

JAARVERSLAG 2022

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad
Stichting Carmelcollege

Inhoud Jaarverslag 2022

1. Inleiding
2. Communicatie
3. Gespreksonderwerpen 2022
4. Commissies
5. MR-en bijeenkomsten
6. Scholing
7. Bezoek aan de MR-en

Bijlage I Ledenlijst GMR

Bijlage II Besluitenlijst GMR

Bijlage III Exploitatie begroting 2021

1. Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag 2022 van de GMR van de Stichting Carmel College. Het jaar stond in het teken van wat feestelijkheden maar ook zorg omtrent de huisvesting en geestelijke gezondheid van de leerlingen. Feestelijkheden omtrent het 100-jarig bestaan van Carmel, maar ook om de geleidelijke versoepelingen ten aanzien van Corona. We deelden met het CvB ook de zorg ten aanzien de geestelijke gezondheid van de leerlingen die door de maatregelen voor de bestrijding van Corona kwetsbaarder is geworden. Tevens blijft de huisvesting een enorme uitdaging.

We hebben slechts 1 keer online moeten vergaderen vanwege de Corona beperkingen. Onze digitale skills zijn zo verbeterd dat online vergaderen geen problemen oplevert. Toch blijft onze voorkeur uitgaan naar fysieke vergaderingen. In totaal is de GMR 10 keer bijeengewees, waarvan er 3 online en 7 fysiek waren. Vier vergaderingen hadden aansluitend een overlegvergadering met het CVB. Eén vergadering werd in zijn geheel gewijd aan de begroting. Bij een andere vergadering hadden we als enig agendapunt 'verzuim en arbodienstverlening' staan.

In dit jaarverslag kunt u lezen hoe en met wie de GMR communiceert en in hoeverre het activiteitenplan is gerealiseerd. In de bijlagen zijn de ledenlijst, de besluitenlijst en de exploitatie van de begroting opgenomen. We wensen u veel leesplezier.

Namens de GMR,

Voorzitter

Secretaris

Martin Meulenbeld

Helma van Puijenbroek

2. Communicatie

Het DB van de GMR heeft maandelijks een regulier overleg met het CvB. De actuele onderwerpen die op dat moment spelen worden besproken. Tijdens de vier overlegvergadering informeert het CvB de GMR, worden er vragen beantwoord en worden stukken ter advisering of instemming voorgelegd.

Maar ook met andere groeperingen vindt regelmatig overleg plaats. Ook worden (team) leden van het bestuursbureau uitgenodigd om tijdens een GMR vergadering toelichting te geven op het beleid en de stand van zaken om te komen tot besluitvorming. De GMR wordt vanaf het begin bij processen betrokken, dit om de goede communicatie die er is tussen de gelederen, te behouden. Onderstaand een overzicht van de contacten die de GMR onderhoudt.

GMR- vergaderingen

Alle 13 instellingen van de Stichting Carmelcollege hebben zitting in de GMR. De schoolinstellingen worden vertegenwoordigd door een personeelslid en een ouder of leerling. Het bestuursbureau is vertegenwoordigd door een personeelslid. Om ook het OOP goed vertegenwoordigd te weten in de raad, is er voor deze personeelsgroep enkele jaren geleden een kwaliteitszetel gecreëerd.

De agenda werd gevuld met onderwijskundige, financiële en bedrijfskundige zaken die op dat moment speelden. Die lopen uiteen van de identiteit tot beheren van de huisvesting. Voor deze beide onderwerpen hebben we een spreker uitgenodigd.

Dagelijks Bestuur

Het DB zorgt voor de communicatie met de GMR-leden, de MR-en en het College van Bestuur. Het opstellen van de agenda, het maken van de verslagen, het activiteitenplan, formuleren van schriftelijke besluiten is een taak van het DB. Verder heeft het DB zitting in diverse werkgroepen en commissies. Het DB heeft contact met het bestuursbureau over uiteenlopende zaken. Via het mailadres gmr@carmel.nl kunnen medewerkers vragen stellen over werk en onderwijs gerelateerde zaken. Het DB zorgt voor een zo zorgvuldig mogelijk antwoord, (met of zonder steun van bonden of bestuursbureau.)

VOCL

VOCL is een samenwerkingsverband van 4 GMR'en: Stichting Limburgs Voortgezet Onderwijs (LVO), Ons Middelbaar Onderwijs (OMO), Stichting Carmelcollege (SCC) en Lucas Onderwijs. Deze werkgroep wil profiteren van elkaars kennis op diverse terreinen. Het afgelopen jaar zijn we twee keer bijeen gekomen; in februari vond de bijeenkomst via Teams plaats, de bijeenkomst in november werd in Tilburg op het bestuursbureau van OMO gehouden. De agenda wordt bepaald door ontwikkelingen die spelen in het onderwijsveld of die aan de orde komen in de politiek. Zo is er gesproken over de krimp van het leerlingen aantal, vrijwillige ouderbijdrage, uitvoering persoonlijk budget. Ook is er gesproken om in gesprek te gaan met de inspectie en met de Kamercommissie. Zo'n

gesprek heeft helaas dit jaar niet plaats kunnen vinden. Op de VOCL agenda blijft dit punt staan.

Raad van Toezicht

We hebben het afgelopen jaar twee maal bezoek gehad van een lid van de RvT.

- Met dhr. Cok Bakker had de raad een levendige dialoog over de identiteit. Hoe zien wij de zaken die genoemd zijn in Koers op het gebied van identiteit terug op onze scholen? We kwamen tot de conclusie dat iedere school zijn eigen identiteit heeft. Zorgen voor goed onderwijs is eigenlijk al de identiteit van een school. Dat kan met en zonder het katholicisme uit te dragen en alle religieuze dagen te vieren. Je geeft de school al een identiteit op de manier waarop we omgaan met de leerlingen, de inrichting van het gebouw, omgaan met sterfte.
- In november hebben we dhr. Oscar van Leeuwen, voorzitter van de auditcommissie, uitgenodigd om in gesprek te gaan over de begroting. De RvT houdt toezicht op het bestuur van Carmel. Worden er geen gekke dingen gedaan en met name als het over geld gaat? Is Carmel in gevaar als we het beleid van het bestuur volgen? Is er genoeg vermogen op lange termijn om de stichting gezond te houden? Binnen Carmel houden de instellingen hun eigen broek op, maar als er een instelling in zwaar weer is, kunnen andere instellingen dan helpen? Komt de collectiviteit in het geding? Beide keren waren het aangename gespreksmomenten.

Voortgangsoverleg

De werkgroep Voortgangsoverleg, bestaande uit het CvB, DB/CvS, teamleiders van het bestuursbureau en het DB/GMR, is dit jaar tweemaal bijeengewees. De agenda wordt gevormd door de onderwijsontwikkeling die op dat moment leven. Alle partijen leveren gespreksonderwerpen aan. Onderwerpen waren onder meer:

- Corona
- Koers
- HR agenda
- Invloed tijdelijke subsidies op de financiën
- Verhouding huisvesting op de begroting
- Veiligheid op scholen

Bestuursbureau en voorzitters van werkgroepen

De raad wordt door de medewerkers van het bestuursbureau met raad en daad bijgestaan. Het secretariaat en de overige medewerkers staan ons bij door het delen van hun expertise. Maar ook de voorzitters van werkgroepen komen ons met enige regelmaat informeren over de progressie die een werkgroep heeft gemaakt. Het afgelopen jaar is er een presentatie geweest door Leo van Wijchen over wat toen nog Toekomst bestendige bedrijfsvoering heette (later in het jaar is het Samen Slimmer gaan heten). Vragen over dit onderwerp zijn schriftelijk beantwoord en er is door dhr Fridse Mobach, lid van het college van bestuur een Webinar gegeven over dit onderwerp. Deze Webinar werd goed bezocht en als zeer welkom ervaren door de leden van de GMR.

Daarnaast hebben we dhr. Vincent Assink uitgenodigd om ons over de, op dat moment, laatste stand van zaken omtrent de aanbesteding leermiddelen te vertellen.

De organisatie SIVON (samen inkopen voor onderwijs Nederland) was ook bezig met een aanbesteding. Carmel heeft zich aangesloten bij de aanbesteding die SIVON gaat doen. Er is aanbesteed in twee percelen:

Perceel A: Lifo

Perceel B: Distributie en overige middelen.

Vakbonden AOB, CNV en FVOV

Het CvB spreekt een aantal keren per jaar met de bonden. Hierbij sluit het DB van de GMR aan. Op de agenda staan naast de laatste onderwijskundige ontwikkelingen op CAO gebied ook zaken die specifiek onze stichting aangaan. Hierbij kwam het Maartenscollege in Haren en het Carmelcollege Emmen aanbod. De bonden spelen een belangrijke rol wanneer een sociaalplan of overplaatsingsplan in werking moet treden.

Andere gespreksonderwerpen waren Samen Slimmer (voorheen toekomst bestendige bedrijfsvoering), inzet NPO gelden, arbeidsmarkt toelage, werkdrukmiddelen en natuurlijk de (meerjaren) begroting.

Arbodienst verlening

Bij de GMR leden leefden veel vragen ten aanzien van de Arbodienstverlening. Net als in de rest van de scholen in Nederland heeft Carmel een hoger verzuimpercentage dan watewe de afgelopen jaren gewend zijn. Het percentage van Carmel ligt lager dan het landelijk gemiddelde, maar wordt alsnog als (te) hoog ervaren. We hebben een vergadering in zijn geheel gewijd aan dit punt. Mevr. Fennanda van Goor en mevr. Sandra Kronenberg van het bestuursbureau waren bij deze vergadering aanwezig zijn. Ook mevr. Rianne Baan van bureau Falke&Verbaan was aanwezig. Het leverde een zeer levendige dialoog op over verzuim en inzetbaarheid van personeelsleden. Hoe voorkom je verzuim en wie is verantwoordelijk voor de inzetbaarheid van een personeelslid? De conclusie was dat als er op de scholen een goede sfeer en gesprekscultuur is er veel verzuim voorkomen kan worden. Daarnaast is het personeelslid ook zelf eigenaar van de inzetbaarheid. Er ligt dus een taak voor de schoolleiding om een goede gesprekscultuur te behouden of te creëren maar ook zeker bij het personeelslid zelf.

Uiteraard zullen we ook gebruik moeten blijven maken van een Arbodienst voor de inzet van een arbeidsdeskundige en bedrijfsarts.

3. Gespreksonderwerpen 2022

De GMR adviseerde, stelde vragen en stemde bij goedkeuring in met de voorgenomen besluiten van het College van Bestuur. De voorgenomen besluiten worden door de raad in twee rondes behandeld; een informatieve en een besluitvormende. In bijlage II is te lezen waarop een advies of besluit is gegeven.

De onderstaande onderwerpen stonden het afgelopen jaar centraal.

Formatie en Financiën

Binnen de Stichting heeft de GMR een duidelijke rol in het proces van begroten. Het DB wordt vanaf het begin van het proces op de hoogte gebracht door de controller, er wordt besproken wat de laatste stand van zaken is, waar de knelpunten liggen en hoe de meerjarenbegroting er uitziet. Net als vorig jaar is het lastig om de begroting te "lezen". De overheidssubsidies worden aan het eind van een boekjaar overgemaakt. Maar worden in een volgend boekjaar uitgegeven. Dat geeft een wat "scheve" begroting. De controller komt ieder jaar de meerjaren begroting toelichten waarvoor een extra vergadering ingepland wordt. De huisvestingskosten drukken zwaar op de begroting. Door de krimp van het leerlingenaantal hebben we een overschot aan huisvesting. Het is zaak dat hier verstandig mee wordt omgegaan. Bij elke instelling moet gekeken worden wat er aan het overschot en dus aan de extra lasten hiervoor gedaan kan worden.

Aanbestedingen

Het afgelopen jaar is er één aanbesteding geweest waarbij de GMR geïnformeerd is en om instemming is gevraagd.

- Leermiddelen; Om te komen tot de aanbesteding leermiddelen is al 2021 gestart met de voorbereidingen. In 2022 heeft Carmel zich aangesloten bij Sivon, die ook een aanbesteding aan het voorbereiden was. Voorwaarde was o.a. dat we onze eigen wensen en eisen konden behouden. De aanbesteding is nu afgerond. We gaan voor de leermiddelen de komende 4 schooljaren samenwerken met een aantal nieuwe en een aantal bekende contractpartners.

CAO

De nieuwe (tijdelijke) CAO heeft vooral door een verandering van de inzet van de werkdrukmiddelen voor de schoolleidingen en (G) MR-en een golf van extra werk en overleggen gezorgd. Het structurele extra geld wat besteed moet worden om de werkdruk aan te pakken wordt in twee delen gesplitst.

- een gedeelte om individueel te besteden
- een gedeelte om op school collectief te besteden

Waar voorheen een keuze gemaakt kon worden om de uren te sparen of te laten uitbetalen, moet nu een keuze gemaakt worden om de uren in te zetten voor daadwerkelijke werkdrukvermindering. Met de GMR is veel gesproken over de keuzes waaruit men dan kon kiezen. Binnen Carmel is er een keuze voor lesvermindering maar ook voor het opnemen van snipperdagen. Daarnaast is het mogelijk om in bepaalde

situaties in overleg met de leidinggevende tot maatwerk te komen qua besteding van de 90 uur.

Voor het collectieve gedeelte zijn vooral de MR-en binnen de scholen aanzet.

Samen Slimmer (voorheen Toekomstbestendige bedrijfsvoering)

Door toenemende eisen vanuit de wetgever en eigen beleidsambities in combinatie met demografische daling van leerlingen zoekt Carmel een oplossing om te komen tot betere en goedkopere ondersteuning. Er moet dus meer werk worden verzet met minder mensen of tegen lagere kosten. Dit jaar hebben de plannen om te komen tot een toekomstbestendige bedrijfsvorming steeds meer vorm gekregen.

We gaan werken met vakinhoudelijke teams die zich vooral richt op de inhoud van het werk: het vakgebied. Uniformeren, standaardiseren en professionaliseren.

Er wordt een Collectief Overleg Bedrijfsvoering (COB) opgericht om als scholen en Bestuursbureau samen de bedrijfsvoering beter en goedkoper te maken.

Er is een proeftuin opgericht waarbij een aantal instellingen gaan ervaren hoe een cluster meerwaarde heeft.

ICT

Met de komst van het COB (Collectief Overleg Bedrijfsvoering) is de klankbordgroep ICT, waarin ook een lid van het DB van de GMR zat, overbodig geworden.

Op het gebied van ICT is de GMR nu wat minder op de hoogte, wel worden vragen hierover altijd mondeling of schriftelijk beantwoord.

Huisvesting

In de inleiding werd reeds genoemd dat er grote zorg is over de huisvesting. Het gebruik en het onderhoud van de gebouwen drukt zwaar op de begroting. Vele instellingen hebben te maken een demografische krimp van het leerlingenaantal waardoor er veel lokalen en soms een gedeelte van een gebouw niet gebruikt wordt. Minder leerlingen betekent minder inkomsten, maar de uitgaven voor de gebouwen blijven gelijk. Al het geld dat naar leegstand gaat kan niet gebruikt worden voor de inzet van personeel. Het is noodzakelijk om, zonder het onderwijs te kort te doen, naar het aantal vierkante meters te kijken en deze zo nodig te herverdelen. De instellingen hebben de opdracht om niet meer dan 8% van de begroting uit te geven aan huisvesting. Dat zijn niet alleen de stenen maar ook het onderhoud.

Taakbeleid

Met de vaststelling van Koers 2025, waarin we nog meer koersen richting professionele ruimte in een professionele cultuur, vraagt het thema taakbeleid om hernieuwde aandacht. De werkgroep taakbeleid (waarin een lid van het DB zitting heeft) pakte dit op omdat het taakbeleid in de meeste instellingen uitgaat van het geregelde model, waarbij per taak is vastgelegd hoeveel uren daaraan zal worden besteed. De werkgroep wenst scholen en docenten toe dat het gesprek gaat over de doelen die men wil bereiken en waarbij de taakverdeling in gezamenlijk overleg en op basis van talenten en ambities gebeurt, waarbij tussentijds wordt besproken hoe het kwalitatief gaat en of het nog past

binnen ieders aanstellingsomvang. Kortom, een taakbeleid dat bijdraagt aan een cultuur van professionele ruimte zoals verwoord in Koers 2025.

Tijdens de GMR vergaderingen kwam dit onderwerp regelmatig terug op de agenda. De meningen hierover waren en zijn verdeeld. Tijdens de bespreking van de kaderregeling werd duidelijk dat een aantal leden geen noodzaak zag om het taakbeleid, wat nu op de scholen beleid is, te veranderen. Ook denkt men dat de hiërarchische verhoudingen op een aantal scholen een open gesprek over de verdeling van de taken niet mogelijk maakt. Men vreest dat niet ieder personeelslid in staat zal zijn om voor de eigen belangen op te kunnen komen. Er is geen instemming gevonden over de kaderregeling.

Inclusief werkgeverschap en de banenafpraak

Carmel zet in op inclusief werkgeverschap. In Koers 2025 staat de belofte: we bieden kansen aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Als inclusief werkgever voor elke mens, heel de mens en alle mensen. We willen ieders talenten inzetten en leerlingen laten zien dat we allen een bijdrage leveren aan de school. De werkgroep, "Inclusief werkgeverschap en de banenafpraak" komt regelmatig bijeen. Een lid van het DB heeft zitting in deze werkgroep. Carmelscholen willen een inclusief werkgever zijn. De intentie van de instellingen is goed, de praktijk is helaas weerbarstiger. We halen het quotum wat wettelijk is opgelegd niet. Er is een kadernotitie opgesteld en voorgelegd aan de GMR. De GMR miste in deze notitie dat er ook ruimte gemaakt moest worden in de begrotingen van de scholen om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden. Het CvB heeft de notitie aangepast waardoor het voorgenomen besluit instemming kreeg.

Carmel 100 jaar

In het kalenderjaar 2022 bestond Carmel 100 jaar. Dat mocht uiteraard niet zonder festiviteiten voorbijgaan. Er is een werkgroep gevormd om de jubileum week, de week van 30 mei tot en met 3 juni, vorm te geven. In deze week waren er allerlei activiteiten. Op de locaties en instellingen hebben er festiviteiten plaatsgevonden, georganiseerd door de locatie en instellingen zelf. Er is een kunstwerk aangeboden aan de verschillende scholen, er is een sponsorloop georganiseerd en er is een boek uitgegeven. Carmel 100 jaar is goed gevierd.

VOTA

VOTA staat voor Voortgezet Onderwijs Twente en de Achterhoek. De besturen van deze regio willen graag een samenwerking om knelpunten in de regio samen aan te pakken. De besturen hebben zich gecommitteerd aan de gezamenlijke opdracht om de werkgelegenheid binnen de regio te behouden, de kwaliteit van het personeel in stand te houden c.q. te vergroten en aantrekkelijk werkgeverschap van de besturen te realiseren. Doel is, behouden en uitbreiden van de kwaliteit van het onderwijs in de regio. Carmel was nog niet aan gesloten bij deze samenwerking en heeft het verzoek aan de GMR gedaan om dat wel te doen. De vraag kwam niet alleen vanuit het bestuur maar ook van 7 Carmel scholen.

Strategische HR agenda

Carmel biedt Kansen' richt zich op de HR-domeinen Arbeidsmarkt en Werkgelegenheid, Vitaliteit, en inzetbaarheid en Professionalisering en Ontwikkeling. Deze domeinen zijn vertaald in werkgroepen te weten: Carmel Werkt, Carmel Vitaal en Carmel ontwikkelt. Leden van het DB hebben zitting in deze werkgroepen. Zo worden de leden steeds op de hoogte gehouden van de laatste ontwikkelingen van de werkgroepen.

Carmel Vitaal

Zingeving en werkplezier zijn belangrijk voor vitaliteit. Vitaliteit gaat ook over fysiek, mentaal en emotioneel welzijn. Wanneer je je vitaal voelt, ben je beter in staat om te gaan met uitdagingen op het werk. Door je flexibiliteit en veerkracht kun je omgaan met veranderingen en ben je wendbaar.

Met dit in ons achterhoofd is de werkgroep aan de slag gegaan. Er is een vitaliteitslab opgericht waarin ambassadeurs van scholen samen ontwikkelen, elkaar inspireren en van elkaar leren. In het afgelopen jaar is dit lab al een keer bij elkaar geweest.

Carmel Ontwikkelt

Deze werkgroep houdt zich bezig met de ontwikkeling en professionalisering van de werknemers van Carmel. Er wordt gesproken over de visie op het Leer- en Ontwikkelbeleid in de Carmel, het ontwikkelen van een Carmel Lab docentontwikkeling: het gaat hierover de ondersteuning van (aspirant) en beginnende docenten en hun ontwikkeling en professionalisering. Daarnaast wordt er gesproken over het herijken van het loopbaanbeleid van OP en OOP. En het vormgeven van de Carmel Academie: hoe gaat het interactieve deel eruitzien en wat zijn de mogelijkheden voor docenten.

Carmel werkt

De werkgroep is bezig geweest met het opstellen van verschillende regioprofielen en wat dat betekent voor de opzet m.b.t. de vacatures in een regio.

4. Activiteitencommissie

Om eigen initiatieven vorm te geven heeft de GMR een aantal activiteitencommissies samengesteld. De meeste commissies zijn dit jaar niet tot actie overgegaan. Hiervoor zijn een aantal redenen te noemen; 1) ontwikkelingen deden onvoldoende beroep op de commissies, 2) binnen de vergadertijd is er onvoldoende tijd vrij gemaakt voor overleg en 3) een aantal commissies bestond uit te weinig leden. Het moet bekeken worden of het bestaan van de commissie gehandhaafd moet worden.

5. MR-en bijeenkomsten

MR-en dag

Gelukkig konden we dit jaar weer een fysieke MR-en bijeenkomst houden. Voor deze middag worden alle MR leden van Carmel uitgenodigd. Voor het thema: "succesvol samenwerken met je schoolleiding" hadden we dhr. Frank Dijkstra uitgenodigd. Door de inzet van de navigator methode kun je als MR zelf criteria en wensen opstellen. Een MR

stelt geen vragen aan de schoolleiding, maar geeft criteria aan waaraan het besluit van de schoolleiding volgens de MR moet voldoen.

De GMR heeft dit jaar de navigator methode ingezet om criteria en wensen op te stellen ten aanzien van de aanbesteding voor busvervoer.

Basis Cursus Medezeggenschap

Ieder jaar wordt er een basiscursus voor nieuwe MR -leden georganiseerd door het bestuursbureau. Hiervan wordt gretig gebruik gemaakt. Vaak is één bijeenkomst niet voldoende. Zo ook dit jaar. Er zijn twee scholingsbijeenkomsten georganiseerd.

6. Scholing

Veel nieuwe leden maken gebruik van de basiscursus medezeggenschapraad. Maar ook andere cursussen worden bezocht. Het WMS organiseert ieder jaar een dag voor de medezeggenschapsraden en schoolleidingen. Het DB maakt hier altijd gebruik van. Maar ook andere leden van de GMR hebben deze bijeenkomst die zowel fysiek als online te volgen was, bezocht.

Daarnaast maakt het DB met regelmaat gebruik van de online lunchlezingen die verzorgd worden door het onderwijskantoor.

7. Bezoek aan de MR-en

Het dagelijks bestuur van de GMR heeft zich als doel gesteld om meer bekendheid op de scholen te krijgen. Vaak is de GMR een “ver van mijn bed show”, terwijl er juist belangrijke beslissingen worden genomen die alle instellingen en daarmee het personeel aangaan. Om meer bekendheid te creëren is het DB met ingang van schooljaar 22-23 begonnen met de bezoeken aan de MR-en. Het DB sluit dan aan bij een reguliere MR vergadering van een instelling. De ervaring na drie bezoeken is dat het een zeer goede manier is om elkaar te leren kennen. We gaan er zeker mee door.

BIJLAGEN

I. Ledenlijst GMR

Januari 2022 – juli 2022	Augustus 2022– december 2022
personeel	personeel
Gerard Blikmans	Gerard Blikmans
Joost Boetes	Joost Boetes
Peter Boomers	Peter Boomers
Ronald van Broekhoven	Ronald van Broekhoven
Christien ten Dam	Christien ten Dam
Rob Demmers	Rob Demmers (tot oktober 2022)
Ad van El	Ad van El
Hans Hilhorst	Hans Hilhorst
Eelco van Londen	Eelco van Londen
Martin Meulenbeld	Martin Meulenbeld
Bas Penris	Bas Penris
Helma van Puijenbroek	Helma van Puijenbroek
Jan Willem Strik	Jan Willem Strik
Remco Westerveld	Wilma Tijdeman
	Remco Westerveld
Ouder/Leerling	Ouder/Leerling
Karin Asijee	Ricardo Blanes Blancas
Reinette de Boer van der Holst	Reinette de Boer van der Holst
Duncan van Eijsden	Jera van Essen (vanaf november 2022)
Pamela Feikema	Annie Harmsen (vanaf november 2022)
Jadé de Lat	Marjon Koetje
Rachel Laarhuis (vanaf april 2022)	Juliette Kok (vanaf november 2022)
Yuri Lieband	Rachel Laarhuis
Diëlle Paas	Arnold Libau
Josse Smit	Yuri Lieband
Femke van de Ven	Josse Smit
	Femke van de Ven (tot november 2022)

II. Besluitenlijst 2022

Op de volgende voorgenomen besluiten van het CvB is in 2022 instemming verleend, dan wel positief geadviseerd. Ook zijn er een aantal voorgenomen bestuursbesluiten eerst aangehouden, omdat er nog onduidelijkheden waren die een advies dan wel stemming in de weg stonden.

Februari

- Carmel als inclusief werkgever aangehouden

April

- Carmel als inclusief werkgever positief advies
- Voortgangsbesluit TBB 2022-2024 positief advies

Juli

- Toetreding tot het Samenwerkingsverband aangehouden
Voortgezet Onderwijs Twente en de achterhoek(VOTA)
- Taakbeleid aangehouden
- Profielschets en procedure lid RvT positief advies
- Benoeming interim directeur CBC positief advies

Oktober

- Compensatie extra werkzaamheden instemming
derde tijdvak 2022-2023

November

- Toetreding tot het Samenwerkingsverband instemming
Voortgezet Onderwijs Twente en de achterhoek(VOTA)

December

- Besteding individuele deel instemming
werkdrukmiddelen 2023-2024
- Meerjarenbegroting 2022 – 2026 positief advies

III. Exploitatie GMR 2022

Exploitatie GMR

Kostenplaats	Omschrijving	Grootboekrekening	Realisatie 2022	Begroting 2021	Realisatie 2021
607000	GMR Urenvergoeding aan de scholen die voorzitter, secretaris en leden voor specifieke commissies leveren	40890 Doorbel. personeelslasten	€ 59.045,76	€ 75.000,00	€ 57.888,00
607000	GMR Vacatiegeld ouders en leerlingen	40700 Loonkosten derden/inhuur	5.610,86	5.000,00	3.330,00
607000	GMR Externe vergaderkosten	45116 Vergaderkosten		5.000,00	
607000	GMR Scholingskosten	40815 Scholing OOP	1.370,36	1.000,00	130,00
607000	GMR Inhuur externe adviseurs	45114 Advieskosten/uitbesteding		1.000,00	
			66.026,98	87.000,00	61.348,00