

	Verslag Overlegvergadering van het College van Bestuur (CvB) met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Stichting Carmelcollege d.d. 19 december 2023	Actie
	<p><u>GMR</u></p> <p>Personeelsgeleding Caroline Bennett, Gerard Blikmans, Joost Boetes, Peter Boomers, Ronald van Broekhoven, Leonie Koekoek, Eelco van Londen, Martin Meulenbeld (vz.), Esmeralda Morsink, Bas Penris, Helma van Puijenbroek (secr.), Irma Roelofs, Remco Westerveld</p> <p>Oudergeleding Reinette de Boer, Jera van Essen, Arnold Libau, Annie Harmsen</p> <p>Leerlingengeleding Bjorn Hendriks, Juliette Kok, Nuriye Tüfek, Josse Smit</p> <p>College van Bestuur Karin van Oort (vz.) Jan Kees Meindersma</p> <p>Bestuurssecretaris Tom Morskief (afw.)</p> <p>Notulist Eva Vlug</p> <p>Afwezig met kennisgeving Quinn Bonnes, Ad van El, Hans Hilhorst, Marjon Koetje, Rachel Laarhuis</p>	
1.	Opening en vaststelling van de agenda	
	<p>De voorzitter CvB opent de vergadering met een woord van welkom.</p> <p><i>Vaststelling agenda</i> De agenda wordt ongewijzigd goedgekeurd en vastgesteld.</p>	
2.	Mededelingen	
	<p><i>Inspectie van het Onderwijs: Bestuursgesprek 'jaarlijkse prestatie- en risicoanalyse' en informatiebijeenkomsten Themaonderzoeken</i></p> <p>De inspectie moet minimaal 130 scholen bezoeken. Bij Carmel zijn dit het Almacollege, Twents Carmel College locatie Lyceumstraat, Het Hooghuis locatie De Singel en de ISK's van het Eddy Hillesum Lyceum en Carmel College Gouda. Op grond van de examenresultaten heeft het CvB geadviseerd om ook De Grundel te bezoeken. Deze scholen worden op voorhand voorbereid door de inspectie. Waar eerder aan een themaonderzoek geen oordeel werd gehangen, is dat nu soms wel het geval.</p> <p>Het rapport over de herstelopdracht voor de basisvaardigheden, die ook door de mr'en van de scholen is ingezien, is ingeleverd bij de inspectie. Beleidsmatig gezien komen we goed in de stijgers, maar er is meer tijd nodig om het in de klas zichtbaar te maken. De komende jaren moeten we er alles aan doen om de basis op het juiste niveau te krijgen. Wanneer blijkt dat OP0 onvoldoende is, dan krijgt de school direct het predicaat zwak.</p> <p><i>Toelichting op aanpassing GMR-reglement</i></p> <p>Inmiddels zijn de onduidelijkheden weggenomen en derhalve is het niet meer relevant om hier verder een bespreking aan te wijden.</p> <p><i>Aanbestedingen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Connectiviteit: het contract met Dustin wordt niet verlengd. Besloten is om mee te doen met de inbesteding van SIVON, die aanbestedingen doet namens alle scholen. Deze dienst sluit goed aan op onze eisen. Twee partijen binnen SIVON kunnen het technisch beheer en onderhoud leveren. Vanuit de massa is voordeel te behalen, de winst zit hem vooral in demarcatie van wie doet wat. 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Elke vier jaar moet een RIE uitgevoerd worden door middel van een scan. Dit wordt nu door de instellingen zelf geregeld. Vanuit de bedrijfsvoerders is het verzoek gekomen om dit collectief te organiseren. Via de cmr'ren volgt meer informatie. - Er zal een aanbesteding 'recruitment software' worden gestart. - Er wordt een aanbesteding 'Voeding en dranken' gestart. Opgemerkt wordt dat de GMR eerder gevraagd heeft naar wat Carmel aan duurzaamheid doet. Voorgesteld wordt om een werkgroep in te richten om te bespreken wat we verstaan onder duurzaamheid en of we bereid zijn daar voor te betalen. Wellicht is het een goede optie om per locatie te bekijken wat er aan duurzaamheid kan worden gedaan. Vervolgens kan deze kennis met elkaar worden uitgewisseld. - Afsproken is om met een standaard ouder- en leerlingtevredenheidsenquête te gaan werken. Daarmee worden de uitkomsten onderling vergelijkbaar. - De energieleverancier heeft zich teruggetrokken. De partij die het overneemt is duurder. We trekken hierin samen op met andere schoolbesturen om te komen tot een collectief contract. <p><i>Samen Slimmer</i></p> <p>Naar aanleiding van de opgehaalde input bij de gremia is een voorgenomen besluit genomen, die in maart ter advisering aan de GMR wordt voorgelegd. Uitgangspunt is dat alle leerlingen hetzelfde kan worden geboden en dat de bedrijfsvoering betaalbaar blijft en efficiënter wordt. Schoolleiders blijven eindverantwoordelijk en maken in de cluster samenwerkingsafspraken. Het CvB controleert de clusters of het het gewenste resultaat biedt.</p> <p>Vervolgstep is de komende maanden verkennen welke clusterindeling schoolleiders en bedrijfsvoerders voor zich zien. Daarna wordt de clustervorming in gang gezet en worden kwaliteitseisen aan de clusters gesteld. Uiterlijk 1 januari 2025 moet de volgende stap worden gemaakt.</p> <p>De kwaliteit moet bij ieder cluster op een bepaald basisniveau komen, wat van belang is voor de samenstelling. Het moet een dekkend geheel worden en voor iedereen moet er een goede plek zijn. Het is niet uitgesloten dat scholen in dezelfde omgeving in een ander cluster komen, maar dit kan alleen aan de hand van zwaarwegende argumenten. In de praktijk zal dit niet eenvoudig zijn.</p> <p>De directeur CBC zal voor de februarivergadering worden uitgenodigd om het voorgenomen besluit toe te lichten.</p> <p><i>Midterm review</i></p> <p>De Midterm Review is ook met externen gesproken, deze sessies zijn begin december afgerond. In het voorjaar zal het CvB het definitieve stuk presenteren.</p>	BGMR
3.	Ingekomen stukken	
	<i>Besluitenbrief GMR d.d. 4 oktober jl.</i> De besluitenbrief wordt voor kennisgeving aangenomen.	
4.	Concept verslag CvB-GMR 4 oktober 2023	
	<p><i>N.a.v.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Pagina 2 'Taakbeleid': het overleg met de vakbonden zal plaatsvinden in het voorjaar. • Pagina 4 'Rondvraag': op dit moment is het niet mogelijk om een goed overall beeld te krijgen van de betalingsbereidheid van de ouderbijdrage, aangezien de uitvraag op verschillende moment wordt gedaan. • Pagina 4 'Rondvraag': hoewel mogelijk op school wordt aangegeven dat er niet voldoende tokens zijn, blijkt dit wel het geval. Het lid CvB zal in overleg gaan over hoe dit met alle medewerkers gecommuniceerd kan worden. 	Lid CvB
X	Het verslag wordt met inbegrip van een wijziging in de aan- en afwezigen goedgekeurd.	
5.	Meerjarenbegroting 2024-2028	
	<p><i>Vooraf</i></p> <p>De meerjarenbegroting vormt het sturingsinstrument voor de financiële beheersing in het komende jaar. Het genormaliseerde resultaat is voor de komende drie jaren in totaal € 2,0 miljoen positief. Daar komt bij dat het totaal aan incidentele posten in de komende drie jaren van in totaal € 7,3</p>	

miljoen ruim is op te vangen in het aanwezige vermogen van € 137 miljoen ultimo 2022. Dit vermogen voldoet aan de solvabiliteitseisen én is niet bovenmatig, conform inspectienormen.

De incidentele posten hebben betrekking op versnelde afschrijvingen in verband met de verwachte oplevering van (ver)nieuwbouwplannen die gerelateerd zijn aan het terugdringen van het aantal door ons gebruikte vierkante meters en de éénmalige eerste afschrijving vanwege de ingebruikname van de locatie De Marke van het Etty Hillesum Lyceum.

Exploitatie excl. incidentele posten (Algemene reserve)	Begroting			Doorkijk	
	2024	2025	2026	2027	2028
	In € 1.000				
Reguliere exploitatie	-3.502	-959	-830	-1.035	-1.399
Versnelde afschrijvingen	3.400	1.592	985	655	0
Eenmalige afschrijving nieuwbouw		1.303	0	0	0
Totale incidentele posten	3.400	2.894	985	655	0
Genormaliseerd resultaat	-103	1.935	155	-380	-1.399

De resultaten in de doorkijkjaren zijn negatief. In dit kader willen wij voor deze jaren aanvullende taakstellingen doorvoeren op het vlak van kostenverlaging in de bedrijfsvoering (€ 0,2 miljoen in 2027 en € 0,4 miljoen in 2028), alsmede aanvullende besparingen op de huisvestingskosten (€ 0,2 miljoen in 2027 en € 1,0 miljoen in 2028). Deze taakstellingen zullen het komende jaar inhoudelijk verder worden uitgewerkt en zijn nog niet in de meerjarenbegroting verwerkt.

Formatie

Er zijn op het gebied van de formatie meerdere forse uitdagingen die een tegengestelde richting hebben. Op korte termijn is er sprake van het stoppen van tijdelijke subsidiebatens, dat leidt tot een forse uitstroom van de reguliere formatie in de komende twee schooljaren.

In kwantitatieve zin is deze daling op te vangen middels natuurlijk verloop en de flexibele schil. Het opstellen van een strategische personeelsplanning begin 2024 moet bijdragen aan het benodigde inzicht om de kwalitatieve frictie in beeld te brengen en hierop (bij) te sturen, ook gezien het probleem van het lerarentekort. Op lange termijn ligt het risico gelegen in het feit dat er een tekort aan medewerkers ontstaat. Vanaf schooljaar 2026 / 2027 is de daling van de formatieve inzet als gevolg van de daling van het aantal leerlingen namelijk kleiner dan het aantal pensioengerechtigden.

Huisvesting

De uitvoeringsplannen zijn voor 70% verwerkt in de begroting: voor het resterende deel van de plannen is op dit moment nog onvoldoende zekerheid om ze in de meerjarenbegroting op te kunnen nemen, veelal ten gevolge van de grote afhankelijkheid van de gemeenten bij het uitvoeren van deze plannen. Deze uitvoeringsplannen resulteren tot een ingeschat voordeel van €2,7 miljoen in 2028. Desondanks is de huisvestingsratio circa 9% in 2028. De aanvullende besparingen voor 2027 en 2028 moeten leiden tot een lagere ratio.

Liquiditeit

De liquiditeitspositie van de stichting is goed met € 31,8 miljoen aan liquide middelen ultimo 2028. Hierdoor kunnen zowel de exploitatietekorten als de investeringen de komende jaren geheel vanuit de eigen middelen gefinancierd worden.

Bespreking

De hoofdlijnen eruit zijn door de controller toegelicht tijdens het begrotingsoverleg op 5 december jl. Naar aanleiding van dit overleg heeft de GMR schriftelijk vragen gesteld aan de controller, welke als volgt beantwoord worden:

N.a.v. de WKR-regeling is het wenselijk om een totaal overzicht in geld en percentages van wat aan wat wordt uitgegeven te ontvangen. En kan hier ook in geschoven worden?

De WKR is een fiscale regeling die aangeeft dat vergoedingen en verstrekkingen aan medewerkers tot het loon moeten worden gerekend. Hierbij geldt een belastingvrije voet: in 2023 is deze vrije ruimte over het fiscale loon tot en met € 400.000 3,0% (2022: 1,7%); over het bedrag

van de loonsom boven € 400.000 is de vrije ruimte: 1,18% (2022: idem). Bestedingen die boven deze vrije ruimte komen, worden belast met 80% eindheffing. Een limitatief aantal vergoedingen en verstrekkingen aan medewerkers behoeft niet tot de WKR-kosten gerekend te worden.

De kosten die onder de WKR vallen worden apart in de administratie geregistreerd, opdat hierover jaarlijks verantwoording aan de Belastingdienst kan worden afgelegd. Een gedetailleerd overzicht van de bestedingen laat zien dat 94,4% van de €2,2 miljoen is uitgegeven. Dit is het overzicht over 2022, omdat het fiscale jaar 2023 nog niet is afgesloten en veel verstrekkingen in december plaatsvinden (o.a. kerstpakketten en eindejaars-activiteiten voor medewerkers).

Carmel is (binnen de geldende arbeidsvoorwaarden) vrij om te beslissen welke vergoedingen en verstrekkingen aan medewerkers worden gegeven, er is dus keuzevrijheid. Het is hierbij van belang dat de jaarlijks beschikbare vrije ruimte niet wordt overschreden, gezien de hoge eindheffing die dan optreedt.

Het WKR-overzicht is niet per school gespecificeerd, omdat het niet gemakkelijk te vergelijken is. Wat wel en niet 'eerlijk' is, is best ingewikkeld. Uiteindelijk gaat de WKR over de individuele besteding per werknemer.

Het eerdere verzoek van de GMR om tegemoet te komen aan een vergoeding voor een elektrische fiets kan niet ingewilligd worden, aangezien we dan over de WKR-grens heen gaan. Alles daarboven wordt dubbel belast. Voor hetzelfde geld kunnen er dan minder fietsen worden aangeschaft.

Pagina 9 n.a.v. opstellen SPP begin 2024: de veronderstelling was dat het SPP al eerder was opgesteld en dat dit continu zou worden bijgehouden. Is dit niet het geval?

Strategische personeelsplanning (SPP) is een continue proces waarbij de feitelijk aanwezige formatie wordt afgezet tegen de in de begroting opgenomen formatieruimte voor de komende jaren, opdat tijdig gestuurd kan worden op het uitstromen van boventallige medewerkers en het instromen van nieuwe collega's.

In de praktijk vindt er periodiek een actualisatie plaats van de bestaande plannings. In de meerjarenbegroting is de actualisatie van het voorjaar expliciet genoemd, omdat dit het moment is waarop de sturing op de formatie voor het komende schooljaar plaatsvindt. Gegeven het feit dat bij veel Carmelinstellingen een daling van de formatie is begroot (door wegvallen van tijdelijk geldstromen van OCW en door leerlingendaling) is de strategische personeelsplanning in het voorjaar van 2024 van groot belang voor het daadwerkelijk realiseren van de begroting.

Bij tekorten in specifieke vakken moet verder vooruit worden gekeken. Er moet rekening worden gehouden met mensen die met pensioen gaan. Ook wordt rekening gehouden met de uitbreiding d.m.v. de NPO-gelden. Dit zijn vaak geen mensen met een docentfunctie, waardoor we afscheid moeten nemen van deze mensen in ruil voor docenten. Daarnaast wordt er actief geacteerd om mensen die overtollig zijn binnen de Stichting te houden, door te vragen of ze bereid zijn om een bevoegdheid te behalen, waardoor ze flexibeler inzetbaar zijn. We ontkomen er echter niet aan dat er functies zijn die we niet kunnen behouden, die van toegevoegde waarde waren in Coronatijd maar nu geen meerwaarde meer bieden.

Pagina 9: de inschatting is dat deze stijging van € 0,6 miljoen voor € 3,3 miljoen wordt verklaard door hogere prijzen, maar ook doordat er in de nieuwe situatie sprake is van kwalitatief betere panden. Kan hieruit geconcludeerd worden dat nieuwe panden meer geld kosten?

Deze conclusie is niet juist. De genoemde € 3,3 miljoen heeft betrekking op de kostenstijging op alle panden van Carmel, dus niet alleen de nieuwe panden. Hierbij spelen met name de hoge kosten van energie en prijsstijgingen bij aannemers- en installatiebedrijven een rol. Onderdeel van deze kostenstijging is het gegeven dat in nieuw panden veelal meer installatietechniek is opgenomen (bijvoorbeeld ventilatie en klimaatbeheersing) en meer duurzaamheidsinvesteringen worden gedaan (bijvoorbeeld isolatie en CO2-reductie).

	<p>Per saldo ontstaat hierdoor een situatie dat bij nieuwe panden afschrijvingskosten stijgen, maar onderhoudskosten fors dalen. Qua energiekosten ontstaat er enerzijds een daling van de kosten van verwarming en verlichting, anderzijds is er veelal stijging van energiegebruik door de installaties voor klimaatbeheersing.</p> <p>Afhankelijk van de specifieke situatie kan een nieuw gebouw goedkoper zijn dan een oud gebouw, maar ook duurder. Dit is de reden waarom expliciet gestuurd wordt op het terugdringen van het in gebruik zijnde aantal vierkante meters; dit is de enige wijze waarop huisvestingskosten structureel kunnen worden verlaagd.</p> <p><u>Waarom moeten Praktijkscholen relatief per leerling meer afdragen aan het bestuursbureau dan de andere schoolsoorten bij de Stichting Carmelcollege?</u></p> <p>Relatief gaat het om hetzelfde percentage. Juist in geld draagt men objectief meer af. Er is staand beleid, met instemming van de GMR, en afspraken over de afdrachtssystematiek. Als de afdrachtssystematiek per type leerling zou worden bepaald, dan gaat dat over veel meer groepen dan alleen de Pro-leerlingen. Voor leerlingen in het vmbo-t en havo/vwo zou dit leiden tot een verhoging van de afdracht. Immers, hetzelfde geld moet met elkaar opgebracht worden. Bij de groepen die minder bekostigd krijgen, moeten dan meer bezuinigingen worden doorgevoerd.</p> <p>Opgemerkt wordt dat in de begroting op pagina 43 een typefoutje staat en dat er op Het Hooghuis (en Carmel Emmen maar daar is een plan voor) nog steeds eigen servers draaien in een lokaal datacenter, dus dat de consolidatie nog niet afgerond is.</p> <p><i>Voortgang</i></p> <p>Na goedkeuring door de RvT in de vergadering van 20 december is de meerjarenbegroting definitief en vormt daarmee basis voor de bedrijfsvoering van de komende jaren. De RvT geeft daarmee het CvB het mandaat om uitgaven te doen ingaande 1 januari 2024.</p>	
<p>6.</p>	<p>Grensoverschrijdend gedrag</p>	
	<p><i>Vooraf</i></p> <p>Landelijk is grensoverschrijdend gedrag een thema dat steeds meer (media) aandacht krijgt. Daarbij zijn opvattingen over wat grensoverschrijdend is in de laatste jaren opgeschoven en scherper komen te liggen. De perceptie van degene die zich aangesproken voelt is daarbij meer centraal komen te staan, alsook de verantwoordelijkheid die van bijvoorbeeld een leidinggevende of een docent wordt verwacht, namelijk om vanuit empathie en met respect voor individuele belevingen te communiceren en te handelen.</p> <p>De wetgever verwacht van werkgevers dat adequaat met situaties wordt omgegaan, dat consistent beleid wordt gevoerd en dat de werkomgeving om te beginnen (fysiek en sociaal) veilig is. In voorkomend geval is een werkgever op die verantwoordelijkheid aan te spreken, rechtens ook aansprakelijk te houden.</p> <p>Ook binnen de scholen van Stichting Carmelcollege doen zich situaties voor van grensoverschrijdend gedrag, door medewerkers en/of leerlingen in hun onderlinge interactie. Hoe daar mee om te gaan ligt vast in protocollen. Het bewust handelen in het kader van grensoverschrijdend gedrag moet worden versterkt. Daartoe zijn er stappenplannen op basis van de bestaande protocollen gemaakt. Ook wordt nagedacht hoe we hier als organisatie meer proactief mee kunnen omgaan.</p> <p><i>Toelichting</i></p> <p>Aan de hand van bestaand beleid en protocollen wordt een stappenplan gemaakt, wat ook goed vindbaar moet zijn. Het is belangrijk om met meerdere mensen naar een situatie te kijken. Loyaliteit naar medewerkers of leerlingen speelt vaak mee. Het CvB en het Bureau spelen hierbij een rol, om het zo zuiver mogelijk te houden. Ook speelt de privacy wetgeving een rol en moet voldaan worden aan juridische eisen. Opvallend is dat lang niet altijd zaken en gesprekken goed worden vastgelegd.</p>	

	<p>Wanneer iemand willens en wetens de fout in gaat, dan kan er reden zijn tot ontslag. De praktijk is vaak gecompliceerder. Iemand kan een fout maken, wat niet per se reden is tot ontslag. Slachtoffers willen soms dat de dader weg gaat, terwijl er geen gronden zijn voor ontslag. Mensen moeten gestimuleerd worden om goed met elkaar in gesprek te blijven. Nagedacht moet worden over een campagne voor hoe we de bewustwording in de school preventief groter kunnen maken: ook al bedoel je het goed, de ander kan het anders oppikken. En hoe lossen we het dan op?</p> <p><i>Bespreking</i></p> <p>Er is filmmateriaal beschikbaar die het op een leuke interactieve manier uitbeeldt, als een soort gamemodus. Vervolgens kan in de klas het gesprek met elkaar worden aangedaan, oefenen met wederzijds begrip. Omgang met elkaar wordt een steeds groter maatschappelijk issue, mensen lijken zich sneller onveilig te voelen.</p> <p>Leerlingen zouden eerder hun grenzen kunnen aangeven, wat lastig is gezien de machtsverhouding. Niet iedereen durft dat. Ook komt soms het besef dat er iets is gebeurd wat je niet wilt pas achteraf. Hier ligt ook een rol voor de vertrouwenspersoon, die gecertificeerd en goed geschoold moet zijn. Zichtbaarheid en vindbaarheid van de vertrouwenspersoon is daarbij van groot belang. Een leerling bezoekt de site van Carmel niet zo snel, als ze al weten dat hun school onderdeel is van Carmel. Zorg voor meer vindbaarheid op de schoolsite. De mentor is het eerste aanspreekpunt, maar een leerling moet ergens rechtstreeks naar toe kunnen gaan waar machtsverhouding geen rol speelt.</p> <p>Daarnaast kan er meer worden gedaan om ouders, leerlingen en leraren te informeren en het ook onder de aandacht te houden gedurende het schooljaar. Dit zou meegenomen kunnen worden in de ouder- en leerlingtevredenheidsenquête.</p> <p>Voorgesteld wordt om in de Teamsomgeving informatie te plaatsen. Daar kunnen leerlingen anoniem naar toe en verhoogt de vindbaarheid. Ook zouden in de school posters kunnen komen van de vertrouwenspersoon, wat hem/haar direct een gezicht geeft.</p> <p>Voor personeel zou een gerichte training kunnen worden gegeven om helder te maken hoe je wel en niet met een ander om gaat.</p> <p>Jaarlijks gaat het om ongeveer tien gevallen die opgeschaald worden richting het CvB, via de klachtencommissie of een rechtszaak, die in de school niet op de lossen zijn.</p> <p>De Vakgropleider HR en haar adviseurs en de Adviseur Bestuurlijk Juridische Zaken werken aan de hand van de input vanuit de verschillende gremia aan een proactieve benadering van deze problematiek. Voorstellen worden binnenkort verwacht, ter bespreking en vaststelling/besluitvorming.</p>	
7.	Rondvraag en sluiting	
	<ul style="list-style-type: none"> • Per instelling wordt de hoogte van het bedrag voor het personeelsfonds vastgesteld door de mr, er is geen Carmelbreed beleid. Of de werkkostenregeling hierbij van toepassing is, zal worden uitgezocht. • Beleid op het gebied van het gebruik van de privé telefoon is dat er via Teams kostenvrij kan worden gebeld. Onkostenvergoeding is niet van toepassing. Alleen de mensen met een functie waarbij je altijd bereikbaar moet zijn, hebben een telefoon van Carmel. <p>Van de mogelijkheid tot een rondvraag wordt verder geen gebruik gemaakt. De voorzitter CVB sluit de vergadering onder dank voor ieders inbreng.</p>	Lid CvB

Deventer, 16 april 2024