

**Verslag Overlegvergadering van het College van Bestuur (CvB) met de
Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Stichting Carmelcollege**

Datum: 13 april 2021

GMR

Personeelsgeleding Gerard Blikmans, Joost Boetes, Peter Boomers, Ronald van Broekhoven, Christien ten Dam, Rob Demmers, Ad van El, Paul van Grevenhof, Hans Hilhorst, Martin Meulenbeld (vz.), Jeroen Korpershoek, Bas Penris, Helma van Puijenbroek (secr.), Remco Westerveld

Oudergeleding Karin Asijee, ReINETTE de Boer, Pamela Feikema

Leerlingengeleding Sterre Dingemans, Ruben Groot, Diëlle Paas

College van Bestuur Karin van Oort (vz.), Fridse Mobach

Afwezig met kennisgeving Casper van Amerongen, Rachel Faessen, Hannie Rohaan

Notulist Eva Vlug

1. Opening en vaststelling van de agenda

De voorzitter CvB opent de vergadering met een woord van welkom.

Vaststelling agenda

De agenda wordt ongewijzigd goedgekeurd en vastgesteld.

2. Mededelingen

AVG: beleid DPIA

Als er gegevens vastgelegd worden, moet er onderzoek worden gedaan naar of het voldoet aan de criteria (DPIA). Op dit moment wordt er een DPIA uitgevoerd voor het streamen van lessen in Teams. Teams moet voor de periode na Corona worden aangepast om de privacy beter te waarborgen.

Stand van zaken thuiswerkregeling

Doordat de reiskosten in Coronatijd tot 1 januari 2021 werd doorbetaald, is er veel ongelijkheid ontstaan. Er wordt een uniforme regeling voorbereid die een vaste dagvergoeding faciliteert met terugwerkende kracht per 1 januari 2021 en een vergoeding voor de inrichting van een thuiswerkplek. Bij de dagvergoeding wordt gekeken naar het Nibud (€ 2,- per dag), voor de inrichting van de thuiswerkregeling wordt onderzocht wat eventueel gedeclareerd kan worden. De regeling zal de besluitvormingsprocedure doorlopen.

Stand van zaken aanbestedingen

De aanbesteding Bedrijfsvoeringsapplicaties is definitief gegund aan AFAS (HR en Financiën) en Pro-Actus (Inkoop).

Compensatie zwangerschapsverlof en vakantiedagen

De rechter heeft uitspraak gedaan over dat vakantiedagen tijdens zwangerschapsverlof met terugwerkende kracht tot vijf jaar gecompenseerd mogen worden. Geïventariseerd is welke medewerkers het betreft en zorgt voor een kostenpost van ongeveer € 800.000,-. Het recht bestaat om uit te betalen in tijd, maar uitbetaling in geld wordt aangemoedigd.

Frictie in de formatie

De frictie tussen het aantal aanwezige docenten en de mindere behoefte aan docenten wordt in eerste instantie opgelost door de flexibele schil. Daarna treedt het sociaal statuut in werking, waarbij eerst sprake is van vrijwillige overplaatsing en uiteindelijk van gedwongen overplaatsing. Op dit moment worden gesprekken gevoerd bij het Maartenscollege, Carmelinstelling Pius-Canisius en Carmelcollege Emmen over de ontstane frictie. Fricctie speelt ook nog bij een aantal andere scholen, maar naar alle waarschijnlijkheid kan het daar opgelost worden via de gebruikelijke wegen.

3. Ingekomen stukken

Besluitenbrieven GMR d.d. 16 december en 9 februari jl.

De besluitenbrieven worden voor kennisgeving aangenomen.

4. Concept verslag CvB-GMR 12 december 2020

Tekstueel:

Er zijn geen tekstuele wijzigingen.

Naar aanleiding van:

- Pagina 2 n.a.v. conceptverslag 29 september 2020: besloten is om de compensatie van Som- Today samen met LVO in te zetten voor het inrichten van een mentormodulen door Topicus.
- Pagina 2 conceptverslag 29 september 2020: er bestaan zorgen over de nieuwe wet ouderbijdrage, het is nog onbekend wat de impact daarvan is.
- Pagina 4 'vierjaarlijks inspectiebezoek: de inspectie was zeer positief over de kwaliteit van de zelfevaluaties van De Marke (EHL) en het CT Stork (SCH). Door de hoge kwaliteit van het kwaliteitsbeleid hebben alle locaties van deze instellingen ondanks ontwikkelpunten een positief oordeel gekregen.
Het bestuurlijk inspectiebezoek is top op heden nog niet ingepland.

Vervolgens wordt het verslag, ongewijzigd, goedgekeurd en vastgesteld.

5. Onderwijs en Corona

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Vanuit het NPO krijgt Carmel in twee jaar tijd ongeveer € 50 miljoen voor het wegwerken van de achterstanden en om er voor te zorgen dat de kwaliteit in de school geborgd kunnen blijven. In totaal is er ongeveer € 700,- per leerling beschikbaar. Op dit moment zijn de definitieve richtlijnen nog niet gereed. Wel is duidelijk dat bewezen moet worden dat een uitgevoerde actie effect heeft. Daarom zal er een nulmeting worden gedaan aan de hand van Education Endowment Foundation. Hier is al veel verbinding met Koers, zoals feedback geven en formatief versus summatief toetsen. Geadviseerd wordt om voor 1 juni a.s. de nulmeting uit te voeren.

Belangrijk is dat de gelden ingezet worden op korte termijn voor leerlingen die volgend jaar examen doen. Daarnaast moet voor leerlingen die nog langer op school zitten plannen gemaakt worden met een structureler karakter. Voor de leerlingen vanuit het basisonderwijs wordt vanuit het leerlingvolgsysteem duidelijk waar ontwikkeling nodig is.

Er zal een kader met richtlijnen worden opgesteld, wat interpretabel is voor de lokale situatie. De mr'en krijgen ook een rol bij het opstellen van de plannen.

Voor de aanvraag van subsidie kan gebruik worden gemaakt van het eigen systeem, waarbij het

bestuursbureau technische ondersteuning kan bieden.

De formatie die nodig is om het programma uit te voeren is nog een vraagstuk. Schoolleiders is geadviseerd slim om te gaan met de geldstroom die er aan komt, ondanks de onzekerheid. Ook moet er gekeken worden naar ICT middelen voor leerlingen. Daarnaast mag er ook een klein deel gereserveerd worden voor na Corona, maar de hoogte van dit bedrag is nog onbekend.

Sneltesten

Het voortgezet onderwijs krijgt sneltesten om risicogericht in te zetten, bijvoorbeeld als een medewerker of leerling in de buurt is geweest van iemand met Corona. Zo wordt de kans op grootschalige besmettingen verkleind. In het geval van nauwe contacten of symptomen moet er net als nu het geval is een test worden gedaan bij de GGD.

Op elke school wordt een medewerker door middel van een instructiefilm opgeleid om medewerkers en leerlingen te begeleiden bij de zelftest. Voor medewerkers die fysiek op school aanwezig zijn, worden twee testen per week beschikbaar gesteld voor preventief gebruik.

Ouders van leerlingen t/m 15 jaar moeten toestemming geven via SOM. Het sneltesten is volledig vrijwillig. Ook na toestemming heeft de leerling het recht om een test te weigeren. Per brinnummer dient de mr instemming te verlenen, de GMR hoeft niet in te stemmen. Wellicht zal er op stichtingsniveau nog een kaderbesluit worden genomen, daarover wordt de GMR om advies gevraagd.

De sneltesten worden met ingang van 19 april a.s. iedere twee weken geleverd. Er is dus snelheid geboden bij de instemming van de mr'en en GMR-advies op mogelijk een kaderbesluit.

6. Uitvoeringsbesluit Visie, leidende principes en baten Toekomstbestendige Bedrijfsvoering 2021

Vooraf

Zoals ook beschreven in het strategiedocument van Stichting Carmelcollege 'Koers 2025' is Carmel bezig met de inrichting van bovenschoolse bedrijfskritische processen. Een stuurgroep, programmabureau en ontwerpteams zijn geformeerd en de inzet is om kwaliteit te verhogen en waar dat verantwoord kan, de inzet van mensen en middelen te reduceren. De Stichting wil zo haar bedrijfsvoering enerzijds laten aansluiten bij bestuurlijke strategische ambities uit Koers 2025 en anderzijds anticiperen op een daling van leerlingenaantallen in komende jaren.

De visie, missie en leidende principes zijn door de stuurgroep verwoord. De baten zijn in beeld gebracht en een eerste verkenning van een organisatieontwerp heeft plaatsgevonden. Het proces tot nu toe en de opbrengst is vevat door de programmamanager in een rapport. De visie, missie en leidende principes zijn bijeen gebracht in een uitvoeringsbesluit.

Daarnaast ligt een concept besturingsmodel voor, zoals besproken in het Beraad Bedrijfsvoering, met een toelichtende notitie. Het gesprek over het besturingsmodel van de bedrijfsvoering heeft een verkennend karakter en levert input op voor het passend maken van het voorstel.

Bespreking

Er worden flinke stappen gezet. Na een eerste besprekronde is nu een uitvoeringsbesluit genomen, wat een toetssteen is voor diverse activiteiten. Vijf ontwerpteams hebben naar de processen debiteuren, inkoop, personeels- en salaris, het sluiten van raamovereenkomsten en klachten/wensen gekeken: als je helemaal opnieuw zou beginnen met de ervaring die je nu hebt, hoe zou het er dan idealiter uit zien? De processen zijn stapsgewijs beschreven en er zijn rollen beschreven, geordend en toegekend. Dit heeft een ontwerp opgeleverd over hoe de secundaire processen idealiter zouden moeten worden aangestuurd. Dit is tevens opgenomen bij de nieuw ingekochte systemen.

Het is van belang om naar de klanten toe één taal te spreken door de disciplines naast elkaar te zetten en een eenduidig ontwerp te maken, aangezien methodes van ITIL en ICT naast elkaar worden gebruikt.

Door middel van een presentatie wordt weergegeven hoe het organisatieontwerp van de ondersteuning het beste georganiseerd kan worden: wat gaat er goed en welke problemen willen we oplossen?

Wat gaat er goed (behouden):

- Concrete, gedragen missie en visie Deugdelijk en degelijk;
- Verantwoordelijkheidsgevoel voor de instelling bij de schoolleiders;
- Interne beheersing;
- Betrokkenheid directeuren bedrijfsvoering en teamleiders bestuursbureau;
- Toegevoegde waarde nieuw aangestelde directeuren bedrijfsvoering;
- De wijziging in de verantwoordelijkheidsverdeling binnen ICT werpt vruchten af.

Welke problemen lossen we op (verbeteren):

- Bestuur kan onvoldoende steunen op de borging van de kwaliteit en is teveel van persoon of instelling afhankelijk;
- Gebrek aan uniformiteit en standaardisatie (leidt tot inefficiëntie);
- Polarisatie tussen 'centraal' en de instellingen/scholen (ten koste van effectiviteit);
- Beperkt strategisch leiderschap voor het geheel, vooral eigenaar van eigen instelling (onbenutte synergie en ten koste van effectiviteit);
- Elkaar aanspreken op (grotere) verantwoordelijkheid is nog geen vanzelfsprekendheid (ten koste van effectiviteit);
- Te laag tempo vernieuwingen (verandervermogen);
- Verschillen in ontwikkelingsfasen bedrijfsvoering bij scholen (organisatiegraad, niveau, omvang) belemmeren verandervermogen, bovenschoolse beleidsontwikkeling en slagvaardigheid in de realisatie en verantwoording;
- MT bestuursbureau nog teveel op operationeel niveau (overbelasting).

De schoolleider is opdrachtgever van de bedrijfsvoering, het Convent bepaalt de gewenste kwaliteit van dienstverlening. De organisatie is zo sterk als de zwakste schakel, dus iedereen krijgt dezelfde kwaliteit van ondersteuning. De scholen zijn klant van de ondersteuning. Vakinhoudelijke teams nemen de dienstverlening voor hun rekening. Regionale ondersteuning is mogelijk per instelling of gebundeld voor een aantal instellingen. Teamleiders worden ingezet vanuit de centrale teams. Goede betaalbare kwalitatieve dienstverlening is leidend.

De GMR vraagt aandacht voor het belang van een leidinggevende die dichtbij de mensen op de werkvloer staat. In dit model is hier onvoldoende aandacht voor. Daarnaast vraagt de GMR ook alert te zijn op de manier van communiceren. Mensen doen iets al jaren op een zelfde manier en ineens moet het allemaal anders, waardoor onzekerheid of zelfs onverschilligheid ontstaat. Voor draagvlak moeten de mensen zorgvuldig meegenomen worden.

Voortgang

Het besturingsmodel is ook besproken met het MT van het bestuursbureau, het Bestuur van de GMR en het Convent. De opbrengst van alle gesprekken wordt verwerkt in een aangepast en uitgebreider voorstel. Vervolgens zal het geheel verwerkt worden in een voorgenomen bestuursbesluit en via de vergadercyclus aan de gremia worden voorgelegd.

7. Concept samenwerkingsovereenkomst VMBO Almelo

Vooraf

Bij duurzaam vmbo Almelo ontstaat per 1 augustus 2022 één school aan de C. van Renneslaan waar de drie verschillende scholen in samenwerken. Bij het geven en organiseren van onderwijs zal worden

gehandeld alsof er sprake is van één school. Aan de achterkant – inschrijving leerling en werkgever – blijven er drie besturen.

Het voornemen tot samenwerking tussen de drie besturen wordt vastgelegd en uitgewerkt in een “samenwerkingsovereenkomst”. Bij de inhoud hiervan hebben de schoolbesturen zich laten bijstaan door een jurist. Het proces rondom de realisatie van duurzaam vmbo vordert gestaag en het wordt belangrijk geacht om de GMR te betrekken bij de voortgang en ontwikkeling van het proces van samenwerking.

Bespreking

Overname van de scholen door één partij is verkend, maar bleek onbespreekbaar voor alle drie de scholen. Geen enkele school wilde hun vmbo overdragen aan een andere school.

Door middel van de nieuwe constructie blijft het mogelijk om in Almelo alle profielen in het vmbo aan te blijven bieden. Er is een verhouding tussen de scholen afgesproken van 40/30/30. Alle scholen 1/3 is niet mogelijk aangezien één school groter is, meer leerlingen heeft en meer personeel. Dit is allemaal vastgelegd in de huidige verhoudingen die voor minimaal vier jaar geldig zijn, en maakt daarmee concurrentie overbodig. Beslissingen worden genomen op basis van consent: alle drie de scholen moeten instemmen met een beslissing, anders gaat het niet door.

De identiteit van de drie scholen blijft gehandhaafd. Leerlingen kunnen er voor kiezen om zich voor één school in te schrijven of voor het overkoepelende geheel. Over personeelsbeleid moeten afspraken worden gemaakt.

N.a.v. vragen/opmerkingen vanuit de GMR:

- De mogelijkheid bestaat dat dergelijke constructies ook aan de orde komen bij andere instellingen of andere niveaus.
- Zolang we ons aan de wet houden, en de wet niet verandert, kan de overheid niet eisen dat deze scholen via deze samenwerking één brinnummer worden.
- Vanuit de mr'en van de scholen wordt één nieuwe mr samengesteld. Het genoemde aantal van 8 ligt nog niet vast. Dit is niet van invloed op de GMR van Carmel.
- De nieuwe directeur gaat de overeenkomst aan met de drie besturen en wordt ook 40/30/30 betaald.
- Het aangaan van contracten verloopt via de directeur of het bestuur. Kleinere aankopen, die niet aanbestedingsplichtig zijn, kunnen goedgekeurd worden door de directeur. Grotere aankopen verlopen via het bestuur. Daarnaast kan er ook meegelift worden op de lopende contracten van de besturen.
- Één school in Almelo (groen-onderwijs) heeft besloten niet mee te doen aan deze samenwerkingsconstructie. Het is niet waarschijnlijk dat hier in de toekomst verandering in komt.
- Op de nieuwe school wordt de huidige Theoretische Leerweg (TL) niet meer aangeboden, alleen de Gemengd Theoretische Leerweg (GT), Basis en Kader.

Voortgang

In verband met de tijd kunnen de overige vragen doorgegeven worden aan het Bestuur van de GMR, die het volgende week bespreekt met het CvB. Ook zullen vragen die vanuit de mr van het Pius X zijn gekomen dan besproken worden.

Na ontvangst van aanvullingen/opmerkingen zal de definitieve samenwerkingsovereenkomst worden opgesteld. In de definitieve versie zullen nog nader uit te werken onderdelen worden toegevoegd. De definitieve versie wordt formeel ter advisering voorgelegd aan de medezeggenschap en ter goedkeuring aan de raden van toezicht.

8. Beleid telefonie

Vooraf

Waar Carmel momenteel nog overeenkomsten heeft met verschillende aanbieders, is de organisatie nu op het punt gekomen om telefonie meer toekomstbestendig te maken, stichtingsbreed uit te rollen en onder te brengen bij één aanbieder. Vanwege de aanbestedingsplicht is er een beleidsplan ontwikkeld, die het CvB op 16 maart jl. heeft goedgekeurd. De aanbesteding is inmiddels gepubliceerd en zal naar verwachting in juli 2021 gegund worden. Implementatie zal dan starten in september 2021.

Bespreking

Ten opzichte van voorliggende versie van het beleidsplan is nog een kleine aanpassing (inconsistentie) gedaan: de vaste telefoons worden niet compleet afgeschaft.

In de kern wordt de bereikbaarheid van medewerkers voornamelijk via Teams ingericht. Medewerkers die voor externen bereikbaar moeten zijn maar niet in aanmerking komen voor een mobiele telefoon, krijgen een direct te bellen nummer in Teams dat gekoppeld is aan het account. Carmel denkt hiermee in alle behoefte te voorzien.

Vanuit de GMR is niemand bij de aanbesteding betrokken. Dit is ook niet noodzakelijk, alleen bij aanbestedingen die van cruciaal belang zijn voor de organisatie. Wel is er brede betrokkenheid vanuit de scholen.

Ten aanzien van het beleid worden de volgende opmerkingen gemaakt:

- Op pagina 6 van het beleid staat een typefout: 09009 moet 0909 zijn.
- Het wordt onwenselijk geacht dat medewerkers in Teams zelf hun beschikbaarheid invoeren.
- Hardware zou door Microsoft gecertificeerd moeten zijn. Voorgesteld wordt dit niet alleen tot Microsoft te beperken. Het moet voor 100% functioneren met Teams, maar de meeste aanbidders kunnen dat.
- Er staat niets opgenomen over wanneer medewerkers niet bereikbaar hoeven te zijn. De afspraken hierover is ook een vraagstuk voor de school.
- Met name mentoren maken veel gebruik van headsets. Inventarisatie van het aantal headsets is onderdeel van de aanbesteding, aantallen zijn op dit moment nog niet beschikbaar.
- Het benaderen van Teams op een eigen device kan door middel van twee factor authenticatie. Indien het niet gewenst wordt om de token te installeren op de eigen device, dan kan er een token verschaft worden.
- Software als nummervertrekker installeren op de laptop is mogelijk, maar doordat hier te veel haken en ogen aan zitten is dit niet uitgerold.

Het lijkt onlogisch waarom de GMR dit beleid niet ter instemming krijgt voorgelegd, maar het is juridisch gecontroleerd. Voorgesteld wordt een keer aan de orde te stellen waar de GMR wel en niet instemmingsplicht voor heeft.

9. Tijdelijke vrijstelling RVU

Vooraf

De Eerste Kamer heeft op 12 januari 2021 het wetsvoorstel 'Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen' aangenomen. Het kabinet wil met dit wetsvoorstel, dat onderdeel uitmaakt van het pensioenakkoord, meer ruimte bieden voor keuzevrijheid in het pensioenstelsel. In de notitie wordt een korte toelichting gegeven op dit wetsvoorstel, het standpunt van de VO-raad verwoord en een advies gegeven over hoe hier mee om te gaan.

Bespreking

De werkgever kan besluiten om aan medewerkers die tot drie jaar voor hun AOW-leeftijd zitten een bedrag ineens mee te geven, zonder dat hier een RVU-heffing over betaald hoeft te worden om zo eerder stoppen met werken aantrekkelijker te maken. Het CvB heeft besloten om dit instrument niet in

te zetten: Carmel gaat uit van het behouden van personeel in een zo vitaal mogelijke situatie en daarnaast zijn de financiële middelen er niet. Medewerkers hebben de mogelijkheid om gebruik te maken van keuzepensioen.

De GMR constateert dat er een pensioenakkoord is gesloten die voor de werkgever onbetaalbaar is. Dat is inderdaad het geval, aangezien er geen tegemoetkoming voor wordt vrijgemaakt vanuit het ministerie. Alleen de strafheffing komt te vervallen. Alleen in uitzonderlijke individuele gevallen kan eventueel maatwerk worden geboden, via het sociaal statuut.

De mogelijkheid wordt geopperd om samen met andere besturen onderwijs onder 'zwaar beroep' (mentaal) te rekenen. Het CvB zal dit in overweging nemen.

Het CvB besteedt de gelden op de best mogelijke manier en zo veel mogelijk aan het primaire proces. Er is geen bevoegdheid van de GMR hier in.

10. Rondvraag en sluiting

- De deelnemers aan de bestuurlijke visitatie hebben het rapport ontvangen. Nu zal het besproken worden met alle gremia. De GMR zal het rapport ontvangen t.b.v. van de eerstvolgende vergadering.

Vervolgens sluit de voorzitter GMR de vergadering onder dank voor ieders inbreng.