kaders van hoofdstuk 8 van de cao VO een eigen taakbeleid voert.

Verder wordt toegelicht dat in de huidige cao VO is bepaald dat het taakbeleid opnieuw moet worden beoordeeld en, indien nodig, vóór het schooljaar 2028-2029 moet worden aangepast. Daarbij wordt aangegeven dat geen afzonderlijk Dunamarebeleid voor taakbeleid wordt opgesteld, omdat de cao richting geeft en de verdere uitwerking op schoolniveau plaatsvindt. De rol van de GMR wordt daarbij omschreven als kaderstellend, toetsend en signalerend. De MR is op schoolniveau mede-eigenaar van het proces en heeft instemmingsrecht. Ook wordt benoemd dat wijzigingen in het taakbeleid alleen mogelijk zijn nadat hierover overeenstemming is bereikt tussen werkgever en (P)MR en (bij wijzigingen in het systeem van het taakbeleid)wanneer twee derde van de betrokken medewerkers hiermee instemt.

Aansluitend wordt gesproken over de vraag hoe dit proces binnen Dunamare verder vorm kan krijgen. Daarbij komt aan de orde dat scholen elk een eigen taakbeleid en eigen schoolsituatie hebben en dat het proces daarom niet inhoudelijk uniform kan worden ingericht. Wel wordt besproken dat het helpend kan zijn om gezamenlijk op te trekken in de procesaanpak en om ervaringen tussen scholen te delen.

Ook wordt toegelicht dat ondersteuning aan scholen mogelijk is bij het in beeld brengen van de eigen schoolsituatie, bijvoorbeeld met behulp van beschikbare informatie uit onder meer MTO, RI&E, verzuimgegevens en andere terugkoppelingen. Daarnaast wordt benoemd dat gebruik kan worden gemaakt van het raamwerk van Voion en dat, indien gewenst, externe begeleiding mogelijk is bij het voeren van het professionele gesprek. In dat verband wordt ook gesproken over het organiseren van een Dunamarebrede bijeenkomst voor GMR, MR’en, schoolleiders en HR, zodat met een gezamenlijk startpunt kan worden gewerkt. Vanuit Wendbaar wordt daarnaast een methode ontwikkeld waarmee het gesprek binnen scholen gevoerd kan worden, met aandacht voor proces, leiderschap en gedrag.

Vanuit de GMR wordt gevraagd op welke plaats de scholen zich op dit moment in het proces bevinden. Hierop wordt geantwoord dat scholen nog zoekende zijn naar de wijze waarop zij dit traject willen inrichten en dat hierover ook in de HR-kwaliteitsgroep wordt gesproken. Daarbij wordt benadrukt dat niet te snel op de inhoud moet worden vooruitgelopen, maar dat eerst helder moet worden hoe het proces per school wordt ingericht, welke stappen nodig zijn en welke ondersteuning daarbij behulpzaam is.

Ten slotte wordt toegelicht dat in de presentatie een globale fasering is opgenomen: eerst globaal verkennen, daarna verkennen en voorbereiden, vervolgens het professionele gesprek voeren, het taakbeleid herbeoordelen en zo nodig aanpassen, en daarna het vernieuwde taakbeleid in gebruik nemen.

5. Ter instemming

5.a Mobiliteitsbeleid

Naar aanleiding van de eerdere bespreking in de GMR wordt toegelicht dat de eerder gestelde vragen grotendeels zijn beantwoord. Eén vraag staat nog open, namelijk op welk onderdeel precies het instemmingsrecht van de GMR van toepassing is. In de oplegger wordt instemming gevraagd met het addendum bij het Mobiliteitsbeleid 2024 en akkoord voor uitvoering van een pilot in schooljaar 2025–2026 met twee scholen.

Vervolgens wordt toegelicht dat het mobiliteitsbeleid in 2024 al is vastgesteld en dat het voorliggende addendum volgens HR vooral bedoeld is als een nadere uitwerking en verheldering van het proces. Daarbij gaat het met name om de beschrijving van preventieve, vrijwillige en verplichte mobiliteit, de verantwoordelijkheden van betrokkenen en de te doorlopen processtappen.

In de bespreking blijkt dat nog onduidelijkheid bestaat over de precieze besluitvraag. Daarbij wordt onder meer gesproken over de vraag of de GMR nu instemming wordt gevraagd op het addendum, op de pilot, of op beide. Ook wordt benoemd dat het stuk al ver is uitgewerkt, terwijl nog niet scherp is wat op dit moment precies ter besluitvorming voorligt.

Vanuit de GMR worden vervolgens verschillende verduidelijkende vragen gesteld over de uitwerking in de praktijk. Daarbij komt onder meer aan de orde op welk moment medewerkers in de preventieve fase worden geïnformeerd, hoe preventieve mobiliteit zich verhoudt tot vrijwillige mobiliteit, of ook naar individuele situaties moet worden gekeken en op welk moment lokale MR’en bij een eventuele pilot betrokken worden. Ook wordt benoemd dat in de uitwerking vooral is gekeken naar situaties waarin in meerdere secties of breder binnen een school boventalligheid kan ontstaan.

In reactie hierop wordt toegelicht dat de gedachte achter het addendum is ontstaan vanuit de wens om eerder en duidelijker te handelen wanneer op scholen mogelijke boventalligheid wordt voorzien. Daarbij wordt aangegeven dat eerder de verwachting was dat mogelijk twee scholen met boventalligheid te maken zouden krijgen. Gelukkig bleek dit uiteindelijk niet het geval, waardoor er geen pilot van start hoefde te gaan. Indien in de toekomst alsnog met een pilot wordt gewerkt, worden lokale MR’en, vakbonden en teams daarbij betrokken. Tegelijk wordt ook aangegeven dat de situatie op de scholen waarop eerder was vooruitgekeken inmiddels anders ligt en dat er op dit moment geen directe noodzaak is om hierover nog vóór de zomer een besluit te nemen.

Op basis van de bespreking wordt geconcludeerd dat het onderwerp nog niet besluitrijp is. Afgesproken wordt dat het punt na de zomer terugkomt, waarbij dan ook de

resterende vraag over het instemmingsrecht en de precieze besluitvorming nader wordt uitgewerkt.

6. Rondvraag en sluiting

In de rondvraag wordt een vraag gesteld over de vitaliteitsregeling. Vanuit medewerkers is de vraag gekomen of de vitaliteitsbijdrage verhoogd kan worden, omdat het huidige bedrag in de praktijk onvoldoende zou zijn voor bijvoorbeeld een sportabonnement. Aangegeven wordt dat dit onderdeel valt onder de secundaire arbeidsvoorwaarden en op een later moment wordt opgepakt.

Daarnaast wordt het belang van een tijdige jaaragenda benoemd. Er wordt voorgesteld om niet alleen de reguliere vergadering vast te stellen, maar mogelijk ook een extra startbijeenkomst in september te organiseren, gericht op een vooruitblik op het jaar. Afgesproken wordt dat dit verder wordt afgestemd.

Ook wordt een vraag gesteld over de stand van zaken rondom een eerder besproken regeling (fietsregeling / meerjarenregeling). Aangegeven wordt dat dit onderwerp terugkomt, maar niet via de GMR wordt behandeld.

Tot slot wordt gewezen op de rekenschapsconferentie op 20 april, waarvoor de GMR-leden zijn uitgenodigd.

De voorzitter sluit de vergadering 19:30.

Actielijst

1. **GMR-leden** controleren of de oproep voor kandidaatstelling voor de GMR alle geledingen heeft bereikt, met extra aandacht voor de MR van het bestuursbureau.
2. **CvB** neemt mee dat de GMR bij vergelijkbare ingrijpende en persgevoelige schoolspecifieke casussen voortaan ter informatie wordt geïnformeerd.
3. **CvB** legt de GMR in een volgende vergadering een concept voor over de herziene documenten rond de bevoegdheid bij de benoeming van vertrouwenspersonen.
4. **Geïnteresseerden voor de docentenadviesraad** melden zich uiterlijk 22 mei 2026 aan via de ambtelijk secretaris; de bestuurder geeft de naam vervolgens door.
5. **CvB / GMR** agenderen het punt mobiliteitsbeleid opnieuw na de zomer, inclusief nadere uitwerking van het instemmingsrecht en de precieze besluitvorming.
6. **Ambtelijk secretaris / bestuurssecretaris** stemmen de jaaragenda en de mogelijkheid van een extra startbijeenkomst in september verder af.