|  |  |
| --- | --- |
| **Betreft** | **: Concept notulen overleg CMR – met bestuurder** |
| **Datum** | **: 25 november 2024** |
| **Tijd** | **: 19.00 – 21.00 uur** |
| **Plaats** | **: S.G. Gerrit Rietveld** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Personeelsgeleding** |  |  |  |  |  |  |  |
| Ronald Koel - voorzitter | Klr | DVC | Aanwezig | Michel Lakeman | Lxm | AG | Aanwezig |
| Ko Koenis | KoKn | BG | Aanwezig | Rochelle van der Berg | Bgre | NM | Afwezig |
| Mirella Hoezee | Hzm | WJB | Aanwezig | Hans Schuit | Scc | JEL | Aanwezig |
| Mara Verdaasdonk | Vrdm | DVC | Afwezig | Pascale Dechaux | Dcp | JVE | Afwezig |
| Frank de Neling | Nlg | OOP (HV) | Aanwezig |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Oudergeleding** |  |  | **Leerlinggeleding** |  |  |
| Marielle van Saane | AG | Aanwezig | Mahtab Kavousi | DVC | Aanwezig |
| Roy Rached | DVC | Aanwezig | Mitchell Voogel | DVC | Afwezig |
| Hans Tulleners | AG | Aanwezig | Quinty Kloosterboer | DVC | Online |
| Joep Barbieri | DAV | Afwezig |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Gast** | Geen |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Overige aanwezigen** |  |
| Camyre de Adelhart Toorop | Bestuurder |
| Melanie Blaauwbroek | waarnemend bestuurssecretaris |
| Lieve Peeters | Ambtelijk Secretaris |

**1. Opening**

De voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom

**2. Mededelingen**

- Svz verkiezingen ouder- en leerlinggeleding 

- Twee weken geleden was er een CMR-bijeenkomst zonder bestuurder, waar geen leerling aanwezig was. Dit is begrijpelijk, aangezien het toetsweek was. Bij het bekijken van de agenda blijkt dat er vergaderingen samenvallen met toetsweken. Daarom stelt de voorzitter voor om te kijken of er enkele vergaderingen verzet kunnen worden. Het schema wordt als volgt:

* De CMR- vergadering zonder bestuurder van 27 januari 2025 wordt verplaatst naar 03 februari 2025.
* De CMR-vergadering met bestuurder van 10 februari 2025 blijft staan.
* De CMR-vergadering met bestuurder van 31 maart 2025 wordt verplaatst naar 07 april 2025.
* De CMR-vergadering met bestuurder van 02 juni blijft staan.

**3. Ingekomen stukken:**

[01- 20240923\_PSG\_Concept\_Notulen\_CMR met bestuurder.docx](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:w:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/01-%2020240923_PSG_Concept_Notulen_CMR%20met%20bestuurder.docx?d=we7ee05c454454c649122859dc372c6da&csf=1&web=1&e=8TwwMj)

[02- 20241104 Voorlegger Herziene Klachtenregeling PSG.docx](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:w:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/02-%2020241104%20Voorlegger%20Herziene%20Klachtenregeling%20PSG.docx?d=wffbd168605104016b23a57497916a345&csf=1&web=1&e=XmsuHg)

[03- 2020-02-03-klachtenregeling-psg-v12.pdf](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:b:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/03-%202020-02-03-klachtenregeling-psg-v12.pdf?csf=1&web=1&e=YROIVj)

[04- 20241104 Klachtenregeling PSG 2024.docx](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:w:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/04-%2020241104%20Klachtenregeling%20PSG%202024.docx?d=wdb6828a5ca7d40cc896321c35e6d212f&csf=1&web=1&e=yI1aHF)

[05- 20241104 voorlegger compententieprofiel rvt.docx](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:w:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/05-%2020241104%20voorlegger%20compententieprofiel%20rvt.docx?d=w8f026e432ea34ccc8ae058314f7dee85&csf=1&web=1&e=HbhJny)

[06- PSG - Algemeen en specifiek competentieprofiel raad van toezicht CONCEPT DEF.docx](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:w:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/06-%20PSG%20-%20Algemeen%20en%20specifiek%20competentieprofiel%20raad%20van%20toezicht%20CONCEPT%20DEF.docx?d=w2f0759cd57fc4d429cc7478d9d4612e3&csf=1&web=1&e=BCcFwq)

[07- 20241104 voorlegger conceptreglement werving en selectie rvt.docx](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:w:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/07-%2020241104%20voorlegger%20conceptreglement%20werving%20en%20selectie%20rvt.docx?d=wa77da637ff0e4db1b19f4288ec178309&csf=1&web=1&e=IJy9v2)

[08- PSG - Reglement werving en selectie leden raad van toezicht CONCEPT DEF.docx](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:w:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/08-%20PSG%20-%20Reglement%20werving%20en%20selectie%20leden%20raad%20van%20toezicht%20CONCEPT%20DEF.docx?d=w4516d6515ef34bb786b26d057b2daec6&csf=1&web=1&e=FWZjqp)

[09- 2024.05.06 CONCEPT Akte van statutenwijziging Stichting Purmerendse Scholengroep PSG.pdf](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:b:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/09-%202024.05.06%20CONCEPT%20Akte%20van%20statutenwijziging%20Stichting%20Purmerendse%20Scholengroep%20PSG.pdf?csf=1&web=1&e=AWemUs)

[10- 2425 CMR PSG Activiteitenplan.pdf](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:b:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/10-%202425%20CMR%20PSG%20Activiteitenplan.pdf?csf=1&web=1&e=mhSBlg)

[11- Info voor CMR - status update.docx](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:w:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/11-%20Info%20voor%20CMR%20-%20status%20update.docx?d=w0cab1256280a43799ef4658ab336ba92&csf=1&web=1&e=Uw1Ai6)

[12- status update huisvesting PSG.docx](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:w:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/12-%20status%20update%20%20huisvesting%20PSG.docx?d=w93b1f9f22e0a4a939f6a9a1aa8272d50&csf=1&web=1&e=szu3MM)

**4. Vaststellen notulen CMR-vergadering met bestuurder 20240923**

Notulen CMR-vergadering met bestuurder 20240923

1. [20240923\_PSG\_Concept\_Notulen\_CMR met bestuurder.docx](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:w:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/01-%2020240923_PSG_Concept_Notulen_CMR%20met%20bestuurder.docx?d=we7ee05c454454c649122859dc372c6da&csf=1&web=1&e=8TwwMj)

De bestuurder meldt dat zij, de bestuurssecretaris ~~en de voorzitter van de CMR~~ de notulen hebben doorgenomen en aanpassingen hebben voorgesteld. Ze merkt op dat de ambtelijk secretaris soms niet altijd lijkt te begrijpen wat er besproken wordt en stelt voor om na besprekingen te controleren of iedereen begrijpt wat er is besproken. Omdat deze aangepaste notulen op een later moment naar de CMR zijn gestuurd, is het niet duidelijk of iedereen het juiste document heeft ontvangen, wat voor verwarring zorgt.

De notulen worden vastgesteld.

***Ter instemming:***

**5.** **Klachtenregeling (voorlegger, klachtenregeling en oude regeling als bijlagen)**

**[02- 20241104 Voorlegger Herziene Klachtenregeling PSG.docx](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:w:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/02-%2020241104%20Voorlegger%20Herziene%20Klachtenregeling%20PSG.docx?d=wffbd168605104016b23a57497916a345&csf=1&web=1&e=XmsuHg" \t "_blank)**

[**03- 2020-02-03-klachtenregeling-psg-v12.pdf**](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:b:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/03-%202020-02-03-klachtenregeling-psg-v12.pdf?csf=1&web=1&e=YROIVj)

[**04- 20241104 Klachtenregeling PSG 2024.docx**](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:w:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/04-%2020241104%20Klachtenregeling%20PSG%202024.docx?d=wdb6828a5ca7d40cc896321c35e6d212f&csf=1&web=1&e=yI1aHF)

Antwoorden van bestuurder op vragen uit CMR-overleg zonder bestuurder van 11 november 2024 (uit bijlage 1):

* Wanneer treedt de regeling in werking?

Na instemming door de CMR, kan de bestuurder de klachtenregeling gelijk na ontvangst van die instemming de klachtenregeling vaststellen.

* Art. 1 lid 1: Wat wordt bedoeld met de term "instelling"? Wordt hiermee het SEC bedoeld?

Met instelling wordt de PSG bedoeld.

* Art. 1 lid 8: De term "overblijfkracht" is niet van toepassing

Deze zien wij niet staan in de conceptklachtenregeling.

* Art. 3: het wordt vermeld dat de regeling afgestemd is met de VMR van de verschillende scholen? Gebeurt dit echt?

De schoolleiders stemmen dit met de eigen VMR af. Dit gaat buiten het bestuur om.

* Is het duidelijk wanneer een klacht intern moet worden behandeld en wanneer deze naar een externe vertrouwenspersoon gaat?

Zie[: Vertrouwenspersonen - Purmerendse ScholenGroep (psg.nl)](https://www.psg.nl/praktische-informatie/voor-leerlingen-en-ouders/vertrouwenspersonen/)

* In het document is artikel 5 twee keer opgenomen, wat de toelichting verwarrend maakt.

De nummering is inderdaad verkeerd. Dit wordt aangepast.

* Voor sommige medewerkers is het onduidelijk of onbekend wie de vertrouwenspersoon is in hun school. Hierin dient er meer transparantie in de scholen te ontstaan.

Op de website van de PSG, maar ook op de websites van de scholen is hier meer informatie over te vinden. Als voorbeeld heb ik het schoolplan van de website van WJB bijgevoegd, waar dit duidelijk terug te vinden is. Heeft de CMR suggesties om dit anders te doen als dit niet afdoende is?

* Is er een verschil tussen een contactpersoon en een vertrouwenspersoon?

Zie voor uitleg de PSG-website via deze link: [Vertrouwenspersonen - Purmerendse ScholenGroep (psg.nl)](https://www.psg.nl/praktische-informatie/voor-leerlingen-en-ouders/vertrouwenspersonen/) Als er meer duiding nodig is, dan horen we dat graag.

***Ter advies:***

**6. Compententieprofiel RvT (voorlegger plus concept als bijlagen)**

[**05- 20241104 voorlegger compententieprofiel rvt.docx**](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:w:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/05-%2020241104%20voorlegger%20compententieprofiel%20rvt.docx?d=w8f026e432ea34ccc8ae058314f7dee85&csf=1&web=1&e=HbhJny)

[**06- PSG - Algemeen en specifiek competentieprofiel raad van toezicht CONCEPT DEF.docx**](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:w:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/06-%20PSG%20-%20Algemeen%20en%20specifiek%20competentieprofiel%20raad%20van%20toezicht%20CONCEPT%20DEF.docx?d=w2f0759cd57fc4d429cc7478d9d4612e3&csf=1&web=1&e=BCcFwq)

Tijdens de CMR-vergadering zonder bestuurder werden vragen gesteld over het competentieprofiel en het reglement voor de verkiezingen. De antwoorden van de heer Bram Buskoop overtuigden de voorzitter van de CMR. Aanvankelijk had de voorzitter twijfels vanwege de geschiedenis van bindende voordrachten, waarbij besturen invloed wilden uitoefenen. De beantwoording van de vragen toonde echter aan dat de doelstellingen juist waren en dat het reglement gehandhaafd moest worden.

De heer Bram Buskoop heeft alle vragen beantwoord, en de CMR is het eens dat de uitleg bij de vragen overtuigend is.

Het is opmerkelijk dat het enige lid waarvoor het competentieprofiel niet vereist dat men in de nabijheid woont, uit Amsterdam komt. De bestuurder geeft aan dat in de nabijheid wonen geen vereiste is, maar wel een pré en dat de PSG blij moet zijn met een Amsterdamse bestuurder, omdat dit diversiteit brengt. Uiteindelijk moeten de CMR-leden advies geven over het reglement.

***Ter bespreking:***

**7. Reglement RvT (voorlegger en conceptreglement plus statutenwijziging als bijlage (laatste niet ter bespreking)**

[**07- 20241104 voorlegger conceptreglement werving en selectie rvt.docx**](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:w:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/07-%2020241104%20voorlegger%20conceptreglement%20werving%20en%20selectie%20rvt.docx?d=wa77da637ff0e4db1b19f4288ec178309&csf=1&web=1&e=IJy9v2)

[**08- PSG - Reglement werving en selectie leden raad van toezicht CONCEPT DEF.docx**](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:w:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/08-%20PSG%20-%20Reglement%20werving%20en%20selectie%20leden%20raad%20van%20toezicht%20CONCEPT%20DEF.docx?d=w4516d6515ef34bb786b26d057b2daec6&csf=1&web=1&e=FWZjqp)

[**09- 2024.05.06 CONCEPT Akte van statutenwijziging Stichting Purmerendse Scholengroep PSG.pdf**](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:b:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/09-%202024.05.06%20CONCEPT%20Akte%20van%20statutenwijziging%20Stichting%20Purmerendse%20Scholengroep%20PSG.pdf?csf=1&web=1&e=AWemUs)

Dit punt hoeft niet met de bestuurder besproken te worden.

Antwoorden RVT op vragen uit CMR-overleg zonder bestuurder van 11 november 2024 (uit bijlage 1):

# *1. Competentieprofiel RvT (voorlegger plus concept als bijlagen)*

* In de voorlegger "Concept algemeen en specifiek competentieprofiel raad van toezicht":

Artikel 10, lid Q, bestaat niet. Bedoelt de RVT artikel 11, lid Q?

Allereerst dank voor de goede vragen en scherpe blik op de documenten, dat waarderen we zeer. Hopelijk geven onderstaande antwoorden voldoende informatie om een advies te kunnen geven. Zo niet, dan kunnen we uiteraard een moment plannen om nader met elkaar in gesprek te gaan over de voorgestelde documenten.

Inderdaad, artikel 11 lid 1 sub q WMS, excuus voor de fout.

Reglement werving en selectie leden van de raad van toezicht:

Art. 3, lid 2:

* Waarom wil de Raad van Toezicht (RVT) drie CMR-leden en twee RVT-leden?

In het huidige reglement werving en selectie staat opgenomen dat bij een vacature op bindende voordracht van de CMR er drie leden in de selectiecommissie moeten zitten: 1 namens de PCMR, een namens de OCMR en een namens de LCMR. Dat zouden we in stand willen houden om alle geledingen in de CMR mee te laten praten. Daarnaast zouden we dus ook als RvT betrokken willen zijn bij de vacature op bindende voordracht van de CMR, zodat we gezamenlijk naar elke kandidaat kunnen kijken. Omdat het een bindende voordracht van de CMR is, zou de CMR altijd een meerderheid aan stemmen in de selectiecommissie moeten hebben.

* Waarom hecht de RVT waarde aan het samenstellen van een gezamenlijke selectiecommissie, waarmee invloed aan de RVT wordt toegekend?

Door gezamenlijk naar de kandidaten te kijken vanuit verschillende perspectieven kunnen we tot de beste keuze komen. Daarbij doen we dat dus ook andersom: we geven de CMR het recht om in de selectiecommissie voor alle RvT-leden plaats te nemen. We horen dan namelijk ook graag van een CMR-lid hoe er wordt gekeken naar de kandidaten. Het alternatief is het hanteren van het wettelijk minimum: de bindende voordracht voor een lid vanuit de CMR waarbij de CMR de procedure geheel zelf kan invullen, en de rest van de vacatures in de RvT regelt de RvT zelf.

* Waar in de Wet op het Voortgezet Onderwijs staat beschreven dat kan worden afgeweken van de bindende voordracht van de CMR?

Dit staat niet in de WVO 2020 beschreven. In het huidige reglement staat dat de RvT kan afwijken van de voordracht, maar er staat niet opgenomen in welke gevallen de RvT dit kan doen. Dat geeft de RvT dus formeel te veel ruimte om af te wijken van de voordracht, en dat is niet in lijn met jurisprudentie. Daarom hebben we de tekst aangescherpt. Het afwijken van de voordracht kan alleen in uitzonderlijke gevallen, zoals is gebleken uit een uitspraak van de Landelijke Commissie voor Geschillen WMS (nr. 108828). De volgende tekst is daarin te lezen (voor de hele uitspraak, zie: [https://wordpress.onderwijsgeschillen.nl/app/uploads/2019/11/108828%20 uitspraak%20anoniem\_0.pdf)](https://wordpress.onderwijsgeschillen.nl/app/uploads/2019/11/108828%20uitspraak%20anoniem_0.pdf):   
  
*“’De Raad van Toezicht heeft vervolgens een – zij het beperkte – ruimte om de bindende voordracht van de OGMR niet over te nemen, maar het moet dan bijvoorbeeld gaan om een duidelijk ongeschikte kandidaat of een geval waarin een kandidaat op één of meer wezenlijke punten niet past in het (in redelijkheid opgestelde) profiel voor de functie (vergelijk ten aanzien van de benoeming tot bestuurder van een bedrijfspensioenfonds: Rechtbank Den Haag 11 juli 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:8328).”*   
  
Art. 4 lid 16, 2e regels:

* Het moet zijn "schriftelijke voordracht aan de selectiecommissie".

Inderdaad, dank voor de scherpte.

* Welk competentieprofiel moet de bindende voordracht van de CMR bevatten?   
  Dit gaat dan om het specifiek competentieprofiel Governance en juridische zaken. Hierbij zouden we expliciet willen benadrukken dat er iemand in de RvT plaats moet nemen met kennis van en ervaring met medezeggenschap. Een oordeel daarover kan de CMR uiteraard heel goed geven.
* Hoe is de RVT tot deze competentieprofielen gekomen, gezien het feit dat deze anders zijn dan voorheen?  
  De oude competentieprofielen die in de statuten waren opgenomen, zijn niet meer in lijn met wat de maatschappij van toezichthouders verwacht. Allereerst omdat in de profielen staat dat belangen moeten worden bewaakt en geborgd. Een raad van toezicht dient geen belangen te bewaken/borgen, maar vanuit een vrije blik te kijken naar de ontwikkelingen binnen de organisatie en daar toezicht op houden. Daarbij heeft elk RvT-lid wel zijn eigen kennis en ervaringen die hij/zij meeneemt in de RvT, maar moet wel naar álle belangen kijken. De focus in de profielen dient daar dan ook op te liggen: welke kennis en ervaring brengt een RvT-lid mee om goed toezicht te kunnen houden op de PSG? Bijvoorbeeld is de RvT van mening dat het bewaken en borgen van belangen van het bedrijfsleven niet in de raad van toezicht van de PSG thuishoort. Uiteraard is het van belang dat de RvT zicht heeft op wat er in het regionale bedrijfsleven gebeurt, maar dat is iets anders dan dat een toezichthouder vanuit het belang van bedrijven kijkt naar de PSG.

Daarnaast werden twee profielen geschreven op onderwijskundig gebied, dan wel op het gebied van openbaar, dan wel op het gebied van confessioneel onderwijs. Het is de mening van de RvT dat kennis en ervaring van voortgezet onderwijs in één profiel samen zou moeten komen, en niet gescheiden profielen op basis van de identiteit. Daarbij hebben we wel expliciet in het profiel Onderwijs opgenomen dat het zowel gaat om toezichthouden op openbaar als interconfessioneel onderwijs.   
  
De kern van de nieuwe profielen is dat de RvT heeft gekeken naar welke kennis en ervaring er binnen de RvT van de PSG nodig is op dit moment en op basis daarvan de profielen heeft geschreven.

* Waarom moeten alle Raad van Toezicht-leden in de omgeving wonen, behalve het CMR-lid?

In een raad van toezicht zijn naast het hebben van voldoende kennis en vaardigheden nog een

tweetal andere zake nodig: personen die al wat ervaring hebben met het vak van toezichthouden

en personen die de omgeving waarin de organisatie staat goed kennen. Om te borgen dat er zowel

ervaren toezichthouders in de RvT zitting nemen als er RvT-leden zijn die uit Purmerend of de

omgeving komen, heeft de RvT het van waarde gevonden als hier in ieder geval als pre (niet als

harde vereiste) iets over opgenomen staat in de competentieprofielen. Daarbij heeft de RvT bij drie

profielen gekozen als pre voor het woonachtig zijn in de omgeving, en bij twee profielen (naast

Governance en juridische zaken ook het competentieprofiel Personeelszaken) gekozen voor

ervaring als toezichthouder als extra aspect om mee te nemen bij het beoordelen van de kandidaten.

Bij het profiel Financieel en bedrijfsvoering achtten wij het van belang dat iemand uit de omgeving

komt, zodat hij/zij ook de lokale context beter kent. Een van de punten uit dit specifiek profiel is

ook dat deze persoon begrijpt hoe het lokale bedrijfsleven in elkaar steekt. Dan is het handig als je

uit de omgeving komt. Hetzelfde geldt voor het profiel Onderwijs: inzicht in welke

onderwijsontwikkelingen er specifiek in Purmerend plaatsvinden kan van toegevoegde waarde zijn

voor een goede start in de RvT. Het profiel van voorzitter heeft als pre woonachtig in de omgeving

vanwege dat deze persoon ook een politiek profiel heeft en dient te begrijpen hoe lokale politieke

processen werken. Dit staat ook in het profiel opgenomen.

De overige twee profielen, Governance en juridische zaken en Personeelszaken, zijn meer van

algemene aard in de zin dat de lokale context minder van invloed is op het goed functioneren van

de RvT-leden met dit profiel. Wel is bij deze profielen eerdere toezichthoudende ervaring een plus

om snel zo goed mogelijk toezicht op deze gebieden te kunnen houden.

* Waarom wil de RVT zoveel nadruk leggen op de bindende voordracht van de CMR?

Zoals eerder gesteld hebben we een tweetal mogelijkheden. De eerste is de letter van de wet volgen, waarmee de RvT en CMR in het kader van de benoemingen ‘geschieden werelden zijn’: de CMR komt tot zijn eigen bindende voordracht voor 1 lid en de RvT tot zijn eigen benoemingen voor de overige 4 leden. Het lijkt ons van toegevoegde waarde als de CMR mee kan denken in de procedure voor ook de 4 leden niet op bindende voordracht, en als de RvT mee kan denken in de procedure voor de vacature op bindende voordracht van de CMR. Dit hebben we dan ook zo opgenomen in het reglement werving en selectie, met daarbij altijd als optie dat de CMR voor bindende voordracht alsnog zijn eigen procedure opstelt (artikel 1).   
  
Vervolgens heeft de RvT dus nagedacht over de verschillende profielen. In de oude statuten stond opgenomen dat de CMR het recht op bindende voordracht heeft voor het profiel ‘Bewaken en borgen van de belangen leerlingen, ouders en personeel’. Een van de belangrijke aspecten was hierbij ook dat deze persoon begrijpt hoe medezeggenschap werkt. Dat er iemand in de RvT zit met deze kennis willen we graag wederom borgen in een van de profielen, waarbij een profiel waarin in bredere zin kennis en ervaring met (medezeggenschaps)recht en **governance het meest logisch werd geacht door de RvT.**   
  
 *2. Reglement RvT (voorlegger en conceptreglement plus statutenwijziging als bijlage laatste niet ter bespreking.*

* Artikel 7, lid 4: Het recht op bindende voordracht wordt ingeperkt. Waarom is dit toegevoegd?   
  In de vragen staat dat het recht op bindende voordracht wordt ingeperkt, maar dit staat in artikel 7 lid 4 in de statuten (en het staat uiteraard ook in de wet geborgd, waarmee de toevoeging in de statuten eigenlijk geen waarde heeft tenzij dit recht uit de wet zou worden geschrapt). Zou de CMR dit punt dan ook nog iets kunnen toelichten?
* De zin met betrekking tot het convenant kan uit het stuk worden verwijderd, aangezien de wet gewoon gevolgd moet worden.   
  Het convenant zou dus kunnen betreffen de afspraken die we in het reglement werving en selectie maken, maar zoals ook beantwoord bij het eerste deel van de vragen: de CMR bepaalt hoe de bindende voordracht moet worden ingevuld.
* Artikel 7, lid 2, van de statuten komt niet terug in de door de RVT voorgestelde competentieprofielen.

De CMR heeft inderdaad een punt dat het profiel ‘bewaken en borgen van de beginselen van het openbaar onderwijs’ niet als zodanig in de specifiek competentieprofielen staat opgenomen, maar in andere bewoordingen onderdeel is van het competentieprofiel Onderwijs. Wellicht dat dit iets explicieter moet worden opgenomen in de competentieprofielen om beter te voldoen aan de statuten. De RvT zal dit punt nog bespreken. Mocht de CMR adviseren om dit in het specifiek competentieprofiel aan te passen, dan kijken we daar ook uiteraard graag naar.

* Waarom komt het voorstel van de vertegenwoordiger van de CMR?

Als met de vraag wordt bedoeld wat de reden is dat het lid dat zitting neemt op bindende voordracht van

de voorstellen bij de CMR indient: de RvT doet de voorstellen uiteraard als geheel. Eén persoon uit de RvT is vervolgens de contactpersoon vanuit de RvT om te zorgen dat gestelde vragen worden beantwoord en

bespreking met de RvT mogelijk is.

* Waarom wil de RVT afwijken van de wet?

Deze vraag begrijpen we niet. Op welk punt zou de RvT van de wet willen afwijken?

**8. Kosten ambtelijk secretaris (mondeling, geen bijlage vanuit bestuur; bijlage vanuit CMR: Activiteitenplan/begroting blz. 14)**

[**10- 2425 CMR PSG Activiteitenplan.pdf**](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:b:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/10-%202425%20CMR%20PSG%20Activiteitenplan.pdf?csf=1&web=1&e=mhSBlg)

De bestuurder merkt op dat de doelen van de CMR voor dit jaar zich sterk richten op de vergaderstructuur, maar minder op bijvoorbeeld het vertegenwoordigen van en bekendheid genereren bij de achterban. Er is binnen de CMR inmiddels een aparte commissie achterban ingesteld om de achterban duidelijk te informeren. Iedereen ziet dit als een positieve stap.

Er is gekeken naar mogelijkheden om de kosten van de Ambtelijk secretaris te verminderen, Dit is in de begroting van de CMR opgenomen en met de bestuurder besproken. De CMR beschouwt dit punt als afgerond.

**9. HR: functieboek en verlofkaarten**

**[11- Info voor CMR - status update.docx](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:w:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/11-%20Info%20voor%20CMR%20-%20status%20update.docx?d=w0cab1256280a43799ef4658ab336ba92&csf=1&web=1&e=Uw1Ai6" \t "_blank)**

Verlofkaarten:

Tijdens het agenda-overleg heeft de voorzitter aangegeven dat de bestuurder met de OOP'ers die het betreft, moet overleggen over het functieboek en de verlofkaart. Een CMR-lid heeft dit onderwerp al meerdere keren aangekaart, en het is afgesproken dat iedereen zijn jaartaak moet kunnen zien. Volgens de bestuurder heeft elke medewerker nu inmiddels toegang tot zijn of haar persoonlijke verlofkaart. Als dat nog niet gebeurd is, moeten zij contact opnemen met hun directeur. Ook de OOP-ers kunnen nu zelf elke dag hun taken en overuren in Foleta invoeren. Overwerk mag alleen in afstemming met hun leidinggevende. Als de OOP-er zonder afspraak overwerkt, moet dit besproken worden met de leidinggevende. Het is belangrijk dat medewerkers toegang hebben tot hun gegevens en dat overwerk inzichtelijk is. Dit geldt voor alle werknemers van PSG, inclusief docenten.

In de laatste maand van het jaar moeten alle taken en overuren volledig inzichtelijk zijn. Dit zal de transparantie verbeteren en ervoor zorgen dat iedereen goed geïnformeerd is.

Er wordt geconstateerd dat sommige medewerkers nog steeds problemen hebben en niet kunnen inloggen in de systemen Foleta en VISMA. Dit zal door de bestuurder worden opgepakt.

Functieboek:

Binnen de organisatie bestaan momenteel drie functieboeken uit verschillende jaren (2011, 2018 en 2021), die elkaar aanvullen maar ook voor verwarring zorgen. Het is een wirwar van functies, waarbij sommige posities in het ene boek wel genoemd worden, maar in het andere niet.

De HR-afdeling is gevraagd om een update te maken en een geconsolideerd functieboek op te stellen waarin alle nodige functies en taken binnen de organisatie duidelijk worden beschreven. Dit nieuwe functieboek moet toekomstbestendig zijn en is gebaseerd op de methodiek van de VO-raad, die een reeks functies voor alle OP-functies heeft opgesteld.

Er wordt ook opgemerkt dat een LD-functie niet is voorbehouden aan 1e graders.

Het is belangrijk dat dit gezamenlijk aangepakt wordt en ervoor te zorgen dat het nieuwe functieboek recht doet aan het werk en de verantwoordelijkheid van iedere medewerker. Dit zal vertrouwen opbouwen en ervoor zorgen dat iedereen naar hetzelfde doel werkt, namelijk het beste voor onze leerlingen en de stichting. Het is van belang te blijven communiceren over deze kwesties en samen te streven naar een functieboek dat voor iedereen helder en rechtvaardig is. Dit vergt inspanning en tijd, maar is cruciaal voor de toekomstige groei en duidelijkheid binnen de organisatie.

Antwoorden van bestuurder op vragen uit CMR-overleg zonder bestuurder van 11 november 2024 (uit bijlage 1):

* Verzoek om organigram en functieboek door te sturen.

Is al naar CMR gestuurd en doorgezet naar alle leden door secretaris

**10. Themabijeenkomst AI: gezamenlijk oppakken van CMR en bestuurder**

Tijdens een themabijeenkomst over AI en veiligheid afgelopen vrijdag, hebben alle leidinggevenden van de organisatie, inclusief de directeuren, een spreker gehoord die sprak over de ethische kant, de gevaren, en de voordelen van AI. De drie uur durende workshop was zeer informatief en diende als een startpunt voor verdere discussies over de toepassing en implicaties van AI binnen de organisatie.

Het is belangrijk dat dit onderwerp goed aangepakt en verder besproken wordt. Daarom stel de bestuurder voor om een grotere bijeenkomst te organiseren waarin dezelfde spreker nogmaals zijn inzichten deelt, zodat iedereen binnen de organisatie dezelfde informatie ontvangt. Dit kan buiten de reguliere vergaderingen om, bijvoorbeeld op een ochtend of middag, zodat het voor iedereen toegankelijk is.

Het is essentieel dat we deze bijeenkomst goed organiseren om ervoor te zorgen dat we allemaal op dezelfde lijn zitten wat betreft de inzet van AI en de bijbehorende ethische overwegingen.

Dit zal gezamenlijk door de bestuurder en de CRM in het nieuwe jaar georganiseerd worden voor de leden van de CMR en de VRM-en.

***Ter informatie/ingekomen stukken:***

**11. Update BNC - mondeling (geen bijlage)**

Er is een intentieverklaring. De gemeente Waterland heeft het BNC betreffende gebouw uit hun begroting gehaald. ZAAM is samen met de PSG naar de wethouder van Waterland gegaan om te benadrukken dat als de gemeente het belangrijk vindt om een middelbare school te behouden, zij hiervoor ook de benodigde middelen moeten vrijmaken. Hoewel het gebouw niet direct vernieuwd hoeft te worden, moet er wel een planning komen voor de renovatie. Tot die tijd zijn er aanpassingen nodig om ongeveer 350 tot 400 leerlingen te kunnen huisvesten.

Het college van de gemeente Waterland wil de school graag behouden en heeft een brief gestuurd naar de gemeenteraad met de boodschap dat PSG bereid is het gebouw in principe over te nemen, mits dit geen kosten voor PSG met zich meebrengt en er een toekomstplan voor het gebouw is.

Alle gesprekken moeten vóór 18 december zijn afgerond zodat de plannen tijdens de vergadering met de Raad van Toezicht besproken kunnen worden. De wethouder staat ook positief tegenover het behoud van de school, ondanks de financiële uitdagingen.

Het is cruciaal dat er aanpassingen worden gedaan aan het gebouw om alle leerlingen te kunnen huisvesten. Momenteel kunnen er slechts 300 leerlingen worden ondergebracht, wat al logistieke uitdagingen met zich meebrengt. Op 18 maart is er overleg met de gemeente en men hoopt dat het college tegen die tijd een uitspraak heeft gedaan.

Het blijft belangrijk dat er een duidelijke planning en financiering komt voor de nodige aanpassingen aan het gebouw. De PSG zal alleen verdergaan als het geen financiële risico's zich meebrengt.

**12. Update huisvesting (bijlage)**

[**12- status update huisvesting PSG.docx**](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:w:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/12-%20status%20update%20%20huisvesting%20PSG.docx?d=w93b1f9f22e0a4a939f6a9a1aa8272d50&csf=1&web=1&e=szu3MM)

Gymzalen:

De tijdelijke gymzalen worden voor het einde van het jaar 2025 opgeleverd. Ze zouden oorspronkelijk in april 2024 gereed zijn, maar de bouw is pas in november begonnen. De gymzalen worden geplaatst op Purmersteijn.

Locatie en Kosten:

De kosten voor de toiletgroepen bedragen €50.000 voor de eerste twee groepen en €670.000 voor de rest. Dit verschil is te wijten aan de gespreide aanpak van de werkzaamheden.

De Technasium werkplaats is ook onderdeel van de planning binnen huisvesting, afhankelijk van de toekomstige functie en gebruik. De kosten zullen altijd bij de school die de werkplaats gebruikt in rekening gebracht worden

Investeringen en Nieuwbouw:

Er wordt momenteel niet veel geïnvesteerd in de Da Vinci-locatie vanwege de geplande sloop door de gemeente. Dit leidt tot beperkte investeringen om de lopende zaken te faciliteren.

Er is m.b.t. de aansluiting op het elektriciteitsnet goedkeuring verkregen om op de maatschappelijk prioritaire lijst te staan. De nieuwbouw zal energieneutraal zijn, maar er moeten mogelijk dieselgeneratoren worden ingezet bij capaciteitsproblemen van het netwerk.

Antwoorden van bestuurder op vragen uit CMR-overleg zonder bestuurder van 11 november 2024 (uit bijlage 1):

1. Wat is de status van de tijdelijke gymzalen?

De aanleg van deze tijdelijke gymzaal is net gestart. De locatie is gelegen op het terrein van Purmersteijn.

* Wat is de locatie van de nieuwe tijdelijke gymzalen?   
  Er is vertraging opgelopen door een rechtszaak bij de gunning van de bouw van de gymzaal. Vanuit de PSG ligt het verzoek bij de gemeente om met een definitieve planning te komen. Op de korte termijn worden de lessen opgevangen door het huren van externe locaties. Er loopt nog steeds een juridisch geschil met de gemeente. PSG wacht nog steeds op een uitspraak van de bezwarencommissie.

1. Op pagina 4 punt 4 staan de kosten voor sanitaire voorzieningen vermeld als €50.500 in 2025 en €670.000 in 2026.   
     
      
     
      
   Voor 2025 gaan we eerst 2 toiletgroepen aanpakken. Dit worden de toiletgroepen op de B0 of de B1. Het gaat hierbij om een toiletgroep voor de jongens en een toiletgroep voor de meisjes. In 2026 pakken we de rest van het gebouw qua toiletgroepen aan. Voor de docententoiletten zijn we al iets verder, aanleg daarvan kerstvakantie 2024-2025.   
     
   Waar komt deze forse stijging van kosten vandaan?
2. Op pagina 2 staat vermeld dat in het Jan van Egmond de Technasium werkplaats is gerealiseerd. Hier wordt nu nog door zowel het Jan van Egmond als ook het Da Vinci gebruik van gemaakt. Naar het schijnt wordt het voornamelijk (op een JEL-klas na) enkel door het Da Vinci gebruikt.   
   Het Technasium wordt inderdaad grotendeels door het DAV gebruikt. Voor het JEL is het lokaal B005 aangepakt, maar dat is een tijdelijke oplossing. De school moet nog bepalen wat ze precies in de huidige Technasium werkplaats willen gaan doen als het Da Vinci naar de nieuwbouw vertrokken is. De kosten (Afschrijvingslasten) zullen bij die school worden toegekend die het lokaal gebruikt.
3. Op pagina 6 staan de kosten voor gebouwen vermeld: €15.000 voor Da Vinci en €1.467.000 voor Jan van Egmond.   
     
      
   Waar komt dit verschil vandaan?   
   Het verschil in kosten ligt hem volledig in het feit dat het Da Vinci naar de nieuwbouw zal verkassen in 2026. Hier gaan we dus niet meer echt in investeren, maar meer instandhouden. Hetgeen er nu nog wel geïnvesteerd wordt in het DAV heeft te maken met wettelijke vereisten (denk aan de Brandmeldinstallatie, Legionellapreventie, Blusmiddelen, Noodplattegronden, etc., etc. Inventaris die nu aangeschaft wordt verhuist mee naar de nieuwbouw. Gaat trouwens vrijwel volledig om ICT zaken.

* Welke procedure wordt gevolgd bij het ophogen van het contract bij de energieleverancier?

We hebben in 2023 reeds de aanvraag voor ophoging gedaan. Pas vanaf 1 oktober jl. konden we een verzoek tot maatschappelijk prioriteren doen, en dat hebben we gedaan. Hiervoor heeft Liander inmiddels goedkeuring gegeven. Hiermee kom je hoger op de wachtlijst te staan. We hebben met Liander op regelmatige basis contact over onze aanvraag, maar zij kunnen momenteel nog geen enkele toezegging doen. Hier moeten we dus de vinger aan de pols blijven houden.

**13. Vakantieregeling: terugkoppeling vanuit Topgroep: regeling C is vastgesteld (was ook vanuit CMR aangegeven, dus daarmee definitief vastgesteld)**

Dit punt is duidelijk en is vastgesteld. De rest van de vakanties liggen vast.

**14. Personele ontwikkelingen; werving nieuwe bestuurssecretaris; start nieuwe directeur WJB (mondeling, geen bijlage)**

Er wordt een nieuwe bestuurssecretaris geworven. Er is een kandidaat en volgende week is er een arbeidsvoorwaardengesprek gepland

De nieuwe directeur WJB is gestart.

Er is een tweedaagse bijeenkomst met de directeuren over leiderschap geweest. De bijeenkomst was zeer prettig en vruchtbaar. De directeuren beginnen steeds meer te beseffen dat de PSG-organisatie een duidelijke visie heeft en dat ervan daaruit aan de verschillende scholen vormgegeven wordt.

In lijn met het strategisch beleidsplan is de PSG goed op weg. Er zijn stappen gezet die de PSG dichter bij de doelen brengt. Iedereen kijkt uit naar verdere samenwerking en het voortzetten van dit positieve traject.

**15. Update Nelson Mandela: projectleider gestart, inspectiebezoek (mondeling, geen bijlage)**

Na de recente inspectie is de school beoordeeld met een onvoldoende. Er is inmiddels een projectleider gestart. Er is veel werk te verrichten, vooral omdat de school uit gefaseerd wordt, wat de omstandigheden nog complexer maakt.

De huidige leerlingen verdienen kwalitatief goed onderwijs en er wordt hard gewerkt om dit te waarborgen.

Er zijn belangrijke stappen gezet om de situatie te verbeteren, hoewel dit een zware belasting is geweest voor het team. Positieve aspecten zijn ook aanwezig, maar er is zeker ruimte voor verbetering. De inspectie vindt dat ‘ docenten te lage verwachtingen van hun leerlingen hanteren, wat dringend moet worden verbeterd om hun volledige potentieel te benutten’ .

Binnen de lessen is er geen differentiatie, geen afstemming met leerlingen en geen variatie in werkvormen te zien. Dit zijn essentiële elementen die moeten worden verbeterd. Het is belangrijk om een cultuur te creëren waarin hoge verwachtingen worden gesteld aan zowel docenten als leerlingen.

De huidige situatie heeft een impact op de mentale gesteldheid van het personeel, maar het is essentieel dat de verantwoordelijkheid wordt genomen om dit niet bij de leerlingen neer te leggen. Ondanks de uitdagingen moeten de leerlingen nu prioriteit krijgen.

**16. Update MTO (mondeling, vooralsnog geen bijlage; rapport volgt zodra we die ontvangen hebben van DUO)**

Het MTO-rapport ontvangen.

Het rapport is inmiddels naar de directeuren van alle PSG-scholen gestuurd. Aankomende donderdag zal er een sessie plaatsvinden met de directeuren en DUO, waarin de afgenomen lijst en de resultaten worden besproken. Daarnaast zullen de bevindingen worden gedeeld en besproken met de betrokken scholen.

Op dit moment is het niet gepast om de inhoud van het rapport met de CMR te delen, maar na de sessie van donderdag zal het rapport gedeeld worden. De CMR komt er niet zo rooskleurig uit maar de stichting iets beter ten opzichte van twee jaar geleden.

**17. Mail over Vita College van Camyre**

[**13- Vita College svz oktober 2024.docx**](https://purmerendsescholengroep.sharepoint.com/:w:/r/sites/PSGteamMedezeggenschapsraad/Gedeelde%20documenten/General/CMR%20met%20bestuurder/2024-2025/20241125%20CMR%20met%20bestuurder/13-%20Vita%20College%20svz%20oktober%202024.docx?d=w4017abc7f16341d0901ee02a9d3a2ae6&csf=1&web=1&e=FY4C8N)

Er worden geen voorlichtingsbijeenkomst meer gegeven over de veranderingen bij het Vita College en hoe de overgang van de leerlingen naar andere scholen zal verlopen. Tijdens gesprekken met ouders was er veel emotie, wat begrijpelijk is.

De focus ligt nu vooral op de begeleiding van de leerlingen, die aan het einde van dit schooljaar naar een andere school zullen gaan. De bestuurder begrijpt dat er zorgen zijn over de overgang naar een grotere school en de PSG zal hun best doen om dit proces goed te begeleiden.

Vita College is in de loop der tijd meer een zorglocatie geworden.

**18. Rondvraag**

De CMR leden hebben geen vragen

20u25: De bestuurder en de bestuurssecretaris verlaten de vergadering.

**19. Stemming**

Stemming van de 12 aanwezige CMR-leden besloten/besproken is:

Stemming instemming van de CMR-leden:

**Klachtenregeling (voorlegger, klachtenregeling en oude regeling als bijlagen)**

Voor: Iedereen stemt in met de klachtenregeling

Tegen:/

Onthouding:/

Stemming advies van de CMR-leden:

**Compententieprofiel RvT (voorlegger plus concept als bijlagen)**

Voor: 11 stemmen

Tegen:/

Onthouding: 1 onthouding

**20. Sluiting**

De voorzitter sluit de vergadering

