

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

Datum: 6 juli 2021

GMR

Personeelsgeleding Joost Boetes, Peter Boomers, Ronald van Broekhoven, Christien ten Dam, Rob Demmers, Ad van El, Paul van Grevenhof, Jeroen Korpershoek, Bas Penris, Helma van Puijenbroek (secr.)

Oudergeleding Karin Asijee, , Pamela Feikema

Leerlingengeleding Sterre Dingemanse, Ruben Groot

College van Bestuur Karin van Oort (vz.), Fridse Mobach, Karel van der Velden (controller)

Afwezig met kennisgeving Casper van Amerongen, Rachel Faessen, Hannie Rohaan, Remco Westerveld, Gerard Blikmans, Hans Hilhorst, Martin Meulenbeld (vz.), ReINETTE de Boer, Diëlle Paas

Notulist Eva Vlug

1. Opening en vaststelling van de agenda

De voorzitter CvB opent de vergadering met een woord van welkom. Het CvB is trots op de medewerkers en de leerlingen en spreekt waardering uit voor al het werk dat is verzet in dit buitengewone bijzondere jaar.

Vaststelling agenda

De agenda wordt ongewijzigd goedgekeurd en vastgesteld.

2. Mededelingen

Stand van zaken aanbestedingen

Op de aanbesteding voor Telefontie zijn geen geldige inschrijvingen ontvangen. Carmel beraadt zich momenteel op de reden, wat zal leiden tot een aangepaste strategie en bestek. Het lijkt er op dat Carmel iets van de markt vraagt wat niet rendabel is voor de markt en onzekerheid biedt voor de omzet.

Uitvoeringsbesluit PTA in SOM

Met het aanpassen van de PTA-module is een plek geborgd dat voor iedereen inzichtelijk is en waar automatische checks in zitten om fouten de ondervangen. Deze module scheelt veel invoerwerk en er wordt een kwaliteitsslag gemaakt.

In de GMR-vergadering is opgemerkt dat SOM moet worden vervangen voor Somtoday. Dit zal aangepast worden in het uitvoeringsbesluit.

Professionaliseringsprogramma Toetsdeskundigheid

Het Professionaliseringsprogramma Toetsdeskundigheid is vooral bedoeld om werk op maat te bieden en iedereen op gelijk niveau te krijgen, wat een boost zal geven aan de kwaliteit van de examens. Er

wordt een basis- en een verdiepingscursus aangeboden. Corona heeft tot vertraging geleid, waardoor er afgelopen jaar nog niet is gestart met het programma. Vanuit de GMR worden de complimenten uitgesproken voor de goed gedefinieerde onderzoeksvraag.

3. Ingekomen stukken

Besluitenbrief GMR d.d. 21 april jl.

De besluitenbrief worden voor kennisgeving aangenomen.

4. Concept verslag CvB-GMR 13 april 2021

Er zijn geen tekstuele wijzigingen of opmerkingen naar aanleiding van het verslag.

Het verslag wordt, ongewijzigd, goedgekeurd en vastgesteld.

5. Financiële jaarcyclus

Jaarverslag 2020

Vooraf

Het boekjaar sluit met een exploitatietekort van € 1,6 miljoen. In dit tekort is voor een bedrag van € 3,0 miljoen aan kosten opgenomen die ten laste van de eind 2019 gevormde bestemmingsreserves komen, waardoor een bedrag van € 1,4 miljoen ten gunste van de Algemene Reserve kan worden gebracht. Dit bedrag is € 3,8 miljoen beter dan begroot, zijnde 1,1% van de totale baten.

Het jaarverslag 2020 is op 31 mei jl. besproken in de Auditcommissie. De Auditcommissie heeft besloten de Raad van Toezicht te adviseren om de Jaarrekening in voorliggende vorm goed te keuren, ook gehoord en besproken de bevindingen en het advies van de extern accountant.

De reacties van de Auditcommissie samengevat:

- Veel waardering voor het informatieve gehalte en de toegankelijke redactie van teksten
- Veel waardering voor de inzet van graphics en modellen, die, mede vanuit 'feedup-feedback-feedforward' de inhoud van het Jaarverslag weergeven en verhelderen
- Maar nog steeds, hoewel weer minder dan in voorgaande jaren, (te) uitgebreid
- Het leggen van inhoudelijke verbindingen, van getallen/graphics, via 'feedup-feedback-feedforward', naar resultaten van handelen is niet goed doenlijk. Waardoor het trekken van conclusies vanuit een meer cyclische beleidsevaluatie die zicht zou moeten geven op wat wel en wat niet is bereikt, ook lastig blijft.

Op onderdelen is de Auditcommissie desgevraagd bijgepraat over onder andere de VOG-bevindingen. Verder stond de Auditcommissie stil bij het niet halen van verplichtingen uit de Participatiewet: wel te begrijpen maar daarmee niet minder problematisch. De Auditcommissie suggereerde om op zoek te gaan naar voorbeelden van organisaties die er wel in slagen om stappen in het kader van de Participatiewet te zetten.

Toelichting controller

Carmel heeft veel extra gelden ontvangen in verband met Corona en bestemmingsreserves cao. Ook zijn er activiteiten niet door gegaan en vallen de kosten voor personeel en ICT lager uit dan begroot. Advieskosten zijn daartegen wel hoger uitgevallen. Hierbij gaat het deels om projecten rondom TBB, deels om eenmalige juridische zaken (leermiddelen en een bouwcasus in Hengelo) en deels om een uitgebreid fiscaal traject in het kader van horizontaal toezicht. Dit is ook passend bij de ontwikkeling van een regie-organisatie. Bepaalde zaken zijn intern niet up to date te houden, dus daar worden externen voor ingehuurd. De voorziening voor zwangerschaps- en bevallingsverlof is een landelijke tegenvaller. Normaal komen deze kosten ten laste van de school, maar in deze uitzonderlijke situatie heeft het CvB deze kosten op centraal niveau geplaatst. Over deze voorziening en de rechten van medewerkers hierop is intern actief gecommuniceerd, maar richting mensen die al uit dienst zijn minder actief.

Bevindingen accountant

De accountant zal een goedkeurende verklaring afgeven bij de jaarrekening. Er zijn geen cijfermatige correcties, waarmee de accountant akkoord is met het exploitatieresultaat, de berekening van de personele voorzieningen en de waardering van gebouwen en installaties. Eventuele BTW-teruggave van de investering in zonnepanelen, een eventuele claim voor de afwikkeling van oude leermiddelcontracten en de uitkomst van het hoger beroep van de procedure nieuwbouw Twickel Hengelo is terecht niet meegenomen in de jaarcijfers. Over de Europese aanbestedingen heeft de accountant geen opmerkingen.

Ten aanzien van VOG's is de controle door OCW aangescherpt. Dit jaar is voor het eerst naast aanwezigheid ook gekeken naar tijdigheid. Hier zit wat spanning in het proces van de praktijk. Komend schooljaar moet het proces sneller doorlopen worden: snelle signalering en opvolging. In 2022 wordt geautomatiseerde controle in Afas-HRM mogelijk.

In totaal waren er 123 VOG's niet op tijd aanwezig, waarvan circa de helft binnen twee weken na startdatum ingeleverd was. Meer dan twee weken te laat is 'onaanvaardbaar', dan behoort het stopzetten van de salarisbetaling tot de mogelijkheden.

We gebruiken sinds medio 2020 wel een zogenaamde 'eigenverklaring' als juridische basis voor op het moment dat er geen VOG wordt afgegeven. Deze eigenverklaring heeft voor de accountant geen waarde. Ook externen worden om een VOG gevraagd. Met organisaties waar docenten worden ingehuurd wordt contractueel vastgelegd dat alleen mensen met een VOG worden voorgedragen.

Kaderbrief meerjarenbegroting 2022-2026

Vooraf

De kaderbrief heeft tot doel om het begrotingsproces 2022-2026, de daarbij geldende randvoorwaarden en uitgangspunten, alsmede de planning van de begrotingswerkzaamheden op overzichtelijke wijze samen te vatten, rekening houdend met leerpunten. Op basis van de ervaringen in het voorgaande jaar zijn in het afgelopen begrotingsproces, 2021-2025, twee doelstellingen meegegeven bij het opstellen van de begroting:

- 1) De conceptbegroting diende een actualisatie van alle exploitatie-onderdelen te omvatten, met als doel dat er met de uitkomst van de concept-meerjarenbegroting reeds een volledige beeld wordt gegeven.
- 2) Het door het CvB laten opleggen van (formatieve) taakstellingen diende voorkomen te worden.

Uit de evaluatie van het afgelopen begrotingsproces is gebleken dat grotendeels aan deze doelstellingen is voldaan. Op het gebied van huisvesting was enige bijsturing noodzakelijk, omdat veel Carmelinstellingen niet voldoende in staat bleken in te spelen op de huisvestingsproblematiek als gevolg van de leerlingendaling. Hierop is, na het indienen van de afzonderlijke begrotingen door de Carmelinstellingen, in de stichtingsbegroting de ambitie opgenomen om de kosten van onze gebouwen de komende jaren niet hoger te laten worden dan 8% van de totale kosten. Scholen moeten dit in meerjarenperspectief binnen hun eigen exploitatiebegroting realiseren.

Om taakstellingen door het CvB op een later moment in het proces van begroten te voorkomen, wordt schoolleiders ernstig aangeraden om tijdig te melden aan hun accountmanager en/of het CvB als niet voldaan kan worden aan de eis dat de exploitatiebegroting over de komende drie jaar op nul uitkomt.

Toelichting controller / bespreking

De rol van de GMR in het begrotingsproces is dat ze adviesrecht heeft op de hoofdlijnen van het meerjarig beleid.

Het algemene deel van het financieel beleid is onveranderd: BRIN-bekostiging, beleidsrijk op basis van Koers en de afdracht van 7,6% aan het Carmelcollectief. Specifiek voor 2022-2026 is dat er niet hoeft te worden afgedragen aan het Carmelcollectief over werkdrukmiddelen en NPO-gelden. Daarnaast moeten de NPO-gelden apart zichtbaar worden gemaakt in de begroting en moeten deze gelden volledig worden besteed, verdeeld over meerdere jaren. Een aparte begroting voor NPO-gelden is

niet mogelijk door de vertroebeling: leerlingendaling moet normaal leiden tot formatiedaling, maar door de NPO-gelden worden deze mensen ingezet voor het NPO.

De scholen hebben de NPO-plannen nog niet helemaal gereed. De begroting wordt de komende maanden verder verfijnd als ook deze plannen erin zijn verwerkt.

Alle Strategische Huisvestingsplannen zijn definitief, een aantal scholen is met de uitvoering bezig. Er worden projecten voorbereid waarbij de prijs per m2 omlaag gaat. De veertig projecten worden geprioriteerd naar de projecten die het meest bijdragen aan de criteria van het SHP. De effecten van de planvorming is nog niet volledig verwerkt in de meerjarenbegroting.

Opgemerkt wordt dat ook andere plannen niet opgenomen zijn, zoals de investering in het vmbo Almelo op de Van Renneslaan.

In 2020 is er bewust meer formatie ingezet i.v.m. de werkdrukmiddelen en corona. De NPO-rekentool laat zien dat Carmel voor 2021/2022 nog €4,1 miljoen meer gaat ontvangen. Dit is nog niet opgenomen in het overzicht formatie versus NPO-gelden.

Voorlopige conclusies:

- Op korte termijn en in totalen kijkend is de nu voorliggende conceptbegroting goed werkbaar. Waarschijnlijk is het grootste probleem het vinden van voldoende medewerkers om invulling te geven aan NPO;
- De grote hoeveelheid extra 'potjes' maken het sturen van de formatie-inzet erg lastig;
- Of op middellange / lange termijn de begroting betaalbaar is, moet nog blijken. Dat hangt er vanaf in welke mate de scholen er in slagen hun huisvestingskosten onder het gewenste niveau van 8% te houden.

De GMR constateert dat 1 op de 6 mensen in tijdelijke dienst best veel is. Ook het CvB vindt dit veel en ziet het liever anders. De scholen zijn uitgenodigd om een bereneerd risico te nemen in de personeelsplanning, maar de gelden lopen af en we hebben te maken met leerlingendaling. Aan de andere kant, een flexibele schil van ongeveer 16% is conform het aantal Nederlandse werknemers dat flex-werknemer is.

Helaas lopen we wat achter op de eisen van de participatiewet. Hier is al actie op uitgezet.

Het kort verzuim is gedaald, maar dit verhult dat het middellange verzuim oploopt. Naar verwachting loopt zowel het kort- als het langverzuim in het najaar op, waardoor het gemiddelde verzuim omhoog gaat. In het HR-plan wordt een plan opgenomen over het verzuim, enkele pilots hiervoor zijn al gestart.

In het crisisteam zitten geen GMR-leden aangezien dit fungeert als een denktank, een snelle actiegroep. Als er keuzes moeten worden gemaakt, is er altijd overleg met het Bestuur van de GMR.

Eerste trimesterrapportage

De trimesterrapportage laat zien dat Carmel zoveel extra gelden ontvangt dat het resultaat beter is dan begroot.

Notitie beleid ouderbijdrage a.g.v. nieuwe wetgeving

Vooraf

Carmel wil alle leerlingen een rijke leerervaring bieden. Daarvoor is van belang vanuit het onderwijsprogramma tijdig de schoolactiviteiten te bepalen en op te nemen in de begroting. Onderwijs dient gelijke kansen te bieden voor alle leerlingen. Ook treedt vanaf komend schooljaar 2021-2022 de nieuwe wet over de vrijwillige ouderbijdrage in werking. In de aangescherpte regelgeving is vastgelegd dat ook leerlingen van wie de ouders de vrijwillige ouderbijdrage niet betalen, ongeacht de reden, mee moeten kunnen doen aan alle activiteiten die georganiseerd worden door de school. Dit benadrukt nogmaals het belang om schoolactiviteiten op voorhand te plannen en op te nemen in de begroting.

Bespreking

De bedoeling van de Wet is het vergroten van kansengelijkheid: onderwijs voor alle kinderen zo laagdrempelig mogelijk. Scholen brengen in kaart wat dit betekent voor het aanbod en de mate waarin ouders moeten betalen. Welke activiteiten zijn van belang voor het onderwijs, waar voegt het echt iets toe aan het curriculum? Als de betaalbereidheid afneemt, hebben we dan het geld om toch te doen? Verwacht wordt dat de Wet tegengesteld gaat werken. Bepaalde dingen gaan naar de particuliere markt en worden hiermee juist onbereikbaar voor kansarme kinderen.

6. Onderwijs en Corona: Werkkader Nationaal Onderwijs Programma (NPO)

Vooraf

In eerdere bijeenkomsten NPO inmiddels al in verschillende stadia van ontwikkeling geadresseerd en soms kort opiniërend besproken. Het CvB heeft bestuurlijke uitgangspunten uitgebracht die een koppeling leggen met Koers 2025 en vragen aandacht voor duurzame onderwijsontwikkeling in dat verband. Inmiddels werken de scholen aan plannen. De realisatie ervan verdient ondersteuning, stelt een Uitvoeringsbesluit Werkkader, vanuit intensivering en coördinatie van inzet vanuit het Netwerk Kwaliteitszorg en de samenwerking Carmel/UT.

In de kern gaat het Werkkader over juist die ondersteuning van scholen in de realisatie van hun plannen, via professionele leergemeenschappen. Via een vrij eenvoudige structuur van werken, voortbordurend op eerdere ervaringen binnen de Carmel-werkstructuur, komt dan steeds verschillende expertise bij elkaar, om ook weer gericht aan scholen ter beschikking gesteld te kunnen worden.

Het Werkkader zal niet in beton gegoten zijn, maar steeds moeten kunnen meebewegen met de ontwikkeling van landelijk beleid en de regels die daarmee verbonden zijn. Tegelijkertijd zal de inzet op inhoudelijke ondersteuning van scholen zicht moeten kunnen geven op meer duurzame onderwijsontwikkeling 'post-corona'. Het Werkkader geeft scholen net wat meer (te beargumenteren) ruimte om formatief verantwoord met ontwikkelingen om te gaan: handelend met tijdelijke middelen die waarschijnlijk duurzame effecten hebben.

Het Werkkader gaat in op de verantwoording van NPO-gelden die van de bestuursorganisatie wordt gevraagd, en dus ook voor verwerking van toegekende middelen in begrotingen en in de verantwoording van de realisatie. Dat zal nauw luisteren, niet alleen vanwege de enorme bedragen die met NPO gemoeid zijn maar ook omdat NPO zelf nog lang niet op landelijk niveau is 'uitgepraat'. Dat geldt voor de inhoudelijkheid ervan, maar gaat ook over financiële verantwoording van bestedingen. Een Werkkader wil juist dan wat meer houvast kunnen geven voor de komende periode. Gekozen is voor de vorm van een Uitvoeringsbesluit, om het Werkkader een bestuurlijk en geformaliseerd karakter te geven, als referentie voor beleidsontwikkeling en tegelijkertijd ook verifieerbaar voor derden (als de IvhO). In gesprek met inspecteurs op 28 mei jl. bleek op voorhand grote interesse en waardering voor het initiatief Werkkader; begrijpelijk is ook de IvhO zelf nog wat zoekende naar operationalisering van haar eigen inzet.

Bespreking

De NPO-gelden moeten in een periode van twee jaar worden uitgegeven. Er wordt over gelobbyd om deze periode langer uit te spreiden. Hier zal naar verwachting niet eerder dan in schooljaar 2022/2023 duidelijkheid over komen.

De gelden worden in de lumpsum gestort, waarbij achteraf moet worden verantwoord. Om die reden is dit werkkader ontwikkeld over hoe in beeld moet worden gebracht hoeveel geld waarvoor nodig is om de achterstanden weg te werken. Iedere instelling moet van de mr goedkeuring krijgen voor de schoolplannen. Getracht wordt de bewijslast zo makkelijk mogelijk maken door er een werkgroep op te zetten die kwalitatief toetst wat het heeft opgeleverd. Toch is het nooit wetenschappelijk 1 op 1 bewijsbaar of iets resultaat heeft.

7. Samenwerking vmbo Almelo

Stichting Carmelcollege zoekt in Almelo samen met de twee andere schoolbesturen, Het Noordik en het Erasmus, naar een oplossing voor een toekomstbestendig vmbo. Door de krimp van leerlingenaantallen zijn drie vmbo-vestigingen op den duur niet in stand te houden. Het doel van de samenwerking is om op één locatie, als ware het één school, een duurzaam onderwijsaanbod in stand te houden dat zich richt op de basisberoepsgerichte, de kaderberoepsgerichte en de gemengde leerweg (vanaf 1 augustus 2024 de nieuwe leerweg), waarin acht profielen worden aangeboden. De school zal in goede afstemming met het bedrijfsleven werken en zal vanuit een doorlopende leerlijn met po en mbo werken.

Er wordt gesproken over één school, maar in feite wordt op één locatie het bestaande vmbo-aanbod in Almelo van de drie besturen op die locatie gevestigd. De school kent aan de achterkant drie BRIN-nummers en drie bevoegde gezagen. Uit de drie MR's wordt met instemming van de (G)MR's een Boven bestuurlijke MedezeggenschapsRaad (BBMR) gevormd. Deze overeenkomst regelt de samenwerking op basis waarvan de drie scholen als één school kunnen functioneren, voor de leerlingen, het personeel en overige belanghebbenden. De beoogde startdatum van deze vmbo-school is 1 augustus 2022. Dit initiatief is het resultaat van een intensieve zoektocht naar hoe het belang van de vmbo-leerlingen uit deze regio het beste gediend kan worden en hoe hen een toekomstbestendig onderwijsaanbod geboden kan worden.

De samenwerkingsovereenkomst heeft in april in een eerste consultatieronde voorgelegd bij de GMR. Vervolgens heeft een overleg plaatsgevonden tussen CvB en Bestuur GMR. Ook de Raad van Toezicht heeft de overeenkomst besproken in april en vervolgens in de juni-vergadering. Naar aanleiding van deze bespreking is in overleg met de Raden van Toezicht van het Noordik en het Erasmus een addendum toegevoegd met een nadere uitwerking.

De GMR geeft aan dat het voor de mr als zeer prettig is ervaren dat de zorgen vanuit de mr met het CvB zijn besproken. Er wordt in een vroeg stadium aandacht gevraagd voor het technische aspect (ICT). Dit zal ook prioriteit krijgen.

Om te kunnen starten met de bouw is het van belang dat de samenwerkingsovereenkomst binnenkort getekend wordt.

Instemming

De GMR stemt in met de langdurige samenwerking vmbo Almelo.

8. Eindrapport en advies werkgroep DLWO

In voorjaar 2020 ontstond bij schoolleiders de behoefte om onderzoek te doen naar uniformering van digitale werk- en leeromgevingen (DWLO). Corona en de omzetting naar online onderwijs speelde daarbij ook een rol; de ervaringen die alle instellingen hebben opgedaan, gedurende de noodmaatregel rond Corona, gaven meer zicht op SOMtoday als het systeem voor één uniform DWLO. SOMtoday omvat geavanceerde applicaties en Teams voor Educatie binnen het O365 platform.

Vanuit een inventarisatie van de huidige omgevingen zou per instelling een migratie strategie moeten kunnen worden gekozen, onder gelijktijdige voorbereiding van afspraken bepaald over hoe en welke data overgezet wordt.

De werkgroep heeft bij enkele Carmelscholen een onderzoek uitgezet op basis van een lijst met eisen en wensen. Het resultaat van dat onderzoek was het inzicht dat de behoefte van schoolleiders toch nuancering verdient. Scholen geven blijk van een aantal beperkingen die mogelijk van invloed zijn op latere keuzes en het totale ICT-landschap. De werkgroep heeft daarom besloten de opdracht in tweeën op te splitsen:

1. Een onderbouwd rapport, als advies aan het CvB ten aanzien van het gebruik van één ELO. In essentie het advies om door te gaan op de weg naar uniformering, maar daarbij ruimte te laten voor instelling-specifieke omstandigheden. Afwijking van SOM via inzet van 'It's Learning' kan dan

(vooralsnog), op voorwaarde dat aan kwaliteitseisen ten aanzien van bestuurlijke data wordt voldaan

2. Een vervolgoopdracht om het totale digitale landschap verder in kaart te brengen om daar verder uitwerkingsadvies voor het CvB aan te verbinden.

In het advies is rekening gehouden met een achterliggende doelstelling: het inrichten van een min of meer vaste werkstructuur, waarbinnen experts vanuit scholen een forum vormen voor overleg met de leverancier van SOMtoday; van waaruit regie kan plaatsvinden in de ondersteuning van invoering (waartoe ook regie op professionalisering wordt gerekend), waar een helpdeskachtige benadering voor scholen kan worden gerealiseerd.

Het CvB heeft op 15 juni jl. ingestemd met het advies dat alle instellingen per 1 juli 2022 over gaan op één DLWO, met uitzondering van Carmelinstelling Pius-Canisius. Deze instelling krijgt een jaar extra de tijd. Dat heeft te maken met de diepe verankering van It's Learning in het onderwijs, waardoor de overgang meer consequenties heeft. Ook moet in Almelo veel aandacht worden besteed aan de vmbo-fusie.

9. Strategische HR-agenda

Vooraf

Carmel wil goed voorbereid zijn op personele vraagstukken in de toekomst. Daartoe is een projectgroep geformeerd die de opdracht heeft gekregen om de strategische HR agenda te herijken. Ook enkele leden van de GMR zijn lid van deze projectgroep. De projectgroep heeft op basis van theoretische verkenning en input-sessies met vertegenwoordigers uit de scholen, een nieuwe HR agenda opgesteld. Deze agenda is inmiddels geïntegreerd in Koers 2025.

De strategische HR-agenda omvat drie hoofdthema's; Arbeidsmarkt en Werkgelegenheid, Professionalisering en Ontwikkeling, Vitaliteit en Inzetbaarheid. De hoofdthema's met onderliggende vraagstukken zijn conform projectplan door drie werkgroepen onderzocht en er is in de vorm van opdrachtformulering een advies opgesteld ten aanzien van het op te stellen of aan te passen beleid. Het is de bedoeling om een prioritering aan te brengen ten aanzien van de opdrachten en deze volgorde uit te laten werken door werkgroepen, conform een vast te stellen planning.

In voorliggende notitie wordt de werkwijze en voortgang beschreven. Tevens zijn de opdrachten voor verdere uitwerking van personeelsbeleid in een overzicht weergegeven. Dit zijn "ruwe teksten".

Bespreking

De GMR vraagt aandacht voor de volgende onderwerpen bij de vorming van het nieuwe beleid:

- Ontwikkeling van het professionele gesprek met collega's: het voeren van dit gesprek moet verder ontwikkeld worden. Mensen moeten het gesprek wel durven aan te gaan. Het gaat om eigenaarschap, met elkaar ben je verantwoordelijk. Spreek elkaar hier op aan.
- Bied scholing op basale simpele personeelsdingen, maak het transparanter. Het schort bij medewerkers nog wel een aan basiskennis.

GMR-leden die deel willen nemen aan een werkgroep kunnen zich melden bij de secretaris van de GMR, die de namen door zal geven aan het bestuurssecretariaat.

In een volgende fase komt dit onderwerp terug op de agenda.

10. Rondvraag en sluiting

- Na de zomer worden alleen excursies georganiseerd zonder overnachting. Of hier enige flexibiliteit in is te verwachten is afhankelijk van het verloop na de zomervakantie en mogelijke aanpassingen van de Coronamaatregelen. Het grootste risico is dat we ergens met leerlingen

zijn en niet meer terug kunnen door plotseling quarantaine maatregelen. Daarnaast willen we ook niet te veel geld verliezen aan aanbatalingen. Voorlopig blijft dit dus het beleid.

- De GMR geeft aan dat de ze in de laatste vergadering altijd veel stukken krijgen ter voorbereiding. Verzocht wordt om de laatste vergadering te vervroegen en niet in de laatste week te plannen. In verband met de besluitvormingscyclus zijn de mogelijkheden hiervoor helaas beperkt. Het vergaderschema voor volgend schooljaar is reeds vastgesteld, maar voor het volgende jaar zal dit punt meegenomen worden in de overwegingen.
- Sterre Dingemane is geslaagd voor het vwo en neemt daarmee afscheid van de GMR. Ruben de Groot gaat verhuizen en verlaat daarom de GMR. Het CvB feliciteert Sterre en bedankt Sterre en Ruben voor hun zeer gewaardeerde inbreng.
- Na een lange MR/GMR carrière verlaat Paul van Grevenhof de GMR in verband met zijn pensionering. Jeroen Korpershoek is twee jaar geleden in de GMR gekomen en heeft zich geconcentreerd op OOP-gerelateerde zaken. Zijn stokje wordt overgenomen door een collega. Paul en Jeroen worden hartelijk bedankt voor hun belangrijke bijdrage.

Het CvB bedankt allen voor hun bijdrage afgelopen jaar en wenst een ieder een fijne zomervakantie.

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