

## Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad 1 juni 2021, via Microsoft Teams

### Aanwezig

De personeelsgeleding	Gerard Blikmans, Joost Boetes, Peter Boomers, Ronald van Broekhoven Christien ten Dam, Rob Demmers, Ad van El, Hans Hilhorst, Martin Meulenbeld(vz), Jeroen Korpershoek, Bas Penris, Helma van Puijenbroek(secr), , Remco Westerveld
Leerlingengeleding	Sterre Dingemanse, Ruben Groot, Diëlle Paas
Oudergeleding	Karin Asijee, Reinet de Boer, Pamela Feikema,
Genodigden	Hein van Oorscot, (vz, RvT)
<b>Afwezig</b>	Casper van Amerongen, Rachel Faessen, Paul van Grevenhof, Hannie Rohaam

### 1. Opening en vaststellen agenda

Dhr. Hein van Oorscot, voorzitter van de RvT sluit vandaag aan. Daar waar nodig kan hij advies geven en meepraten.

De volgende agendapunten worden toegevoegd bij punt 2:

- a. Opstarten na de zomer
- b. NPO gelden, mogelijkheden om gebruik te maken van de expertise die we in huis hebben. Door samen te werken binnen een Carmel Platform.

### 2. Mededelingen

#### - **Regulier overleg met CvB, 11 mei, besproken punten**

+Gesprekspunten waren NPO gelden; voor iedere leerling krijgen de scholen 700. De formatie moet al klaar zijn, maar in juni is pas de definitieve regeling klaar. Scholen wordt gevraagd om een reguliere en een NPO begroting te maken.

+ Aanmeldingen bij het Maartenscollege in Haren vielen wat tegen, wellicht het nieuwe onderwijs concept nog wat meer voeten aan de grond moet krijgen. Bij het Carmel college Emmen vielen de aanmeldingen veroorzaakt door de demografische krimp tegen, maar waren niet verontrustend.

- **NPO gelden**; Hoe verantwoord je de inzet van de NPO gelden. Door te kijken naar de ontwikkelplannen die in het schoolplan van je school staan, is er met de inzet van de NPO gelden een combinatie te maken. Kijk naar ontwikkelingen die ook de leervertragingen verkleinen. Het advies is om hulp te vragen bij de aanvraag van de subsidie. De aangevraagde subsidie moet verantwoord worden, lukt dat niet dan zou het kunnen dat er terug betaald moet worden. Een ander lastig punt is het verkrijgen van voldoende personeel die ingezet moet worden om de leervertragingen te doen verkleinen.

#### - **Voortgangsoverleg CvB/CvS, besproken punten:**

+ Toekomstbestendige bedrijfsvoering; Er moet gepuzzeld worden over de rolverdeling.

Hoofdbedrijfsvoering zal in de toekomst regionaal verdeeld worden, dus niet meer op iedere school een hoofd bedrijfsvoering.

+ In juni vinden de managementgesprekken plaats met de eindverantwoordelijke schoolleiders. De ontwikkeling van Koers en het schoolplan zullen daarbij besproken worden.

+ Onderwijs op lange termijn; Geheel andere vorm van onderwijs waarbij de keuze en het niveau uitgesteld worden. Na het primaire onderwijs volgt dan een gezamenlijke onderbouw periode waarbij de niveaus nog bij elkaar zitten maar waar wel al gedifferentieerd wordt op niveau. Leerlingen met bv een Havo niveau zouden dan ook praktijkvakken kunnen volgen en leerlingen van VMBO basis kunnen dan ook voor een aantal vakken een hoger niveau les kunnen krijgen.

Op dit moment kun je alleen een diploma krijgen op het behalen van het vak op je laagste niveau, dat moet anders is de stelling.

- **VOCL (Stichting Limburgs Voortgezet Onderwijs (LVO), Ons Middelbaar Onderwijs (OMO), Stichting Carmelcollege (SCC) en Lucas Onderwijs.), besproken punten:**

+ Is er een rol voor de GMR in geval er onenigheid is tussen schoolleiding en MR. Welke dan? We moeten geen klachtenbureau worden.

+ Vrijwillige ouderbijdrage: Vragen we niet veel te veel van de ouders. De school verzint allerlei dure reizen/excursie. De vraag is of dat allemaal wel nodig is. Daarnaast is het wel zo dat al je iets wilt organiseren daar altijd geld voor nodig is. De wet is er wel gekomen maar geen pot met geld waar minderbedeelde ouders of scholen aanspraak op kunnen maken. Hierover willen we graag in overleg met de Kamer commissie. Geadviseerd wordt om met een voorstel te komen. Alleen klagen heeft weinig zin.

**Thuiswerkvergoeding** Ligt ook aan wat de belastingen nog redelijk vindt. Dit i.v.m. de WKR regeling. Voorstel is reeds voorgelegd aan het CvS, en het komt ook nog langs de GMR.

- **Mail GMR lid** over het weer volledig openen van de scholen. Is het procedureel goed gelopen op de scholen? De vragen en opmerkingen in de mail worden voorgelegd aan het CvB.
- **Carmel expertise meer benutten**; Wordt de kennis van de personeelsleden die een master hebben behaald wel voldoende benut? Hoe kan hier Carmel breed beter gebruik van gemaakt worden? Die vraag is reeds eerder neergelegd bij het CvB. Er is nog geen antwoord op gekomen en zal nogmaals onder de aandacht gebracht worden.
- **Excursies met overnachtingen**, ook die gepland zijn na de zomervakantie, worden nu nog niet goedgekeurd door het CvB.

#### 3. **Verslag vorige vergadering, 13 april 2021**

nav: Met een ticket een klacht indienen is niet te doen. Zeer gebruikers onvriendelijk. Switch functioneert echt niet goed volgens een lid. Tijdens de overleg vergadering in juli zal dit besproken worden.

#### **Besluitenbrief april 2021**

Via de mail is instemming gevraagd voor het in gebruik nemen van de zelftesten op de scholen. De besluitenbrief wordt geaccordeerd.

#### 4. **Verslag werkgroepen**

##### Taakbeleid

Er is een nieuw kader besproken, in september moet daar een opzet van op papier staan en zal het gedeeld worden. Er komt een themagroep met teamleiders van de instellingen, deze groep zal 4 x per jaar bijeenkomen. Daarnaast zal er een ambassadeursgroep komen die 2x per jaar bijeenkomt, in deze groep moeten personeelsleden van de verschillende instellingen zitting hebben. Deze personeelsleden moeten nog geworven worden.

##### Strategische HR agenda

De drie werkgroepen, Vitaliteit en inzetbaarheid, Arbeidsmarkt en werkgelegenheid, en Ontwikkeling en Professionalisering hebben opdrachten geformuleerd voor de vervolgwergroepen. In de bijlage de opdrachten die geformuleerd zijn.

##### Banenaafpraak en participatiewet

Carmel is een inclusief werkgever, dit houdt in dat ook mensen met afstand tot de arbeidsmarkt bij ons kunnen werken. Dit is ook een wettelijke verplichting, maar Carmel heeft het ook zo in Koers staan. Er zijn drie mogelijkheden om te voldoen aan de banenaafpraak; in dienst van Carmel, via detachering (contract elders) en afspraken met leveranciers. Banen kunnen binnen Carmel ontstaan door het "schaven" aan bestaande banen. Dus taken losweken van andere functies. Het is vooral belangrijk dat de mindset bij het vervullen van ieder nieuwe vacature wat anders is. Ga bij elke vacature, zowel OOP als OP na of het ook geschikt zou kunnen zijn voor iemand met afstand tot de

arbeidsmarkt. In iedere regio is een werkgeversservicepunt. Zij hebben een database met mensen die heel graag willen werken, maar via een reguliere vacature niet worden opgeroepen.

**5. Duurzaam VMBO Almelo**

Gesprek met de MR op 18 mei Renneslaan. Twee punten grote zorgen op het proces; aanstellen directeur en de samenwerkingsoverkomst. Op donderdag 3 juni is een vervolgoverleg met het CvB, PMR leden en directie Pius X.

**6. Overleg vakbonden en CvB**

Dinsdag 8 juni is er weer overleg met de Bonden en het CvB. De GMR sluit altijd aan bij dit overleg. Het DB zal de opening van de scholen, de NPO gelden.

**7. Rondvraag**

Oudergeleding MR; De vraag is hoe de ouders in de MR gehoord worden en bij het maken van de agenda betrokken worden. Op de scholen wordt dit op diverse manieren gedaan. De ene school geeft een half uur vooraanvang van een vergadering de ouders de gelegenheid om met elkaar te spreken een andere school heeft een app groep voor de oudergeleding en weer andere scholen hebben de vergadering in verschillen delen ingedeeld, waarbij de er gesproken wordt met en zonder de directie. Onderwijs op afstand heeft ons veel geleerd. Belangrijk is om het geleerde blijvend in te zetten in het onderwijs.

Bij uitnodigen lid RvT kan ook een functie of iets dergelijks genoemd worden. Dhr van Oorschot zal hier een voorstel voor maken.

Aanblijven bij de (D)MR; je kunt alleen zitting hebben in de (D/C/GMR) als je verbonden bent aan de school door er werkzaam te zijn of als je als ouder of leerling verbonden bent. Bij hoge uitzondering kun je wel als adviseur aan vergaderingen deelnemen.

**8. Commissietijd**

Het afgelopen jaar hebben de commissies een beetje stilgelegen. Toch vinden wij dat de GMR veel profijt kan hebben van een commissie. Enerzijds omdat er meer mensen kunnen nadenken over de zaken die besproken worden in de GMR en anderzijds dat er meer mensen op de hoogte zijn van de ontwikkelingen in de stichting. In break-outrooms gaan de leden de volgende vragen beantwoorden:

Feed back: wat hebben we de afgelopen jaren gedaan in onze commissie?

Feed forward: wat willen we bereiken met onze commissie?

Feed up: wat hebben we nodig om het doel van de commissie te bereiken?

## **Bijlage: Voortgang SHR**

### **Overzicht opdrachten**

#### **Arbeidsmarkt en werkgelegenheid**

##### **1. Employer Branding**

1. Maak Carmel zichtbaar als werkgever
  - 1a. Ontwikkel een herkenbaar Carmelprofiel en een herkenbaar profiel voor de scholen (ontwikkel een Carmel werkgeversmerk)
  - 1b. Bedenk hoe Carmel pro-actiever haar werkgeversmerk kan uitdragen
2. Faciliteer een netwerk van ambassadeurs

##### **2. Recruitment**

1. Ontwikkel regioprofielen op niveau van organisatie en op niveau van functie
2. Ontwikkel recruitmentbeleid dat meer maatwerk, flexibiliteit, eigentijdsheid en snelheid biedt
3. Ontwikkel eigentijdse recruitmentprocedures en gebruik daarbij eigentijdse wervingskanalen
4. Ontwikkel een Carmel Online Platform

##### **3. Voorbereiding en opleiding op beroep**

1. Continueer en versterk op hetgeen dat vanuit landelijke initiatieven is ontstaan en waar Carmel al mogelijk mee is gestart
2. Faciliteer duale opleidingstrajecten voor medewerkers: ontwikkel beleid voor zij-instromers
3. Stimuleer dat elke school onderdeel is van een opleidingsschool

##### **4. Generatief en inclusief werkgeverschap**

1. Ontwikkel of onderzoek mogelijkheden voor oudere medewerkers om breed en duurzaam inzetbaar te zijn

#### **Vitaliteit en inzetbaarheid**

##### **1. Vitaliteit; “Gezondheid en vitaliteit” en “Zingeving en werkplezier”**

1. Ontwikkel vitaliteitsbeleid
2. Richt het Carmel Vitaliteitslab op
3. Organiseer Carmel Vitaal

##### **2. Wendbaarheid**

1. Ontwikkel beleid op het gebied van wendbaarheid van medewerkers
2. Ontwikkel Carmel in beweging; ondersteuning bij wendbaarheid

#### **Ontwikkeling en Professionalisering**

##### **1. Permanente ontwikkeling**

1. Richt het Carmel Lab Docentontwikkeling op  
Deelopdracht: Versterk het inductieprogramma startende docenten
2. Richt het Carmel Lab OOPontwikkeling op
3. Ontsluit het Carmel professionaliseringsaanbod (Carmel Academie)  
Deelopdracht: Ontwikkel Carmel Leer- en ontwikkelbeleid

##### **2. Professionele dialoog**

1. Ontwikkel handreikingen om het professionele gesprek tussen collega's te ondersteunen
2. Herijk de Carmel Kaderregeling Gesprekkencyclus

##### **3. Loopbaanbeleid OP en OOP**

1. Herijk het loopbaanbeleid OP en OOP
2. Herijk de Carmelcompetentieprofielen OOP

##### **4. MD-beleid**

1. Herijk het MD-beleid
2. Ontwikkel een inductieprogramma voor startende schoolleiders
3. Organiseer praktijkleren voor (aankomende) leidinggevenden