

VERSLAG VERGADERING GMR – 10 juni 2025

Deelnemers: Niels Caro, Sander Duijm, Fabian Engels, Susan Scheperboer (online), Peter Oomen (aspirant lid), Janneke Oudenhoven (aspirant lid), Marianne van der Ploeg-Vermeer, Jasper Rijnders (interim-voorzitter), Carin Smits (ambtelijk secretaris GMR)

Toehoorders: Natasja van der Burg, Janneke Degen, Lisa Florissen, Esther Kroeze, Jelmer Tick

Afwezig: Willeke Smit

Tijdstip : 19.30 – 21.40 uur

Locatie: KSU bestuursbureau

1. Opening en vaststelling van de agenda

Jasper opent de vergadering en heet allen welkom, speciaal Esther, Janneke, Lisa, Natasja en Jelmer die als toehoorders met interesse in het GMR-lidmaatschap aanwezig zijn. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Mededelingen

Er zijn geen mededelingen.

3. Voorbespreken agenda en stukken

De GMR bespreekt de voorliggende dossiers en de voorgenomen besluiten van bestuurder.

Roel en Mariska sluiten aan bij de vergadering.

4. Financiën en personeel

4.1 Jaarverslag en jaarrekening 2024

De GMR heeft een aantal vragen over de jaarrekening. De eerste betreft de ontwikkeling van het eigen vermogen van de KSU. Roel legt uit dat voorheen sprake was van een bovenmatig eigen vermogen, dat in de afgelopen jaren met min-begrotingen is afgebouwd. In de transitie is echter niet tijdig bijgestuurd op de formatie en andere uitgaven, waardoor nu ingrepen nodig zijn. In het bestuursformatieplan wordt daarbij ook nadrukkelijk rekening gehouden met de impact op de financiële kengetallen. De GMR ziet een afname van de algemene reserves, en vraagt zich af wat dit doet met het weerstandvermogen. Roel geeft aan dat de aanvullende ingrepen hierop gericht zijn. Hij legt voorts uit dat de ambities in het formatieplan getemporeerd zijn. In 2025 is relatief harder ingegrepen in de formatie dan gepland, waardoor het jaarresultaat naar verwachting iets beter is dan begroot. Voor 2026 zal het resultaat negatiever dan begroot uitvallen, om het primaire proces de kans te geven zich te herstellen. De KSU moet scherp aan de wind zeilen, maar de financiële situatie laat dit toe. Vanaf 2027 is het streven op nulbegrotingen of kleine plussen uit te komen. Daarmee kan de KSU de algemene reserves en het eigen vermogen weer versterken.

Nog niet alle 553 “stoeltjes” op de KSU-scholen en 10 aanvullende plekken in de vervangingspool zijn bezet. Op basis van het mobiliteitsplan worden de resterende 10 fte ingevuld. Dit onderwerp komt nader aan de orde in de presentatie bij agendapunt 5.2.

De GMR benoemt de hoge kosten als gevolg van verzuim als aandachtspunt. In de personeelskosten is dit een grote component. Roel onderstreept het belang van zorg voor het sociale kapitaal van de KSU. Ook dit onderwerp komt terug in de presentatie bij agendapunt 5.2.

4.2 Periode 1-rapportage 2025

De GMR is benieuwd hoe de financiële en formatieve ontwikkeling en de prognose voor 2025 zijn ontvangen op de scholen. Roel geeft aan dat men, naast de zorgen over de heel grote mobiliteitscyclus die voor het eerst in vier jaar wordt doorlopen, ook blij is met het duidelijke inzicht in de positie van de school. Hij betreurt het dat in het formatieproces ruis is ontstaan over de tijdelijke contracten. Dit proces is door de KSU heel zorgvuldig doorlopen, maar heeft zeker tot stress en frustratie bij medewerkers geleid. De aanleiding en de noodzaak voor de acties is voor alle directeurs duidelijk. Omdat de

zomervakantie nadert en de tijdsdruk op de invulling van de laatste vacatures toeneemt, zijn deze inmiddels ook extern vacant gesteld. In het directeurenoverleg is de formatie en de financiële situatie een terugkerend agendapunt. Desgevraagd bevestigt Roel dat hij vertrouwen heeft in realisatie van de aangepaste prognose voor 2025. Het is van belang om steeds te beseffen dat het achter de cijfers om banen van mensen en de continuïteit van het onderwijs gaat. De GMR onderstreept het belang van een deugdelijke administratie en vult aan hoe belangrijk het is dat KSU een aantrekkelijke werkgever is en een goede concurrentiepositie heeft en houdt.

4.3 Mondelinge toelichting op enkele dossiers

Roel licht de uitnutting en besteding van de werkdruckgelden en NPO-middelen toe. De werkdruckmiddelen zijn onderdeel van de lumpsum, maar zijn geormerkt voor activiteiten die de werkdruck moeten verminderen. Hiervoor wordt per school een werkverdelingsplan opgesteld. Deze gelden moeten apart wordt verantwoord. Dit geld is dus al toegekend aan de school in de lumpsum en is geen extra budget om bijvoorbeeld onderwijsassistenten in te zetten. Binnen de KSU wordt een drietrapsraket gevolgd: is op alle scholen het goede gesprek gevoerd, is er een werkverdelingsplan opgesteld, hoe lopen de bestedingen/blijkt bij monitoring ruimte voor extra inzet. De activiteiten uit het werkverdelingsplan moeten worden opgenomen in het jaarplan voor 2025-2026.

De NPO-middelen die aan de KSU-scholen zijn toegekend zijn volledig uitgenut. Een deel van dit budget is ingezet voor strategische projecten. Door de gekozen administratieve werkwijze is er geen beeld van de besteding per school, waardoor ook niet duidelijk is of iedere school precies het toegewezen deel van het budget heeft kunnen benutten. Deze werkwijze heeft geleid tot onvrede bij de directeuren en teams, omdat soms het gevoel bestond dat er nog NPO-budget beschikbaar zou moeten zijn. Desgevraagd geeft Roel aan dat hij verwacht dat er geen specifieke audit komt op de besteding van de NPO-middelen. Deze zijn administratief toegevoegd aan de lumpsum en worden verantwoord in de het jaarverslag. Daarmee is de boekhoudkundige verantwoording van het onhandig vormgegeven NPO-systeem geborgd.

Nadere toelichting op de *Financiële positie/impact afdekken overformatie in reserves jaren 2025-2029* is al gegeven bij agendapunt 4.1. Roel benadrukt dat vooral het bespreken van de achterliggende redenen bij de benodigde aanpassingen heeft geleid tot begrip op de scholen.

5. Mededelingen College van Bestuur

5.1 Mededelingenmemo

Naar aanleiding van het mededelingenmemo vraagt de GMR naar de stand van zaken in de gesprekken met Wijs!. Roel legt uit dat het vanaf zijn kennismakingsgesprekken met de drie andere grote besturen in Utrecht vaak voorkomt dat de besturen taken verdelen en elkaar vertegenwoordigen in gesprekken met andere partijen. Hieruit is de behoefte ontstaan om de mogelijkheden voor nadere bestuurlijke samenwerking te verkennen. De Raden van Toezicht van Wijs! en KSU hebben hun bestuurders hiertoe inmiddels opdracht gegeven. Het is de derde keer dat gesprekken tussen beide besturen worden gestart. Door de komst van een nieuwe bestuurder bij zowel Wijs! als KSU is het zinvol om weer vanaf nul te onderzoeken wat een samenwerking kan opleveren. Dit traject wordt begeleid door bureau Leeuwendaal en de kosten voor deze inzet worden gedeeld door beide stichtingen. De selectie van Leeuwendaal is zorgvuldig gedaan.

De GMR'en worden nauw bij dit traject betrokken. Roel stuurt de planning van de verkenning aan de GMR toe (**actie 2025.29**). De GMR geeft als tip de vakbonden tijdig bij het proces te betrekken, om vertraging later in het traject te voorkomen, maar ook omdat zij in eerdere trajecten echt van toegevoegde waarde bleken in de verkenning. Roel neemt deze suggestie mee.

5.2 Mondelinge toelichting op actuele dossiers

Roel geeft de GMR een update over de stand van zaken rond het *samenwerkingsverband*. Waar in oktober helemaal geen arrangementen meer werden vergoed, is de situatie inmiddels verbeterd. De interim-bestuurder werkt voortvarend aan haar opdracht en het ondersteuningsplan voor komend jaar is vastgesteld. Er zijn weer arrangementen beschikbaar, met een basisondersteuning van €98 per

leerling in kalenderjaar 2025. In de begroting voor 2026 wordt gerekend met een bedrag van €130 per leerling. Dit was voorheen €146. Het herstel zet zich door en alle schoolbesturen zijn blij met de transparante werkwijze. De werving voor een nieuwe bestuurder voor het samenwerkingsverband is gestart. De interim-bestuurder heeft aangegeven te willen blijven en is een van de kandidaten. Momenteel wordt onderzocht of het hybride financieringsmodel (een combinatie van het school- en expertisemodel) werkbaar is.

Desgevraagd geeft Roel aan dat hij de zorg van de GMR over het governance-model van het samenwerkingsverband deelt, omdat de ALV als hoogste besluitvormend orgaan ook toezicht op de organisatie en op zichzelf houdt. Het verdient de voorkeur beide taken te splitsen. Roel legt verder uit dat op een voorziening als het voltijds HB-onderwijs, die alle besturen overigens graag willen behouden, nog geld moet worden toegelegd omdat de vergoeding vanuit het samenwerkingsverband niet toereikend is. Hierover zijn inmiddels compensatie-afspraken gemaakt, waardoor de KSU met terugwerkende kracht vanaf het vorige schooljaar voor een deel van de kosten wordt gecompenseerd. Met het basisbedrag van €98 in 2025 is de financiële situatie in het samenwerkingsverband in balans. De extra kosten die scholen maken voor arrangementen zijn echter niet te verhalen en komen dus voor rekening van de verschillende besturen.

Er is helaas nog geen nieuws over het *onderwijssparkeerproduct*.

Bij het bespreken van de *stand van zaken formatie (inclusief intern mobiliteitsbeleid en verzuimcijfers)* zijn Karin Frinsel en Sara van Maurik online aanwezig. Zij geven de GMR aan de hand van enkele sheets een update over het project Fit & Wendbaar, de stand van zaken in het formatieproces en de formatievoortgang en het tijdspad van het bestuursformatieplan, de aanpak en procesbeschrijving Stapsgevijs overzicht, enkele communicatie-acties die HR naar aanleiding van de vorige vergadering heeft opgepakt en het mobiliteitsbeleid. Hun presentatie is als bijlage bij dit verslag gevoegd (**actie 2025.30**).

De GMR is blij met deze uitgebreide terugkoppeling en het formatieresultaat tot nu toe. Alle medewerkers lijken een plek te vinden en enkele vacatures zijn ook al extern uitgezet. Het is goed om te zien dat de planning in het bestuursformatieplan voor de zomervakantie kan worden afgerond. De GMR steunt het Utrecht-breed gevolgde uitgangspunt om inhuur te minimaliseren, waarbij dit voor projecten en als flexibele schil wel noodzakelijk zal zijn.

De GMR neemt de updates over het formatieproces en -plan op als actiepunt voor volgend schooljaar (**langetermijnactie 2025.4**).

Karin, Sara en Roel lichten tot slot de verzuimcijfers over periode 1 2025 toe. Met 8,3% ligt dit, overigens conform het seizoenseffect en het landelijke en regionale beeld, 0,7% hoger dan in 2024. Het lang verzuim is met 6,74% (+0,44% t.o.v. 2024) hoog, het kort verzuim is 1,56% (+0,26% tv 2024). De KSU heeft de begeleiding van scholen met veel langdurig verzuim geïntensiveerd en de afspraken met arbo-bureau Cohesie onder de loep genomen en aangepast om meer uit deze samenwerking te kunnen halen. Ook heeft de flexpool inmiddels een eigen directeur en door het beter inrichten van de processen (onder andere het vergroten van de bekendheid van het verzuimprotocol), maar bijvoorbeeld ook door meer training on the job liggen er mooie ontwikkelkansen. Een deel van het probleem ligt in de cultuur van de KSU. Roel ziet de vernieuwde aanpak als een kans om dit systeem te wijzigen, niet met een bonus-malusregeling maar wel door een versterkte aanspreekcultuur en door de directeuren te helpen om hun team gezond te houden. Elke directeur worstelt met ziekte en vervanging en wil voorkomen dat mensen ziek worden van hun werk.

Mariska geeft een update over het *leder kind een kans-fonds*. Eind mei is voor het eerst gecommuniceerd over dit nieuwe fonds en de eerste reacties zijn heel positief. Er worden spontaan verbeterpunten aangemeld, die zo snel mogelijk worden opgepakt. Er volgt nog een extra nieuwbericht aan alle medewerkers en er is een standaardtekst beschikbaar voor de nieuwe schoolgidsen. Na de zomervakantie wordt de campagne herhaald en wordt ook gezocht naar aanvullende geldstromen. Het streven is drie keer per jaar aandacht te vragen voor het fonds. De gesprekken over het gemeentelijke solidariteitsfonds lopen, en de wethouder werpt zich ondertussen op als ambassadeur voor het fonds bij de grote Utrechtse bedrijven. Wellicht kan het KSU-concept worden gebruikt door andere besturen, of kunnen besturen aanhaken onder de *leder kind een kans*/ANBI-paraplu.

De GMR is trots op de realisatie van dit fonds. Peter blijft voorlopig contactpersoon vanuit de GMR.

6. Beleidsvoorbereiding

6.1 Vergoeding voor studenten (ter instemming PGMR)

Roel licht de regeling voor een vergoeding voor studenten toe. Hij is trots op dit resultaat. Alle schoolbesturen in de stad Utrecht hebben conform de cao-afspraken besloten eenzelfde vergoeding toe te kennen aan studenten. De KSU heeft de regeling ook opengesteld voor mbo-studenten. De bekostiging vindt plaats op schoolniveau. Desgevraagd legt Roel uit dat hij hierover geen zorgen heeft, en scholen voor de overgangperiode de mogelijkheid biedt om een subsidieaanvraag bij het bestuur te doen als de financiering van de vergoeding tot problemen leidt. De KSU kiest er bewust voor om deze vergoeding niet bovenschools te financieren, om zicht te krijgen op eventuele problemen op de scholen.

De GMR bepaalt later deze vergadering zijn standpunt over de vergoeding voor studenten en informeert Roel hier op korte termijn over.

6.2 Vervangingsbeleid en flexpool (ter instemming)

In het vervangingsbeleid is beschreven hoe de KSU te werk gaat bij vervanging en welke beleidsstappen worden doorlopen. De flexpoolers zijn in dienst bij de KSU en worden gekoppeld aan een stamschool. Als er onverhoopt geen vervangingswerk is op hun werkdagen, worden ze daar ingezet ter ondersteuning. De kosten voor de vervangingspool worden gedragen door alle KSU-scholen. Kristie de Jong, directeur van de Ludgerschool is aangesteld voor de inrichting, uitvoering en doorontwikkeling van de pool. Zij zal het team van flexpoolers aansturen en als team laten functioneren. Ook wordt ingezet op training en toerusting voor verdere professionalisering en is er tijd voor teamuitjes. Dit zijn belangrijke voorwaarden voor het succes van de pool. Voor de planning en inzet van de medewerkers in de pool wordt nauw samengewerkt met bureau Ippon. Roel ontvangt maandelijks een overzicht en neemt de cijfers op in zijn dashboard ter monitoring. De pool biedt ruimte aan 10 fte. Deze fte's komen bovenop de 553 fte reguliere formatieruimte. Desgevraagd geeft hij aan dat leerkrachten ook voor een hybride contract kunnen kiezen, waarbij ze deels op een vaste school werken en deels in de vervangingspool meedraaien. Het inrichten van de vervangingspool is goedkoper dan het inhuren van leerkrachten en biedt stabiliteit en kwaliteit.

De GMR bepaalt later deze vergadering zijn standpunt over het vervangingsbeleid en informeert Roel hier op korte termijn over.

7. Verslaglegging

7.1 Verslag GMR dd 7 april 2025 inclusief actielijst

Het verslag van de vergadering van 7 april 2025 wordt ongewijzigd vastgesteld.

De actielijst wordt doorgenomen en opgeschoond. Alle acties behalve 2025.14 zijn afgerond.

Actie 2025.14: het halfjaarlijkse gesprek met de RvT wordt zo mogelijk gepland tijdens de tweedaagse in september.

Roel en Mariska wensen iedereen een fijne zomer en zijn op 10 juli aanwezig bij het afsluitende diner.
Roel en Mariska verlaten de vergadering.

8. Besluitvorming

8.1 GMR-besluiten

De GMR heeft per e-mail op 18 juni 2025 de volgende besluiten met de bestuurder gedeeld:

Vergoeding voor studenten

De PGMR stemt unaniem in met de regeling Vergoeding voor studenten. Het is goed dat de KSU de cao-afspraken volgt en het feit dat dit Utrecht-breed met alle besturen wordt gerealiseerd is een heel mooie stap. De GMR steunt de uitbreiding van de vergoeding naar mbo-studenten van harte.

Vervangingsbeleid en flexpool

De GMR stemt unaniem in met het voorgelegde Vervangingsbeleid. Het is goed dat is beschreven hoe de KSU te werk gaat bij vervanging en welke beleidsstappen worden doorlopen. De flexpoolers zijn in dienst bij de KSU en worden gekoppeld aan een stamschool. Als er onverhoopt geen vervangingswerk is op hun werkdagen, worden ze daar ingezet ter ondersteuning. De GMR steunt de keuze dat de kosten voor de medewerkers in de vervangingspool door alle KSU-scholen gezamenlijk worden gedragen.

8.2 Verslag GMR dd 16 april 2025 inclusief actielijst

Het verslag van de vergadering van 16 april 2025 wordt ongewijzigd vastgesteld.

De actielijst wordt doorgenomen en opgeschoond. Alle acties zijn afgerond.

Carin schrijft een nieuwsbericht voor alle MR'en en legt dit ter akkoord voor aan Jasper en Peter (**actie 2025.31**).

9. GMR-zaken

9.1 Verkiezing voorzitter en vicevoorzitter

Peter heeft zich kandidaat gesteld. De GMR is heel blij met zijn kandidatuur en stemt unaniem voor zijn benoeming als voorzitter. Jasper en Peter bespreken de lopende dossiers en Carin en Peter stemmen aanvullende praktische zaken rond de overdracht af (**alles actie 2025.32**).

De verkiezing van de vicevoorzitter wordt doorgeschoven naar september (**actie 2025.33**). De suggestie om een vicevoorzitter vanuit de P-geleding te benoemen, wordt hierbij ter harte genomen.

9.2 Bezetting GMR volgend schooljaar

Dit agendapunt wordt doorgeschoven naar de septembervergadering, omdat de GMR dan hopelijk op volle sterkte met de nieuwe leden kan starten (**eveneens actie 2025.33**). Sander neemt vrijdag contact op met de toehoorders over hun ambities (**actie 2025.34**). Afhankelijk van het aantal kandidaten wordt de vorm van de vervolprocedure bepaald (**actie 2025.35**).

9.3 Verdeling portefeuilles binnen GMR

9.4 Terugblik en evaluatie bijeenkomst met MR'en op 12 mei 2025

Deze agendapunten worden gezien de tijd eveneens doorgeschoven naar de septembervergadering (**eveneens actie 2025.33**).

9.5 Onboarding nieuwe leden

Het is goed om het inwerkprogramma voor nieuwe GMR-leden te professionaliseren, zodat iedereen beschikt over de benodigde basisinformatie en startdocumenten. De GMR kan zich vinden in het voorstel van Marianne, Janneke en Carin. Zij gaan alle documenten verzamelen en schrijven (**actie 2025.36**). Als het informatiepakket compleet is, wordt het beheer ervan belegd bij een van de GMR-leden. Deze vraag wordt meegenomen bij het verdelen van de portefeuilles in september (**toevoegen aan actie 2025.33**). Carin stuurt de toehoorders vóór vrijdag ter informatie een deel van de documenten toe, zodat zij zich een beter beeld van het GMR-werk kunnen vormen (**actie 2025.37**).

9.6 Budget GMR en uitnutting

Het overzicht van het GMR-budget en de uitnutting ervan heeft de nodige vragen opgeroepen. Jasper en Peter bespreken de stand van zaken en koppelen hun bevindingen terug aan Roel (**actie 2025.38**). De kosten van de inzet van de ambtelijk secretaris zijn een onvoorziene post in het budget. De GMR benadrukt het belang van deze inzet en pleit voor continuïteit in de ondersteuning. Ook dit agendapunt komt terug in de septembervergadering (**eveneens actie 2025.33**).

10. Rondvraag

Op 10 juli is het afscheidsetentje. Hierbij zijn Ilse, Roel en Mariska ook aanwezig. Tijdens het diner wordt afscheid genomen van Willeke, Jasper en Niels. Fabian blijft voorlopig nog GMR-lid.

In de vergadermap staat het declaratieformulier waarmee GMR-leden hun vergoeding over het afgelopen schooljaar kunnen declareren.

De volgende GMR-vergadering is op 29 september 2025.

De themabijeenkomst met de Raad van Toezicht is op 22 september.

Verder niets aan de orde zijnde dankt Jasper allen voor hun bijdrage en sluit hij de vergadering.

Actielijst GMR dd 5 juni 2025

Nr	Wat	Wie	Ingebracht	Wanneer gereed
2025.8	Toesturen informatie over fiscale kant KSU-fonds aan GMR	Peter		10-6-2025
2025.29	Toesturen planning verkenning samenwerking met Wijs! aan GMR	Roel	10-6-2025	zsm
2025.30	Aanleveren presentatie HR-onderwerpen bij Carin	Mariska	10-6-2025	zsm
2025.31	Opstellen nieuwsbericht voor MR'en en dit na akkoord Jasper en Peter versturen	Carin	10-6-2025	zsm
2025.32	Regelen overdracht voorzitterschap	Jasper, Peter	10-6-2025	zsm
2025.33	Agenderen voor 29 september: - verkiezing vicevoorzitter - verdeling portefeuilles (inclusief beheer onboardingspakket) en scholen - terugblik en evaluatie bijeenkomst MR'en op 12 mei - budget GMR en uitnutting	Carin	10-6-2025	29-9-2025
2025.34	Nabellen toehoorders	Sander	10-6-2025	13-6-2025
2025.35	Bepalen procedure aanstellen nieuwe GMR-leden	Sander, Peter	10-6-2025	13-6-2025
2025.36	Samenstellen onboardingspakket	Marianne, Janneke, Carin	10-6-2025	29-9-2025
2025.37	Toesturen basisinformatie over GMR aan toehoorders	Carin	10-6-2025	zsm
2025.38	Bespreken GMR-budget en uitnutting met Roel	Jasper, Peter	10-6-2025	zsm
	Langetermijnacties			
2025.1	Communicatie naar ouders over ouderbijdrage/KSU-fonds	Roel / GMR	7-10-2024	Q3 2025
2025.2	Starten afstemming vakantieplanning 2026-2027	Roel / GMR	3-2-2025	Okt 2025
2025.3	Bespreken HHR bij start nieuwe schooljaar	GMR	16-4-2025	29-9-2025
2025.4	Agenderen update over formatieplan en -proces voor novembervergadering	GMR	10-6-2025	Nov 2025