

	Verslag Overlegvergadering van het College van Bestuur (CvB) met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Stichting Carmelcollege d.d. 8 oktober 2024	Actie
	<u>GMR</u> Personeelsgeleding Ad van El, Hans Hilhorst, Leonie Koekoek, Eelco van Londen, Martin Meulenbeld (vz.), Bas Penris, Helma van Puijenbroek (secr.), Remco Westerveld, Esmeralda Morsink, Caroline Bennet, Ronald van Broekhoven, Peter Boomers, Irma Roelofs, Jos Poppe, Mark Scholten Oudergeleding Oskar Klooster Leerlingengeleding Bjorn Hendriks, Juliette Kok, Nuriye Tüfek, Isabea Tonjes College van Bestuur Karin van Oort (vz.) Jan Kees Meindersma Bestuurssecretaris Tom Morskiet (afw.) Notulist Eva Vlug Afwezig met kennisgeving Annie Harmsen, Quinn Bonnes	
1.	Opening en vaststelling van de agenda	
	De voorzitter GMR opent de vergadering met een woord van welkom. De nieuwe GMR-leden stellen zich voor aan het CvB. <i>Vaststelling agenda</i> De agenda wordt ongewijzigd goedgekeurd en vastgesteld.	
2.	Mededelingen	
	<i>Stand van zaken aanbestedingen:</i> - Voor de aanbesteding van hardware is gestart met drie percelen: laptops (via SIVON), digitale schoolborden (via SIVON) en overige (zoals muizen en toetsenborden). Het laatste perceel doen we zelf. Ook de digiborden in de gymlokalen zijn meegenomen in de aanbesteding. - Ook de aanbesteding van inhuur derden is in drie percelen opgedeeld: inhuur docenten en OOP primair, OOP bedrijfsvoering t/m schaal 9 m.u.v. roostermakers en OOP bedrijfsvoering overig. Over het laatste perceel worden nog gesprekken gevoerd over een constructie om zoveel mogelijk flexibiliteit te behouden voor hogere en leidinggevende functies. <i>Samen Slimmer</i> De instellingen zijn druk bezig met te bepalen hoe de clustering moet worden ingericht. Er wordt een template gemaakt voor hoe afspraken m.b.t. organisatie en dienstverlening kunnen worden vastgelegd. Dit kan per cluster op maat worden gemaakt en zal eind november/begin december voorgelegd worden aan de cmr/mr van de instellingen. De clusters treden per 1 januari 2025 in werking, maar ook daarna moet er nog veel gebeuren. <i>Koers 2025-2027: focuspunten</i> In verband met corona is Koers met twee jaar verlengd, waarbij inhoudelijk de focus is gelegd op een aantal punten. De GMR heeft hierover gesproken in de eigen GMR-vergadering en 15 oktober a.s. is een bijeenkomst georganiseerd voor GMR en CvS om tot een definitieve tekst te komen, waar we kort cyclisch mee gaan werken de komende twee jaar. <i>Visitatietraject Grote Schoolbesturen</i>	

	Eén keer per vier jaar doorlopen de grote schoolbesturen (Carmel, OMO, LVO, CVO en Lucas) een visitatietraject. Deze zal in januari/februari 2025 van start gaan en Carmel is als eerste aan de beurt. Het CvB zal een zelfevaluatie opstellen en de gremia worden ook uitgenodigd om in gesprek te gaan met de visitatiecommissie. De opbrengst is het hoogst als alle schoolbesturen bij alle visitaties aanwezig zijn, maar in verband met het arbeidsintensieve traject wordt onderzocht of het ook anders ingericht kan worden. <i>ICT werkconferentie samenwerking schoolbesturen</i> Op 22 november a.s. wordt een conferentie georganiseerd. De grote schoolbesturen kampen met dezelfde ICT problematiek. Goede medewerkers worden steeds schaarser en landelijke programma's haken niet altijd aan bij wat wij nodig hebben. Bekeken moet worden hoe we daar gezamenlijk sturing aan kunnen geven en op welke punten we samen kunnen werken, om zo tot een gezamenlijk plan van aanpak te komen. In de tussentijd kan geconcludeerd worden dat Carmel al redelijk ver is met standaardiseren en uniformeren vergeleken met de overige besturen. <i>Sociale veiligheid</i> Sociale veiligheid heeft na het incident bij het Etty Hillesum Lyceum een nieuwe lading gekregen. Duidelijk is het feit dat we in het onderwijs kwetsbaar zijn in de huidige maatschappij. Soms is het een soort middel van mensen die kwaadwillend zijn om de boel te verstoren. Bij dergelijke situaties hebben we altijd een crisisteam om de situatie ter plekke te beoordelen. Het was voor mensen op de werkvloer een enorme klus om de rust te bewaren, waarvoor grote complimenten. De situatie zal binnenkort worden geëvalueerd, om lering te trekken voor een eventueel volgend incident. Ook in een breder kader moet het gesprek gevoerd worden over sociale veiligheid: welke acties kunnen we preventief uitzetten op reguliere basis om het gesprek over de sociale veiligheid in de school te voeren? Voorafgaand wordt onderzoek gedaan naar situaties die verschillend geïnterpreteerd kunnen worden wat betreft veiligheid, waarbij verschil van beleving een rol speelt. Ook de GMR zal hierbij betrokken worden. Gemeld wordt dat het Radboud hier onlangs onderzoek naar heeft gedaan, waarna een goed rapport is verschenen.	
3.	Ingekomen stukken	
	<i>Besluitenbrieven GMR-vergadering 25 juni 2024</i> De besluitenbrief wordt voor kennisgeving aangenomen. Geconstateerd wordt dat de mail met het herziene advies met betrekking tot de benoeming van het nieuwe lid RvT niet is bijgevoegd. Het Bestuur GMR zal dit in orde maken.	BGMR
4.	Concept verslag CvB-GMR 25 juni 2024	
	<i>N.a.v.</i> • Pagina 1, leiderschapsdag: de dag was goed georganiseerd en de bijdragen van de diverse sprekers werden zeer gewaardeerd. Bij de laatste spreker was het wel een uitdaging om bij de les te blijven, ook door de warmte in de zaal. Voor een volgende keer worden meer GMR-leden uitgenodigd om deel te nemen. Wellicht is het lastig te combineren met het geven van lessen, maar het geeft veel inzichten en kan een waardevolle toevoeging zijn. Zodra de video's van de sprekers en de interviews beschikbaar zijn, zal de GMR ook de link hiervoor ontvangen. • Pagina 1, Carmelbelofte voor personeel: op dit moment wordt de vergelijking gemaakt met het landelijke beroepsbeeld. Het CvB komt er op terug. • Pagina 4, project- en programmaplan Bewustwording Informatiebeveiliging en Privacy (IBP): er worden vraagtekens gezet bij de tijdsinvestering. Het lijkt meer tijd in beslag te nemen en het wordt op sommige plekken ervaren als te veel top-down. • Pagina 5, rondvraag: leerlingen kunnen in Teams niet bewerken of verwijderen. Is het mogelijk om dit aan te passen? Het blijkt dat je met een account bij de UT veel meer kan, zoals AI in Teams. Daar word je minder beperkt door de organisatie. Carmel kiest in dit geval voor de veiligste weg, aangezien alle data naar Microsoft wordt gestuurd en opgeslagen. Het is daarmee niet privacy compatible, hoewel dit niet van toepassing is bij de functie van	

	bewerken en verwijderen. Dit heeft te maken met de kosten van de licenties. Beleid van Carmel is dat zoveel mogelijk geld naar het primaire proces gaat. Een leerling heeft onlangs geconstateerd dat je in Adobe pdf's kunt bewerken, terwijl dit al langer kan. Geopperd wordt om dit ook richting de leerlingen te communiceren.	
X	Het verslag wordt met inbegrip van wijziging in de aanwezigen goedgekeurd en vastgesteld.	
5.	Aanpassingen in AFAS en de normweektaak	
	Dit onderwerp wordt toegelicht door een HR-medewerker van het bestuursbureau. In 2021 is AFAS geïmplementeerd, waarbij we uitgaan van een werkweek van 36,86 uur. Het taakbeleid is gebaseerd op 40 weken per jaar. In de praktijk werken we echter meer uren per werkweek in verband met de schoolvakanties dan waar AFAS vanuit gaat, wat veel handmatige aanpassingen vereist. Momenteel wordt het systeem aangepast zodat we ook verlof in AFAS kunnen registreren, wat de administratieve handelingen vermindert en het systeem makkelijker uitlegbaar maakt. Verlof werd eerst inclusief vakanties geregistreerd en straks exclusief, wat inhoudelijk geen verschil maakt. Ook ouderschapsverlof werd eerder inclusief schoolvakanties gerekend, maar wordt nu puur op basis van 20 werkweken, exclusief vakantie, berekend. Dit kan fluctueren, terwijl in het oude systeem werd aangenomen dat je altijd gemiddeld vakantie zou hebben. Deze aanpassingen kunnen alleen worden doorgevoerd als er geen mutaties plaatsvinden. Daarom zullen er vanaf 20 november tot 3 december a.s. geen mutaties worden uitgevoerd, tot 28 november kunnen mutaties nog wel worden goedgekeurd. De vakgroep HR is geïnformeerd. Mocht de aanpassing in de praktijk toch negatief uitpakken, dan zullen de vooraf gemaakte afspraken gehanteerd worden. Er verandert niets aan de arbeidsvoorwaarden; niemand krijgt iets anders dan waar je recht op hebt. Maar omdat je iets anders ziet, kunnen er vragen ontstaan. Via dit gremium, maar ook door het informeren van leidinggevend en HR-medewerkers zorgen we ervoor dat onduidelijkheden worden weggenomen. Lesuren, jaartaken, etc. veranderen niet. Het wordt makkelijker om persoonlijk budget in beeld te krijgen, omdat getallen die voorheen handmatig moesten worden aangepast nu automatisch kunnen worden verwerkt. Er komt nog een "veelgestelde vragenlijst" op intranet om eventuele onduidelijkheden te verhelderen. Geadviseerd wordt goed na te denken over de communicatie, om onrust te voorkomen. De aanpassing geldt niet alleen voor de instellingen, maar ook voor de bureaumedewerkers. Bij het Bonhoeffer College is er veel onrust over de normweektaak, omdat medewerkers niet altijd weten waar ze aan toe zijn. Kan er geen collectief beleid worden gemaakt voor de berekening van de normweektaak voor OOP, waarbij 40 werkweken worden aangehouden, of het nou een kort of lang schooljaar is? Dit speelt bij meerdere instelling. Op Stichtingsniveau wordt gewerkt aan harmonisatie om het overzichtelijker te maken voor de hele organisatie.	
6.	Themabespreking: medemenselijk opvoeden	
	<i>Vooraf</i> Volgens Carmelwaarden hebben scholen niet alleen de opdracht om kennis over te dragen, maar ook om leerlingen te helpen zich sociaal en emotioneel te ontwikkelen. Tijdens de coronapandemie hebben veel leerlingen problemen gehad met het aanpassen aan het schoolleven toen de scholen weer open gingen. Ze wisten vaak niet goed hoe ze met leraren, regels en elkaar moesten omgaan. Er zijn zorgen over het welzijn van leerlingen en de sociale vaardigheden die ze ontwikkelen. Tegelijkertijd vragen scholen zich af of (in hoeverre) zij verantwoordelijk zijn voor het "heropvoeden" van leerlingen na de pandemie, of dat ze te veel verwachten van docenten. Gesprek over Carmelwaarden tegen de achtergrond van Koers is nodig. Lockdowns hebben een enorme impact gehad, vooral op het sociaal/emotionele en welbevinden. Teruggekeerd in de scholen bleken grote groepen leerlingen nauwelijks meer gewend aan het schoolse leven en niet gewend ook aan do- centen, het schoolregime en aan elkaar.	

	Schoolleiders en docenten meldden zorgen. In 2023 verscheen een rapport '<i>Welbevinden in het onderwijs</i>'. Het pleitte voor een structurele, beleidsmatige aanpak van welbevinden, aan de hand van bouwstenen voor beleid: van aandacht tot fysieke omgeving tot inzet van professionaliseren tot de inrichting van onderwijs. Een gesprek afgelopen voorjaar met de schoolleiders over het thema 'Welbevinden' leidde tot de afspraak dat het CvB een projectopdracht 'Welbevinden' zou formuleren: het in afspraken inkaderen wat we van leerlingen, ouders en medewerkers verwachten. Met daarbij het goede gesprek in scholen over gewenst pedagogisch-didactisch klimaat. Gesprek hierover gaat ook over dilemma's en spanning. Bijvoorbeeld hoe medewerkers in scholen, vaak handelingsverlegen naar eigen zeggen, met welbevinden en veiligheid in hun klas omgaan. Bespreking In de huidige samenleving ontbreekt soms het verband tussen mensen. Het is essentieel dat we in ons onderwijsprogramma daadwerkelijk uitgaan van de ontmoeting met de ander, zonder vooroordeel. Dit onderwerp wordt momenteel in alle gremia besproken om adviezen te verzamelen over de beste methoden om dit gedachtengoed te verspreiden en te verankeren. Hoewel er geen acute haast is, moet dit onderwerp wel een prominente plek krijgen in ons beleid. De tendens is vaak dat er van alles moet, terwijl hier de vraag centraal staat: hoe gaan we het samen doen? We willen terug naar de Carmelwaarden: ieder mens, heel de mens, alle mensen. Als organisatie hebben we de plicht om hier handen en voeten aan te geven. Het gaat hierbij om het gezamenlijk vormgeven van het pedagogisch klimaat. Het draait om de basishouding ten opzichte van mensen die elkaar ontmoeten en hoe we met elkaar omgaan. De GMR-leden gaan in vijf groepjes uiteen en koppelen hun bevindingen kort terug: 1. Niemand kan hier tegen zijn. Gesprekken in mentorlessen binnen het bestaande programma, en in projectvorm uitwisselingen binnen niveaus, zowel voor leerlingen als docenten. 2. Polarisatie tussen leerlingen: soms moeten leerlingen niet veel van elkaar hebben. Door hen één-op-één samen te laten werken, leren ze samenwerken met iemand die ze misschien niet zelf zouden uitkiezen. Dit moet wel gedoseerd en georganiseerd worden. 3. Het is voor leerlingen soms een drempel om om te gaan met mensen waar ze normaal niet mee omgaan. 4. Hoe kunnen mentoren leerlingen helpen? Moet dit vanuit een pedagogisch of vakdocent perspectief? De grootte van de school en het niveau spelen ook een rol. 5. Er wordt al veel gedaan. Indirect wordt dit eigenlijk al in elke les en vorm behandeld. Moet er nog meer beleid op gemaakt worden naast alles wat er al wordt gedaan? Burgerschap krijgt in veel lessen al aandacht. Opgemerkt wordt dat er niet alleen gekeken moet worden naar hoe leerlingen met elkaar omgaan, maar ook naar hoe medewerkers onderling met elkaar omgaan. Dit onderwerp komt terug op de agenda.	
7.	Rondvraag en sluiting	
	• Het advies over clustervorming gaat naar de MR te advisering, specifieke zaken zullen instemming vereisen. Daar waar dit van toepassing is zullen we dit doen. • Communicatie en genomen beslissingen n.a.v. de shooting-melding bij het Etty Hillesum Lyceum worden nog geëvalueerd. • Er bestaat de indruk dat op veel verschillende plekken dezelfde documenten worden bewaard. Hoe voorkomen we dat het afsprakenhuis de zoveelste plek wordt waar we informatie bijhouden en hoe zorgen we ervoor dat deze up-to-date blijft? Het CvB neemt dit mee naar de verantwoordelijken voor het beheer. Van de mogelijkheid tot een rondvraag wordt verder geen gebruik gemaakt. De voorzitter GMR sluit de vergadering onder dank voor ieders inbreng.	CvB