

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

Datum: 21 december 2021

GMR

Personeelsgeleding Gerard Blikmans, Joost Boetes, Peter Boomers, Rob Demmers, Ad van El, Hans Hilhorst, Martin Meulenbeld(vz), Remco Westerveld, Bas Penris, Jan Willem Strik, Christien ten Dam, Eelco van Londen

Oudergeleding Karin Asijee, Pamela Feikema, Reinette de Boer

Leerlingengeleding Jadé de Lat, Femke van de Ven, Diëlle Paas, Yuri Liebrand, Josse Smit

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

Afwezig met kennisgeving Duncan van Eijnsden, Ronald van Broekhoven, Jeroen Korpershoek, Helma van Puijenbroek (secr.)

Notulist Eva Vlug

1. Opening en vaststelling van de agenda

De voorzitter CvB opent de vergadering met een woord van welkom, die vanwege de lockdown weer digitaal gevoerd wordt.

Vaststelling agenda

De agenda wordt ongewijzigd goedgekeurd en vastgesteld.

2. Mededelingen

Gunning aanbesteding toetsbekwaamheid

De training 'toetsbekwaamheid' is gegund aan Cito. De eerste scholen hebben zich reeds aangemeld.

Gunning aanbesteding groenonderhoud en onkruidbestrijding

Groenonderhoud en onkruidbestrijding is gegund aan meerdere partijen. Social return zal hier ook worden toegepast. Social return zit niet direct in de levering, maar in de keuze aan welk goed doel je wilt doneren. Er is gekozen voor een stichting die mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk helpt.

Strikt genomen mogen deze mensen niet meegeteld worden voor de participatiewet, maar het besluit 'Carmel als inclusieve werkgever' is hier wel aan verbonden. Het is lastig om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Niet alleen Carmel maar ook de leveranciers hebben een inspanningsverplichting.

3. Ingekomen stukken

Besluitenbrief GMR d.d. 16 november jl.

De besluitenbrief wordt voor kennisgeving aangenomen.

4. Concept verslag CvB-GMR 5 oktober 2021

Naar aanleiding van:

- Pagina 4 'Rondvraag': over de duurzaamheid van het Carmel Magazine wordt verschillend gedacht. Het Magazine wordt goed gelezen en er zijn veel mensen die een papieren versie wel waarderen. Op dit moment blijft er een papieren uitgave, maar er volgt nog een evaluatiemoment. De suggestie om mensen zelf hun voorkeur uit te laten spreken voor papier of digitaal wordt hier in meegenomen.
- Pagina 4 'Rondvraag': De GMR is reeds geïnformeerd over de reden van dat een GMR-lid geen lid mag zijn van de examencommissie. Dit komt door de veranderde examenwet. De examencommissie wordt ingesteld door de schoolleiding, waarbij de schoolleiding zorg draagt voor het onafhankelijk en deskundig functioneren van de examencommissie. De examencommissie doet een voorstel voor het examenreglement en het PTA dat door de schoolleiding aan de mr ter instemming wordt voorgelegd. Om onafhankelijkheid te borgen is vastgelegd dat een (G)MR-lid niet benoemd kan worden tot lid van de examencommissie.
- Pagina 4 'Rondvraag': nagegaan is of er invloed kan worden uitgeoefend op het sectorbeleid voor de hoogte van het woon-werkverkeer, dat nu de kosten niet dekt. Gebleken is dat het onderwerp geen onderdeel was van de cao-onderhandelingen. Het is nu ingebracht voor de cao-onderhandelingen voor de volgende keer. Fiscaal gezien is het niet mogelijk dat Carmel hier zelf in bijdraagt en er is ook geen ruimte in de werkkostenregeling.

Het verslag wordt, ongewijzigd, goedgekeurd en vastgesteld.

5. Meerjarenbegroting 2022-2026

5. Meerjarenbegroting 2022-2026

Toelichting

De begroting is al in het begrotingsoverleg op 7 december jl. door de controller aan de GMR gepresenteerd. De complexe situatie (veel tijdelijke geldstromen, forse formatie-uitbreiding i.h.k.v. NPO-gelden, daling leerlingenaantallen, stijging van kosten gebouwen) zorgt voor een lastige route. Met deze begroting ligt er nu een meerjarenperspectief met een onderwijs beleidsrijk perspectief, die ons helpt aan de goede kant van de streep te blijven. Naar aanleiding van het begrotingsoverleg hebben enkele GMR-leden vooraf per mail vragen voorgelegd aan de controller.

Vraag 1: De kostenpost 'Inhuur derden' is hoog. Kan dit meer toegelicht en verantwoord worden? Zorgwekkend zijn de kosten voor bijvoorbeeld bureaus als Maandag en Versteegh. Een docent inschakelen via Maandag brengt (te) veel hogere kosten mee. Kunnen er naar betere alternatieven worden gezocht?

De post Loonkosten derden valt in een tweetal hoofdcategorieën uiteen: ziektevervanging en overige in huur derden wegens formatieve fricties en tijdelijke vacatures. Met name de inhuur voor ziektevervanging wordt in 2022 hoog begroot, omdat het steeds lastiger is om ziektevervanging met eigen medewerkers in te vullen. De krapte op de arbeidsmarkt neemt toe, maar daarnaast is veel interne beschikbaarheid al ingezet via tijdelijke uitbreidingen in het kader van NPO-activiteiten. Wel is het zo dat voor inhuur veelal gebruikt wordt gemaakt van Europees aanbestede bureaus, waaronder Bureau Maandag, waarmee we een optimale prijs/prestatie-verhouding hopen te realiseren. Externe inhuur blijft in zoverre duur dat er winstoverslag van het uitzendbureau en btw op zit. Hier staat tegenover dat we geen risico's lopen op het gebied van eigen risicodragerschap ziekte-uitkeringen of arbeidsongeschiktheid. Per saldo blijft inhuur derden desondanks een relatief dure oplossing, maar gegeven de krappe arbeidsmarkt zijn alternatieven schaars.

Een vervolgvraag is in hoeverre het mogelijk is om opleidingsscholen meer te betrekken bij het invullen van vacatures en bij vervanging? De meeste scholen hebben een samenwerking met opleidingsscholen, maar vanuit die opleidingsscholen zijn velen al ingezet en geen extra mensen meer beschikbaar.

Als we mensen willen behouden, moeten we als werkgever aantrekkelijk blijven. Er wordt gewerkt aan strategische personeelsplannen en extra kansen zoals de npo-gelden moeten goed benut worden. De GMR geeft aan in een eerder stadium al gepleit te hebben voor een goede invulling van de mobiliteitspool.

Vraag 2: Elk jaar wordt een begroting gemaakt en zijn er bij bepaalde onderdelen grote afwijkingen. Hoe wordt omgegaan met de gelden die niet besteed zijn? Hoe wordt omgegaan met de reserves?

De basisregel is dat het exploitatieresultaat van de Carmelinstelling wordt toegevoegd aan, dan wel onttrokken wordt uit het eigen vermogen van die betrokken instelling. Dus indien meer is besteed dan begroot, wordt het exploitatieresultaat lager en dat komt dan ten laste van die instelling. Maar als er minder is besteed, wordt het resultaat hoger en dat hogere saldo gaat naar het eigen vermogen van die instelling. Er vindt dus géén afroming van saldi plaats ten gunste van andere scholen of ten gunste van bovenscholen.

Mocht de onderbesteding bijvoorbeeld voortkomen uit het uitstellen van uitgaven naar een volgend jaar, dan staat het de instelling uiteraard vrij om die uitgaven opnieuw te begroten in de begroting van het volgende jaar, mits wel voldaan blijft worden aan de basisregels (resultaat eerste drie jaar totaal niet negatief en huisvestingskosten onder 8% van totale uitgaven).

De reserves van de instelling kennen een ondergrens, die gerelateerd is aan het risicoprofiel van de betrokken instelling. Indien de reserves van de school hoger zijn dan deze ondergrens, is onder voorwaarden en na instemming van het CvB besteding hiervan mogelijk, waarbij dit zelfs kan leiden tot een begroting met een negatief eindresultaat. Dit is nader uitgewerkt in het Financieel Beleid van de Stichting.

De ondergrens hangt af van de ingeschatte risico's. Verzocht wordt om voor een vergadering in 2022 de controller uit te nodigen uitleg te geven over hoe het weerstandsvermogen precies is opgebouwd en uitgerekend.

Opgemerkt wordt dat het zonde zou zijn als het riante scholingsbudget niet opmaakt wordt.

Vraag 3: Meerdere personeelsleden van het OPP van het Ety Hillesum Lyceum hebben aangegeven zich zorgen te maken over of zij door de aanstaande bezuinigingen wel aan kunnen blijven. Is dit terecht?

De verhouding tussen onderwijzend personeel en OOP moet in balans zijn. Veel scholen hebben te maken met leerlingendaling. Het is van belang dat het OOP hier in mee daalt. Dit leidt bij sommige scholen tot frictie. Hierover wordt op een zorgvuldige manier gesproken met de mr'en van de betreffende scholen en de vakbonden. Bij het Ety Hillesum Lyceum is een groot natuurlijk verloop. Op dit moment zijn er geen signalen dat dit een terecht zorg is bij deze instelling.

Vraag 4: Het was laatst op het nieuws dat leerlingen van rijke ouders bijles kunnen krijgen die leerlingen van armere ouders niet kunnen betalen. Doet Carmel genoeg om ervoor te zorgen dat bijles voor iedereen toegankelijk is?

Scholen moeten het onderwijsproces zo goed verzorgen dat per definitie bijles niet nodig is. Carmel organiseert zelf normaal geen bijlessen, maar nu maken in Coronatijd de npo-gelden het mogelijk om voor alle leerlingen bijlessen te verzorgen. De ervaring leert dat er meer tijd nodig is om ook de zwakkere leerlingen goed te begeleiden. Uiteraard zullen er altijd ouders zijn die vinden dat hun kind meer nodig heeft en zelf bijlessen gaan verzorgen, dat kunnen we niet tegen gaan. Scholen proberen de bijlessen wel zoveel mogelijk uit het commerciële circuit te houden.

Vraag 5: Zullen de leerlingen veel merken van de bezuinigingen?

In 2022/2023 is er nauwelijks sprake van bezuinigingen. Er zijn wel zorgen over de periode daarna. Als de npo-gelden niet verder worden doorgetrokken, dan zal er minder ruimte zijn voor bepaalde thema's. Nu worden de gelden ingezet voor kleinere klassen en extra mentoruren. Het zou pijnlijk zijn als hier straks geen geld meer voor is.

Huisvestingskosten nemen relatief meer ruimte in in de begroting. Door leerlingendaling verandert de leerling-docent ratio.

Opgemerkt wordt dat het gebrek aan een flexibele schil ervoor zorgt dat goede krachten verloren gaan. Uiteraard moet het talent van morgen behouden worden. Gekeken moet worden waar we met het oog op het toekomstig verloop risico lopen. Geïnterviewd moet worden welke kwaliteit we nodig hebben en per kwaliteit moet vervolgens een afweging worden gemaakt.

Met uitzondering van de internationale schakelklas is er geen norm voor de flexibele schil. Het is aan de school zelf om hier verstandige afwegingen in te maken.

Op het gebied van begeleiding van jong talent is nog wel een slag te maken, om uitstroom te voorkomen. Zeker in het eerste jaar is een goede begeleiding gewenst, zodat er na dat jaar een goede afweging kan worden gemaakt.

De GMR zal aansluitend aan de vergadering over gaan tot advisering.

6. Toekomstbestendige Bedrijfsvoering

Vooraf

Toekomstbestendige bedrijfsvoering vordert, op weg naar een beoogde afronding van de periode van voorbereidingen per begin 2024. Na een initiële fase zijn verschillende ontwerpteams de afgelopen maanden actief geweest om nieuwe ontwerpen voor verschillende processen van bedrijfsvoering te formuleren. Om deze dan gelaagd te voorzien van rollen, taken en verantwoordelijkheden (RACI's). In deze lijn is in de loop van het traject de eerder in gang gezette aanbesteding van bedrijfsvoeringapplicaties meegenomen. Min of meer parallel begon het gesprek over wat is gaan heten 'de besturingsparagraaf': de manier waarop het complex van Toekomstbestendige bedrijfsvoering, gegeven de in tussenbesluiten vastgelegde visie, leidende principes wordt bestuurd en geleid.

Eensluitend zijn de gesprekken steeds geweest over de essentie van werken vanuit expertbenadering en werken in de kolom, via ontwerpen in ontwerpteams. Ook denken in termen van vakinhoudelijke teams op de onderdelen van TBB ontmoet steeds breed weerklank.

In TBB is verder een eerder ontwikkelde gedachte, namelijk om scholen in logische verbanden te clusteren opdat ze samenwerken en van elkaar leren, nieuw leven ingeblazen.

In de discussie gaat de nuancering, en dus ook verschil van benadering, over de structuuroperatie die TBB ook is, waar deze de bedrijfsvoeringprocessen en de mensen die er deel van zijn verdeeld over vijf clusters en een collectief deel in aparte organisatievormen plaatst met eigen directie. Deze directie en organisatie staan dan hiërarchisch rechtstreeks onder het CvB, de clusters en collectief werken op niveau van vakinhoudelijke teams en directie functioneel samen. Schoolleiders van de scholen, in clusters bijeen, zijn gebruikers van bedrijfsvoering, waarmee aan de leidende principes 'nabij' en focus op de klant' kan worden voldaan. Ze geven geen leiding meer aan bedrijfsvoerders TBB.

Om het gesprek beter te kunnen voeren, én om een goede referentie aan te leggen voor verdere uitwerkingen van TBB tot begin 2024, is dit najaar opdracht uitgegaan naar voorzitter MT om de meer vergaande structuurvariant te voorzien van concepten. Deze moeten inhoud beschrijven maar tevens ook besluitvorming kunnen markeren. Het heeft geleid tot een voorstelling van zaken in concept, in drie onderdelen: een CvB-besluit, een memo van toelichting die daarbij hoort en een bijlage 'Directiestatuut Toekomstbestendige bedrijfsvoering'. Onderliggend zijn notities die in het kader van TBB eerder in de Overlegvergadering CvB/CvS zijn besproken en de resultaten uit verschillende discussies in Stuurgroep, Beraad Bedrijfsvoering, Overlegvergadering én een 24 urenconferentie voor hoofden bedrijfsvoering en MT-leden bestuursbureau die op 16 november jl. in Dalfsen heeft plaatsgevonden.

De stukken markeren dus nu een keuze voor een richting alsook onderwerpen die voor verdere uitwerking nu vastgelegd zouden moeten worden. Daarmee is overigens wel gezegd dat met uitwerking

gen op essenties nog veel werk gemoeid is; de stukken geven nog niet meer dan indicaties van inhoud en tijd. En daarmee is nog niet alles in beeld; er blijven belangrijke zaken om uit te werken over, vooral die betrekking hebben op delen van de organisatie Carmel (en de instellingen/scholen en het bestuursbureau) die wel raken aan bedrijfsvoering en bestuurlijke verantwoordelijkheid, maar geen deel zijn van de scope van TBB.

In welke minder of meer vergaande variant ook zullen financiële en personele implicaties, gekoppeld aan de initiële doelen van TBB, als urgent moeten worden geanalyseerd en opgepakt.

Bespreking

De GMR-leden worden uitgenodigd kennis te nemen van de laatste stand van denken 'Toekomstbestendige Bedrijfsvoering', aan de hand van concepten die bedoeld zijn via de tussentijdse besluitvorming verdere uitwerking te geven aan belangrijke onderdelen van de besturingsparagraaf.

De efficiëntie zit hem in het meer geld over houden voor het primaire proces, maar getwijfeld wordt of het vanuit het perspectief van een individuele instelling wel goedkoper wordt. Het moet dan ook bekeken worden vanuit het Stichtingsbrede perspectief. We gaan hetzelfde werk doen met minder mensen, de expertisegebieden moeten beter belegd worden en er moet gekeken worden naar hoeveel leiding er echt nodig is voor de 500 medewerkers in de bedrijfsvoering. Een aantal functies moet opnieuw benenst worden, bijvoorbeeld op gebied van AVG, en er moet geïnvesteerd worden op gebieden waar niet voldoende mankracht is. De besparingen worden pas achteraf volledig inzichtelijk.

Om de besparingen in de toekomst inzichtelijk te krijgen zou het zinvol zijn om voor de kolom bedrijfsvoering een aparte begroting op te stellen.

Over de advisering op de vervolgbesluiten door de bedrijfsvoering en/of de GMR is nog geen duidelijkheid. Het is voorstelbaar dat de GMR om advies wordt gevraagd als het Stichtingsbrede besluiten zijn, dit moet nog uitgewerkt worden. Het is van belang dat dit goed geborgd wordt.

Efficiency, kwaliteit en expertise zijn geborgd. Daar tegenover staat de sociale situatie op school. Men is bang voor grote veranderingen in de organisatie en dat de afstand tot de werkvloer te groot wordt. Clusteren neemt het gevoel van autonomie weg. Dan ligt het niet meer binnen je eigen organisatie, die wordt op afstand bestuurd. Dit kan ten koste van de binding en de draagkracht gaan. Het gevoel leeft dat kostenreductie boven kwaliteit gaat.

Het CvB licht toe dat veel mensen op de eigen locatie blijven werken. Ze zullen wel moeten reizen naar een andere locatie, maar ze komen niet op een centrale plek te werken. Mensen worden ingezet voor een aantal scholen in een bepaalde regio. Sommige taken kunnen niet meer op iedere school goed geborgd worden als het niet geclusterd wordt, maar niet alle taken zijn geschikt om te clusteren. Verandering leidt tot een andere invulling van het begrip nabijheid.

Soms niet een persoon meer op locatie aanwezig, maar wel grote kwaliteit van ondersteuning, is het offer dat je brengt om ruimte te houden voor het primaire proces. Er komt veel geld vrij dat op een andere manier ingezet kan worden. Er moet gebruik gemaakt worden van de kracht van het collectief.

Geconstateerd wordt dat veel dingen te vaag geformuleerd zijn. Verzocht wordt concreter te maken wat de consequenties voor de scholen en de medewerkers zijn, zodat het voor iedereen tastbaar is. Communicatie, ook vanuit de schoolleiders de school in, is essentieel.

Voortgang

De GMR wordt verzocht overige feedback voor de Kerstvakantie bij het CvB aan te leveren. Nadat het CvB een formeel voorgenomen besluit heeft genomen, zal nog een adviesaanvraag aan de GMR worden gedaan.

7. Onderwijs en Corona

3 januari a.s. zal het kabinet een nieuw besluit nemen over de maatregelen in het onderwijs na de Kerstvakantie. Daarbij zijn drie scenario's denkbaar: digitaal, hybride of fysiek (met aanpassingen). Van belang is dat we leerlingen duidelijkheid en geborgenheid bieden. Kwetsbare leerlingen mogen altijd naar school komen. We bepalen daarbij zelf de criteria van wat kwetsbaar is.

Het kabinet is onduidelijk over de maatregelen voor het praktijkonderwijs. De verwarring ontstaat doordat het praktijkonderwijs een stroming is en niet alleen praktijkgerichte vakken.

Examenleerlingen mochten wel les krijgen, hoewel de communicatie vanuit het kabinet hierover onduidelijk was en er veel verwarring is ontstaan. Toch heeft Carmel hier uiteindelijk in overleg met de schoolleiders beperkt gebruik van gemaakt, aangezien het te veel druk legde op de medewerkers op de scholen.

8. Rondvraag en sluiting

- Door problemen met de multifactor identificatie van Switch zijn systemen tijdelijk publiekelijk beschikbaar geweest, wat een ernstige veiligheidsissue is. Er zijn veel klachten binnengekomen die direct terug te leiden zijn naar zaken die bij Switch verkeerd zijn doorgevoerd. Zorgen over de dienstverlening worden uitgesproken. In een andere setting zal hierover het gesprek worden gevoerd. Een afspraak zal hiervoor gepland worden.
- Bij de VO-Raad is navraag gegaan over de uitgave van npo-gelden volgend schooljaar. Aangegeven is dat er pas in het vroege voorjaar duidelijkheid over komt.
- Aangegeven wordt dat de afdeling ICT van het Bestuursbureau pas in een late fase betrokken is bij de inrichting van de automatisering op het Almacollege. Er zal navraag worden gedaan of dit het geval is en wat hier dan de reden van is.
- Er bestaat twijfel over de luchtkwaliteit en voldoende mate van ventilatie in de scholen. Hoe kan dit concreet aangepakt worden, anders dan ramen open en jassen aan? Op dit moment kan er niet meer gedaan worden dan de reeds geplaatste CO2 melders. Investeren in het binnenklimaat is onbetaalbaar en het probleem kan niet eenzijdig opgelost worden. De gemeente en het Rijk zijn aan zet. Er is onderzoek afgedongen bij het kabinet. Als er meer duidelijkheid is, komt het CvB hier op terug.

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