

Verslag GMR-vergadering 27-06-2023	
Agenda	Inhoud
1. Opening	Welkom van de voorzitter, die opmerkt dit voor de laatste keer te doen.
2.a Med. voorzitter	Geen
2.b.Med.secr	Enkele afmeldingen.
2.cMed. verg	Tevens rondvraag. Geen.
3. Agenda	Aan agendapunt 15. is een binnengekomen vraag toegevoegd. Zie punt 5. Agenda wordt vastgesteld.
4. Verslag	Verslag en presentielijst vergadering 18-04-2023 worden ongewijzigd vastgesteld.
5.Ingekomen stukken	De binnengekomen vraag als aanvulling op punt 15.
6. Mededeelingen CvB	<p><u>-voortgang Bestuurlijk Toezicht inspectiebezoek</u> Op donderdag 29-6 is het vervolgesprek met de Onderwijsinspectie n.a.v. het laatste gesprek, waarna het Inspectierapport mogelijk zal worden aangepast. (Opm. AS: dit is gebeurd en hierover is de GMR op 30-6 ingelicht. Het bestuur van Stg. Consent is hierbij een voldoende toegekend.) In dit laatste gesprek zijn de eindresultaten van de betreffende scholen, die een stijgende lijn te zien gaven, meegenomen.</p> <p><u>-verhuizing bestuurskantoor</u> Deze vindt definitief plaats op 29 en 30 juni. Na de zomervakantie zal er voor het personeel een open huis gehouden worden.</p> <p><u>-personele ontwikkelingen, waaronder formatie en vacatures, overige personele vraagstukken.</u> Karlien Dun geeft een presentatie over de vele initiatieven die Consent ontplooit om personeel: leerkrachten, de flexpool, Lio-ers, directie, op allerlei wijzen te werven en te behouden. De klassengrootte gaat van 27 naar 24, wat binnen de formaties meer ruimte geeft. De heldere powerpoint wordt met het verslag gedeeld en komt op de site. Met dank aan Karlien.</p> <p><u>-aanstelling nieuwe HRM-functionaris</u> Er volgt met een geschikte kandidaat nog een tweede gesprek. Deze zou in september kunnen beginnen. Karlien zal de persoon inwerken.</p>
7. Jaarverslag	<p>Bedrijfsarts over 2022</p> <p>Vraag: Wat niet te zien is, is de koppeling met de zorgen rondom HRM. Antwoord: Met de toename van verzuim wegens psychische klachten gaan we volgend jaar volop aan de slag. Directeuren worden casemanagers; zij worden getraind op signaleren hiervan en op begeleiding van personeel. Vraag: Met zij-instromers is er soms een mismatch op competenties. Wat kan er van iemand worden verwacht? Antwoord: Hoewel we in deze krappe arbeidsmarkt misschien iets minder kritisch zijn en mensen sneller het voordeel van de twijfel gunnen, kan er wel eens wat wringen. Toch blijven we hoge kwaliteitseisen stellen en heeft dit onderwerp onze aandacht.</p>
8. Marap T1	<p>Eerste trimester 2023</p> <p>Lennart Zuidema geeft toelichting. Hoe doen we het t.o.v. onze doelen. Al onze scholen voldoen aan de 1F signaleringswaarden, wat t.o.v. vorig jaar een verbetering is. Ons marktaandeel zakt. Het leerlingenaantal daalt harder dan verwacht, met 122 kinderen minder dan vorig jaar. Het VCO ziet eenzelfde daling, waarbij Stg. KOE consolideert. Na de ontvlechting zullen wij hier ook weer anders mee omgaan waarbij wij leerlingen actiever zullen gaan werven.</p>

	<p>Het ziekteverzuim is lager dan voorheen met 7.1%, hoewel dit nog hoger is dan de ambitie van 6%. De ziekmeldingsfrequentie is met 1 ook hoger dan gewenst. Juridisch zullen we wat betreft de voorgeschreven Europese aanbestedingen nog een inhaalslag moeten maken. Hierop wordt bijgestuurd. Financieel houden we geld over – 1,7 mln positief; dat is 0,9 mln meer dan begroot. De laatste paar jaar hebben we veel geld ontvangen en inmiddels is de bankrente 3%. Met het surplus willen we toch voorzichtig omgaan. Daarbij is er weinig personeel voorhanden aan wie dit besteed zou kunnen worden. Wel teren we dat bedrag nu in. De bedoeling is na de zomer, met de initiatieven die bij HRM worden ontplooid, verder gaan investeren.</p> <p>Vraag: We lezen over het aantal lln per fte, ca. 19; dit getal is beduidend kleiner dan de klassengrootte van 24. Waarin zit dat? Antwoord: In dat getal van 19 worden ook de fte's meegenomen die niet lesgebonden zijn, zoals IB-ers, conciërges en directie. Opm. vanuit de financiële commissie: Er was 8 ton overschot begroot, wat resulteerde in 1,7 mln – meer dan verdubbeling. Daarbij hebben we 2.1 mln subsidie voor de basisvaardigheden ontvangen, wat we nu ook personeel niet kunnen invullen. We hebben minder uitgegeven aan vervanging, omdat er te weinig vervangers zijn. Dit zorgde ook voor geldoverschot. De financiële commissie doet, naast de oproep van de Raad van Toezicht, een oproep wegen te vinden het huidige budget zinvol te besteden waarvoor het bedoeld is: aan de huidige kinderen.</p>
<p>9. Onderwijs & Kwaliteit</p>	<p>Interventies voor scholen met een herstelopdracht, aanpassing van de kwaliteitscyclus en inzicht geven in de eindtoetsresultaten.</p> <p>Monique Leppink neemt ons mee middels een powerpoint in de ontwikkelingen rondom Onderwijs en Kwaliteit. Deze powerpoint wordt met het verslag gedeeld en komt op de site. N.a.v. de vorige presentatie in februari kwamen er vragen over de samenvoeging van het SPOE en de commissie Onderwijs & Kwaliteit. De ontvlechting heeft deze beweging versneld. Het nieuwe team Onderwijs en Kwaliteit biedt passend onderwijs op leerling-, groeps- en schoolniveau. Het team Passend Onderwijs ondersteunt de scholen op kwaliteit, met name voor kortdurende ondersteuning, bv vanuit een visitatie, onderwijsontwikkelingsgesprek of op verzoek van bv een IB-er. Die ondersteuner kan leerkrachten, IB-ers en directies ondersteunen, bv bij een herstelopdracht. Rond de herfst worden de huidige interventies geëvalueerd. De kwaliteitscyclus is nu ook aangepast. Het schooljaar start met een ontwikkelgesprek, waaraan directie, IB, CvB, team Onderwijs en Kwaliteit, HRM en eventueel ook Financiën deelnemen. Dan volgen nog een visitatie of een voortgangsgesprek, waarbij het jaarplan wordt betrokken en er ook gekeken wordt naar de data voorhanden. Het jaar erna zijn er een ontwikkelgesprek, een schoolbezoek en een voortgangsgesprek. Vraag: Heeft deze veranderde cyclus invloed op de vergadercyclus van de MR'en? Antwoord: Dat heeft er geen directe invloed op, de betrokkenheid blijft hetzelfde. Het zijn barometergesprekken met een data-feedback. De referentieniveaus van de groepen 6 en 7 worden in kaart gebracht. Op bestuursniveau volgt een analyse van de centrale eindtoets. Vanwege corona bestaat er nu nog enige coulance. De norm is nu 80%; volgend jaar wordt dan 82% en dan is de standaardnorm van 85% geldend. Vraag: Waar vinden we begeleiding wanneer situaties buiten school aandacht vragen? Antwoord: Er is veel contact met externen die op sociaal en pedagogisch terrein thuis en op school kunnen bijstaan, bv de wijkcoach of jeugdverpleegkundige. Vraag: Zit hier veel extra werk bij voor scholen? Antwoord: Het levert niet veel extra werk op, maar plannen zijn wel naar voren gehaald. Met dank aan Monique.</p>
<p>10. Terugkoppeling studiedagen</p>	<p>n.a.v. het Strategisch Perspectief</p> <p>Er was een studiedag over HRM, over onze cultuur en een over communicatie, waarbij ook ons marktaandeel werd besproken. Na de ontvlechting varen we weer</p>

	<p>op eigen kracht, waarbij weer volop kunnen werken aan onze eigen focus, waarmee we onze scholen weer op de kaart zetten. Een tijd lang gebeurde dit veel minder, vanwege gemaakte afspraken met de andere besturen. Nu bezinnen we ons op onze eigen specifieke voortgang. Daarin onderscheiden we vijf fasen: ontwikkelen, stabiliseren, heroriënteren, <i>healen</i> en transformeren, naar iets nieuws of een nieuwe positie. Waar we goed in zijn pakken we weer op, volgens ons vernieuwde Strategisch Perspectief. We zijn onderweg van een innovatiegerichte organisatie naar een ontwikkelorganisatie. Wij zitten nu duidelijk in de derde fase.</p>
11. Jaar-rekening en jaarverslag	<p>Van Consent over 2022 Opmerking van de voorzitter: Het is in het afgelopen jaar weer niet gelukt verlies te maken. Reactie: Voor ons is het urgent de plannen van HRM en Onderwijs en Kwaliteit goed te laten lopen. Behalve ons paradigma van middelen besteden aan personeel valt ook te denken aan inzet van middelen op ander gebied, waarover nog plannen komen, die in een kaderbrief worden uitgewerkt. Ga op schoolniveau, in schoolteams en MR'en, na of de NPO-gelden goed worden besteed. Al in 2022 startte het nieuwe Strategisch Perspectief, maar corona heeft het investeren vertraagd. We gaan dit in de begroting voor 2024 terugzien. De middelen zoals de NPO-gelden zijn niet structureel, dus voorkom dat je op schoolniveau langdurige verplichtingen aangaat. Opmerking: wanneer er na enkele jaren geen budget meer is voor bv aangenomen onderwijsassistenten zou het van behoorlijk bestuur getuigen wanneer er dan weer extra budget ('een potje') hiervoor zou komen. Uiteindelijk zijn deze investeringen ook op de langere termijn zinvol. Opmerking: Durf ook risicovolle stappen te maken om soms tot iets nieuws te komen. Geef ideeën een kans. Voor meer investeringen in digitale ontwikkeling (middelen en programma's) is nu ook budget vrij te maken. Opmerking: Volgend jaar zouden we weer eens een cursus financiën kunnen volgen met uitleg over geldstromen in het onderwijsveld. Ook gezien de doorstroming binnen de GMR. Vraag: GMR-leden zijn niet altijd heel goed onderlegd in financiën. Wij zouden graag goede uitleg krijgen bij de stukken. Antwoord: Het bestuur werkt hieraan. Er zullen vanaf komend jaar opleggers komen bij stukken waarvan wij begrijpen dat ze moeilijk leesbaar en/of erg uitgebreid zijn.</p>
12. Kaderbrief en begroting	<p>De nieuwe Planning & Control cyclus i.c.m. het gebruik van een Kaderbrief ter voorbereiding op de MeerJaren-Begroting. Dat we gaan werken met een drie keer per jaar een viermaandelijke MARAP, niet meer per kwartaal. Vraag: Wordt de arbeidsmarkttoelage structureel in augustus? Wordt die verlengd? Antwoord: De cao is verlengd. Wellicht komen er meer richtlijnen vanuit het Ministerie voor wie ervoor in aanmerking komen en mocht het structureel worden, dan zullen er ook structurele richtlijnen volgen. Vraag: Staat het bestuur er nog steeds niet positief tegenover zoals in de mail van december werd verwoord? Antwoord: Nee, nog steeds vinden we deze arbeidsmarkttoelage een verkeerde keuze en zouden we liever zien dit extra budget op bestuursniveau in overleg met de scholen te kunnen inzetten. Maar we voeren de maatregel loyaal uit. Er is een appel gedaan hier binnen Consent collectief afspraken over te maken, zodat de toelage collectief besteed kan worden, bv. op personeelsbeleid. Wanneer er vanuit de GMR het verzoek wordt gedaan een collectief plan te ontwikkelen is het CvB graag bereid hierover na te denken. Wij op GMR-niveau zouden dit collectief kunnen, omdat wij alle scholen vertegenwoordigen; de GMR zou hier instemmingsrecht over kunnen hebben. Nu het op schoolniveau is vastgesteld hebben de MR'en hierover zeggenschap. We houden het bestuur aan dit signaal.</p>
13. Groot onderhoud	<p>Voorgenomen besluit voorziening groot onderhoud. Instemming wordt verleend met 4 onthoudingen, 0 tegen- en 14 voorstemmen.</p>

14. Management statuut	<p>Voorgenomen wijziging Managementstatuut Betreft de planning van de periodieke Marap. Niet langer per drie maar per vier maand wordt de Marap opgesteld. Instemming wordt verleend met 1 onthouding, 0 tegen- en 17 voorstemmen.</p>		
15. GMR-agenda	<p>Eigen inbreng van GMR-agendapunten. Voorstel: in de septembervergadering willen we van gedachten wisselen over de onderwijsarbeidsmarkt. Promotie van de opleiding, proactief werven, behoud van personeel en mogelijkheden om deeltijders te stimuleren meer te gaan werken. Dit mede n.a.v. de mededelingen. Ingekomen vraag hierover voor komende vergadering: We zouden graag van het CvB horen wat zij extra (gaan) doen om leerkrachten te behouden of aan te trekken. Wij zouden graag hierover in de eerste GMR-vergadering van komend schooljaar geïnformeerd willen worden. Antwoord: Met dank aan Karlien Dun is er al veel uitleg tot ons gekomen. Het bestuur zal in de komende oktobervergadering voor een update zorgen. Verzoek is om ook fantasierijke input op de scholen bij de teams en MR'en op te halen.</p>		
16. GMR voorzitterschap	<p>Aftreden en afscheid van voorzitter Marc Altink. Verkiezing nieuwe voorzitter. Namens het CvB sprak Marcel Poppink de scheidende voorzitter toe en roemde zijn enthousiaste inzet, voortvarendheid, humor en geduld tijdens zijn voorzitterschap gedurende de afgelopen jaren. Kroon op deze periode is het overgaan naar een GMR 2.0, waar wij als GMR lang over gedaan hebben, maar dat wel heel zorgvuldig is uitgevoerd, waarbij iedereen kon worden meegenomen. Vanuit de GMR sprak Martijn Oude Nijhuis en beaamde de opmerkingen van zijn voorganger en benadrukte het collegiale en professionele karakter van Marc. Met enige mooie cadeaus en luid applaus werd er afscheid genomen. De verkiezing van de nieuwe voorzitter resulteerde erin dat met 17 stemmen voor, geen onthoudingen of tegenstemmen Emanuel Borninkhof onder applaus tot onze nieuwe voorzitter werd gekozen. Emanuel aanvaardde de benoeming onder dankzegging en sprak uit in de korte periode die hem als voorzitter statutair gegeven is de professionalisering van de GMR te willen voortzetten. Daarna werd hem de voorzittershamer door de secretaris overhandigd.</p>		
17. Slotronde	<p>Met een hapje en een drankje. Met dank voor ieders komst en bijdrage werd de vergadering gesloten.</p>		
		Doel	Door
Volgende verg.	DB: ma 18-09-2023 GMR: di 03-10-2023 <i>Agendapunten volgens activiteitenplan:</i> -Marap Q2 -Jaarverslag GMR 2022-2023 -Evaluatie nieuwe GMR-structuur -Inventarisatie scholing (G)MR-leden Voorraadagenda:	Informeren Vaststellen Vaststellen Informeren	CvB GMR GMR AS
	Overige data GMR: Di 12-12, 06-02, 19-03, 21-05		

Locatie: OMBS Het Zeggelt, loc. Meeuwenstraat 4,7523 XV Enschede vergadertijd 19.30u. - 21.00u.