

Verslag GMR vergadering 30 mei 2023, Postillion Hotel Deventer		actie
	<p><b>Aanwezig</b> De personeelsgeleding Gerard Blikmans, Joost Boetes, Peter Boomers, Ronald van Broekhoven, Ad van El, Hans Hilhorst, Eelco van Londen, Martin Meulenbeld(vz), Esmeralda Morsink, Bas Penris, Helma van Puijenbroek (secr), Wilma Tjeldeman, Remco Westerveld.</p> <p>Leerlingengeleding Quin Bonnes, Juliette Kok, Josse Smit, Oudergeleding Reinette de Boer, Jera van Essen, Annie Harmsen, Marjon Koetje,</p> <p><b>Afwezig</b> Ricardo Blanes Blancas, Christien ten Dam, Leonie Koekoek, Rachel Laarhuis, Arnold Libau, Jury Liebrand</p> <p><b>Gast:</b> Hein van Oorscot</p>	
1.	<p><b>Opening en vaststellen van de agenda</b> Esmeralda Morsink is een nieuw lid voor de kwaliteitszetel OOP. Ze werkt op het Bonhoeffer PRO en doet daar heel veel verschillende werkzaamheden. Er volgt een kort voorstelrondje. Er komt een agendapunt bij. PSA.</p>	
2.	<p><b>Wat doet een RvT</b> Dhr Hein van Oorscot, voorzitter van de RvT vertelt hierover. Hij is nu 4 jaar voorzitter RvT en is vorige maand weer herbenoemd. Vroeger waren er allemaal kleine zelfstandige scholen, later werden er scholen samengevoegd en er ontstonden schoolbesturen. Weer later werden deze besturen groter en ontstonden er colleges van bestuur met een voorzitter en een lid. Gaande weg zijn toen ook de Raden van toezicht ontstaan. Eigenlijk zijn zij de werkgever van de leden van het college van bestuur. Buiten dat het een wettelijke vereiste is om twee maal per jaar contact/overleg te hebben met elkaar, ziet Hein van Oorscot ook het belang van dit contact, vooral om op die manier binding te houden met elkaar. De RvT bepaalt zelf de vergoeding die ze krijgen, maar die is wel aan ministeriele regels gehouden. Het huisvesting dossier heeft de RvT dit jaar goed bezig gehouden. De informatie die de RvT gebruikt om een mening dan wel een advies te geven halen ze uit de bestaande documenten, ook gaan ze wel bij scholen langs om informatie op te halen. De RvT heeft alleen instemming op de begroting van de stichting. In het algemeen vindt de RvT dat de (G)MR een kritische toon mag/moet hebben. Ze hebben de indruk dat het overleg tussen het CvB en de GMR over het algemeen goed verloopt.</p>	
3.	<p><b>Mededelingen</b> <b>Carmel Ontwikkelt</b> Op 17 mei was er weer een bijeenkomst van de werk groep Carmel Ontwikkelt. Kort verslag waarover men het heeft gehad. Gesproken over de Carmelbelofte nieuwe leidinggevendenden. Komt terug in de gremia CvS en GMR. De laatste heeft instemming. De Carmel Academie is stilzwijgend van start gegaan, na de zomervakantie een echte lancering. Dit met een artikel en door Communicatie. Daarnaast gesproken over het Carmelberoepsbeeld. Na het gesprek met de GMR zal er op het EHL nog meer gesproken worden met de docenten over het herijken van het Loopbaanbeleid.</p>	

	<p><b>Declaratieformulieren</b>  Voor de ouders en leerlingen: de declaratieformulieren graag voor de laatste vergadering bij Martin inleveren via de mail. Helma zal nieuwe formulieren zenden via de mail.</p> <p><b>Webinar</b>  Er is een webinar geweest over het “ lezen van een formatieplan”. Dit webinar werd gepresenteerd door Karel van der Velden, controller van de stichting, en Mark van Essen, vakbondsbestuurder van de AOB . Er waren een 20 tal collega’s die hier aan hebben deelgenomen. Het webinar is opgenomen en dus terug te zien. De link naar de opname is verstuurd naar de GMR leden, secretarissen en voorzitters van de (C)MR-en.</p> <p><b>Kerngroep Leermiddelen</b>  Er is regelmatig overleg met Osinga de Jong en de kerngroep. Veel gaat al goed. Aan de knelpunten die er zijn, oa. benaderen scholen voor bulkbestellingen en huidige leermiddelenlijsten vergelijken en met die van dit jaar, wordt gewerkt. Op 15 juni gaat er een mail naar alle leerlingen over de procedure van het bestellen van het boekenpakket.</p> <p><b>Regulieroverleg met het CvB;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actie loonbod; Carmel staat achter de looneis van de bonden en de VO raad. Het zal gecommuniceerd met de achterban.</li> <li>• Er hebben voldoende mensen gereageerd op de vacature voor lid CvB.</li> <li>• Huisvesting; Er is met alle EvS gesproken over de huisvesting. De bestaande huisvestingsplannen krijgen een definitiever karakter.</li> <li>• Er wordt nagedacht over een voorstel voor een andere percentage van afdracht voor de scholen.</li> </ul> <p><b>Carmel Vitaal</b>  Uit de voorbereidingsopdracht, die deelnemers hebben gedaan, bleek dat veel scholen nog (veel) te weinig informatie hebben om inzicht te hebben in de vitaliteit van de medewerkers. Er wordt op meer dan de helft van de scholen niet regelmatig een PMO aangeboden. Er is ook geen verdere informatie beschikbaar.  Dat betekent dat de eerste stap van veel scholen is, om te komen met een plan hoe te komen aan meer info. Bijvoorbeeld PMO (laten) organiseren (door P&amp;O).  De PSA; vragenlijst over psycho sociale arbeidsbelasting gaat bij alle scholen afgenomen worden. Dan is het onhandig om ook nog bijvoorbeeld LoyalisScan te gaan doen. Dan overvraag je mensen en je krijgt uit de PSA al, in combinatie met PMO, al voldoende info om te weten hoe het met de vitaliteit staat.  Begin juni twee online workshops Energiebalans en Ademhaling. Beide workshops zijn bedoeld om kennis te verwerven en praktische tips te bieden op het gebied van vitaliteit.</p> <p>.</p> <p><a href="https://stichtingcarmelcollege.sharepoint.com/sites/SCC_Academie/SitePages/Aanbod-van-verschillende-workshops.aspx">https://stichtingcarmelcollege.sharepoint.com/sites/SCC_Academie/SitePages/Aanbod-van-verschillende-workshops.aspx</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 juni van 15.30 - 16.30 uur wordt de online workshop 'Energiebalans, beweging en vitaliteit' gegeven door vitaliteitscoach Tom Bloo. Daarin sta je stil bij het managen van energie, verschillende energiebronnen en daarnaast krijg je praktische handvatten om mee aan de slag te gaan.</li> <li>• 8 juni van 15.30 - 16.30 uur wordt de online workshop 'Het belang van een goede ademhaling voor je fysieke en mentale vitaliteit' gegeven door Joey Ophof. Deelnemers leren verschillende ademhalingstechnieken om stress te verminderen, om meer focus te krijgen en beter te slapen.</li> </ul> <p><i>Reactie vanuit de raad: Er is wel twijfel over deelname aan het onderzoek omdat er niet altijd vertrouwen is, toch is er wel voldoende deelname nodig om te komen tot een goed onderzoek.</i></p>	
4.	<p><b>Verslag vorige vergadering 11 april 2023</b>  Er is een aantal tekstuele wijzigingen.  Nav op de site kun je doorklikken naar de Carmel Academy; dit is het professionalisering platform van Carmel. De vraag was eigenlijk dat er gezocht wordt</p>	

	naar een kanaal waarop te zien is welke scholen bv TTO of BSM gegeven wordt en welk programma dan gedraaid wordt. Het DB gaat het navragen.	<b>DB</b>
<b>5.</b>	<p><b>Ingekomen en uitgegane stukken</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Beantwoording van het CvB op onze brief over het persoonlijk budget.</u></li> </ul> <p>Het DB ervaart dit als een pittige brief antwoord op onze pittige brief.  Reactie van de leden: De toon van de brief is niet prettig, wederom gevoel van bagatelliseren. Er is een ondertoon die lijkt alsof wij als GMR iets niet goed gedaan hebben. Afspraken die gemaakt zijn, worden niet nagekomen.  Voor het moment laten we het zo, wel houden we in de gaten of er op tijd een evaluatie komt en hoe die uitgevoerd gaat worden. De eerste evaluatie zou voor de vakantie plaats moeten vinden.</p>	<b>DB</b>
<b>6.</b>	<p><b>Herziene versie MR Reglement, zie 06, ter instemming</b></p> <p>Tekst van de statuten goed volgen. Benaming Artikel 17 van het reglement en Artikel 11 van de statuten moeten met elkaar kloppen. Dat is nu niet zo.  Kunnen we personeelsleden die niet in dienst zijn van Carmel schrappen voor deelname aan de GMR? Hierover neemt het DB contact op met Erna Kleissen van het bestuursbureau.  We brengen het nu niet instemming. We wachten even een nieuwe tekst af en zullen het dan instemming brengen. Waarschijnlijk de volgende vergadering 4 juli.</p>	<b>Secr.</b>
<b>7.</b>	<p><b>Europese aanbesteding dranken en voeding</b></p> <p>Er is een brainstormsessie ter voorbereiding van de Europese aanbesteding voor dranken en voeding geweest.  We maken nu naast bestelling bij de Sligro veel gebruik van andere leveranciers. Dit heeft deels te maken met het onderwijsprogramma wat op een aantal scholen gedraaid wordt, maar ook door impuls aankopen. Maar ook omdat de Sligro niet alles ( op voorraad) heeft.  Daarnaast is het opvallend dat we een enorm groot aantal verschillende producten afnemen bij de Sligro. De teller staat bij Carmel ver boven de 14.000. Bij vergelijkbare organisaties is dat 1.000. De vraag is waarom wij zoveel verschillende producten afnemen en of dat dat niet minder kan.  Verder is het voor een volgende aanbesteding belangrijk om de vaag te stellen wat we belangrijker vinden, prijs of duurzaamheid. Prijs of snelheid van leveren. De volgende planning wordt aan gehouden. Wij willen vanaf punt 4 erbij betrokken zijn.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① Verzamelen input (brainstorm, leveranciersbeoordelingen, data)</li> <li>② Kick-off aanbestedingsteam (23 mei)</li> <li>③ Marktoriëntatie</li> <li>④ Opzet documentstukken en 1e &amp; 2e bespreking</li> <li>⑤ Vaststellen en publicatie documenten</li> <li>⑥ Nota van inlichtingen 1&amp;2</li> <li>⑦ Ontvangen en beoordelen inschrijvingen</li> <li>⑧ Voorlopige &amp; definitieve gunning</li> <li>⑨ Voorbereiding &amp; implementatie</li> <li>⑩ Start overeenkomst (1 augustus 2024)</li> </ol>	
<b>8.</b>	<p><b>Overall opbrengst sessie herijking loopbaanbeleid, zie bijlagen 08 a, b, c, ter informatie.</b></p> <p>Vorige vergadering zijn er leden van de werkgroep aanwezig geweest en hebben onze input opgehaald.  Kijken we alleen naar LB, LC, LD of ook van tijdelijk naar vast. Er wordt nu vooral gekeken naar de schalen en niet naar de personeelsleden die nu in tijdelijk dienstverband zijn en in aanmerking komen voor een vast dienstverband. Ook hierop moet beleid gemaakt worden. Deze opmerking wordt door Martin meegenomen naar de werkgroep.</p>	<b>Martin</b>
<b>9.</b>	<p><b>Voorgenomen bestuursbesluit 'Carmel visie op verzuim en inzetbaarheid',</b></p> <p>Er is een verschil van mening over de kennis en kunde van de teamleiders. Wij vinden een cursus van twee dagen te weinig, de eindverantwoordelijk schoolleiders vinden dat</p>	

	<p>niet iedere teamleider hier behoefte aan heeft en dat een halve dag wel genoeg zou moeten zijn. Het CvB begrijpt dat we er zo niet uitkomen en gaan in september een bijeenkomst houden om uit deze impasse te komen.</p> <p>In het huidige stuk wordt gesproken over twee werkgroepen. Mochten die er nog komen dan willen de onderstaande leden deelnemen aan de volgende groepen.</p> <p>Inspiratiegroep: Ad, Joost, Helma en Martin  Klankgroep: Bas, Helma en Martin</p> <p>Er zijn nog een aantal leden die eerst willen weten hoeveel belasting het geeft. Er wordt ook gevraagd om de bijeenkomsten dan aan het einde van de middag gepland kunnen worden ter voorkoming van lesuitval.</p>	DB
10.	<p><b>Psychosociale arbeidsbelasting, ter informatie</b></p> <p>Carmel heeft het voornemen om tweejaarlijks op Carmelniveau een verdiepend onderzoek te doen naar PSA, zodat risico's in het kader van sociale veiligheid en werkdruk tijdig in beeld zijn en adequaat kan worden geïntervenieerd. Daartoe wordt de organisatie van de uitvraag PSA voor alle scholen en het bestuursbureau centraal gefaciliteerd en worden aan scholen en bureau op basis van het PSA-onderzoek resultaten en adviezen aangereikt, zodat zij binnen de eigen school actie kunnen zetten op PSA.</p> <p>Dit voornemen wordt verwerkt in een voorgenomen besluit dat op 13 juni 2023 in de vergadering van het College van Bestuur wordt besproken. Het voorgenomen besluit wordt ter advisering voorgelegd aan het Convent van Schoolleiders in de vergadering op 29 juni 2023 en ter instemming voorgelegd aan de PGMR in de vergadering op 4 juli 2023</p> <p>Er moet gewaakt worden dat er niet te veel vragenlijsten langs komen. Het gevaar dreigt dat dan niet veel personeelsleden de vragenlijst invullen.</p> <p>Aan de andere kant is het ook belangrijk om niet alleen met één onderzoek als referentie te nemen. Het zou niet valide kunnen zijn wanneer er bijvoorbeeld net een incident op die school heeft plaatsgevonden. Ook op school moet de uitkomst geanalyseerd worden en op geanticipeerd worden. Dit zal ook gedaan worden. Het beleid hierop volgt nog.</p> <p>Er komt een aanbesteding en wie wil daar in? Helma of Martin.</p>	Agenda 4 juli secr
11.	<p><b>Terugblik op de bijeenkomst over de Midterm Review</b></p> <p>Tijdens de bijeenkomst is het rapport toegelicht met highlight. In de groepjes werd opgehaald wat op de scholen de stand is. Kon men zich herkennen in de midterm review. Sommige scholen zijn al verder dan andere.</p> <p>Scholen hebben veel plannen, maar het ontbreekt aan uitvoering. Er werd gemist waarom er nog geen uitvoering aan werd gegeven. Vaak is de oorzaak handelingsverlegen. Inspraak voor leerlingen is op scholen nog onderbelicht, wordt wel aandacht aan besteed, net als leren leren. Koers is verlengd naar 2027.</p> <p><b>Voor leerlingen komt een bijeenkomst op 29 juni 16.00 uur - 18.00 uur.</b></p>	
12.	<p><b>Rondvraag</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toetsbekwaamheid. Er wordt veel dwang ervaren. Eind van de middag en avond. Lastig voor personeelsleden met kleine kinderen. Op de meeste scholen is die onder schooltijd gehouden.</li> <li>- Opleidingschool, is er een keuze? Nee. Dit heeft te maken met de Rato's.</li> <li>- Carmel Academy; Moet je niet eens nadenken over de toekomst en huisvesting wat leeg staat. Kunnen die niet als vergaderruimte gebruikt worden.</li> <li>- Is er beleid op vertrouwenspersonen op school?</li> <li>- Het toetsbeleid op het Maartens wordt door Cito gegeven, maar sluit niet aan bij het school.</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor nieuwe collega's kan er pas een email adres aangemaakt worden als alle documenten zijn aangeleverd. Daar heeft een school last van.</li> <li>- Hoe gaan we verder met het loopbaanbeleid. Komt regelmatig terug.</li> <li>- Samen slimmer, veel onrust onder het OOP. In teams en dan reageren erop.</li> <li>- van 2 hoofdige naar 1 hoofdige directie. Nu toch weer een directeur bedrijfsvoering. Deze persoon gaat mee praten over onderwijskundige zaken. Is hier beleid op. Het DB vraagt dit na.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Secr/teams</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DB</b></p>
--	--	---

Vergaderdata 2022 – 2023: 04/10, 15/11, 06/12, 20/12, 07/02, 14/03, 11/4, 30/05, 04/07

**Afkortingen:**

BWG: Beraad werkgeverschap

CAO: collectieve arbeidsovereenkomst

CBC: Carmel bedrijfsvoering collectief

COB: Collectief overleg bedrijfsvoering

CS: convent van schoolleiders

CvB: college van bestuur

DB: Dagelijks bestuur, voorzitter en secretaris

EvS: Eindverantwoordelijk Schoolleider

HR: Human Resource

MTO: Medewerkers tevredenheidsonderzoek

NPO: Nationaal onderwijs programma

OA: onderwijsassistent

OGON: Opdracht geven Opdracht nemen

OOP: onderwijsondersteunend personeel

OP: onderwijzend personeel

PSA: psychosociale arbeidsbelasting

PB: persoonlijk Budget

PO: primair onderwijs

SHR: Strategisch Human Resources

RAP: Regionaal Aanpak Personeelstekorten

RATO: Regio's voor de Arbeidsmarkt van de Toekomst van het Onderwijs

RE: Realisatie eenheid.

TBB: toekomst bestendige bedrijfsvoering

SIVON: Samen Inkopen Voor Onderwijs Nederland

VKO: Verbetering kwaliteit onderwijs

VO: Voortgezet onderwijs

VOCL: samenstelling van bestuur GMR-en van 4 grote besturen 1.) LVO ( Limburgs Voortgezet

onderwijs) 2.) OMO: (Ons Middelbaar Onderwijs, Brabant) 3). Stichting Carmel, 4.) Lucas (Stichting voor bijzonder en openbaar primair en voortgezet onderwijs in de regio.

VOTA: Voortgezet Onderwijs Twente en de Achterhoek

Voion: VO in Ontwikkeling

WKR: werkkostenregeling