

Verslag GMR-vergadering 06-02-2024	
Agenda	Inhoud
1. Opening	Door de voorzitter met een speciaal welkom aan dhr. Henk Ritzen, vz RvT
2.a Med. vz.	Oproep aanvulling DB. Eind dit jaar zullen meerdere DB-leden vertrekken.
2.b Mededelingen secretaris	Bemensing commissies. We blijven aandringen op mensen die deel willen nemen aan een van de commissies. Er komt een mail over belangstelling voor deelname aan een Startcursus of cursus Financiën van de VOO.
2.c Mededelingen vergadering	Tevens rondvraag. Vraag: We krijgen nog graag een antwoord op de vraag of wij als GMR de RIE - de Risico Inventarisatie en Evaluatie vanuit de Arbowet - en is die actueel? Kunnen wij die inzien, of is dat dat een intern rapport. Antwoord van het CvB van 07-02-24: De RIE moet minimaal eens in de vijf jaar worden uitgevoerd. Consent heeft in 2018 de RIE voor het laatst uitgevoerd, wat betekent dit in 2023 weer uitgevoerd had moeten worden. In verband met de personele wisselingen bij HR staat dit op de planning voor huidig kalenderjaar.
3. Agenda	Agendapunt 11. Gaat naar 9. Verder vastgesteld.
4. Verslag	Verslag en presentielijst vergadering van 12-12-2023 worden ongewijzigd vastgesteld. Met dank aan de secretaris.
5. Ingekomen stukken	Twee antwoorden op onze adviezen op de MJB van het CvB. Vanuit de scholen vragen mbt de Arbeidsmarkttoelage, zie punt 10. Deze zijn schriftelijk beantwoord. Dit antwoord is vanmiddag naar GMR gestuurd.
6. Mededelingen CvB	-HR gerelateerd. Er was een studiedag over HR met directeuren. Komt bij punt 11. terug. -Deze week is de officiële openingsweek van het nieuwe bestuurskantoor. -Per vandaag is er een nieuwe website, huisstijl en logo. We bekijken de nieuwe website en krijgen informatie over de opbouw. De site is nog niet geheel af. Opmerking: vanaf een mobiel is de werking nog niet optimaal; antwoorden blijft lastig. Graag opmerkingen over de site naar info@consentscholen.nl
7. Uitnodiging RvT	Uitnodiging aan dhr. Henk Ritzen, voorzitter RvT om ons te informeren over ontwikkelingen binnen de RvT. Na zichzelf te hebben voorgesteld volgt een uitleg over de relatie tot Consent. Consent heeft een triest jaar achter de rug met het overlijden van een directeur en een leerkracht. Organisatorisch hadden we hoge verwachtingen van de samenwerking met de andere Enschedese schoolbesturen SKOE en VCO, want we zagen hierdoor iets te kunnen toevoegen aan de samenleving. Dit hebben we steeds als RvT actief ondersteund. Die bestuurlijke fusie of zelfs samenwerking werd stopgezet, waarna vervolgens met het VCO een ontvlechting moest plaatsvinden. Veel stafmedewerkers vertrokken; allen om nu deze situatie toch was ontstaan, eigen carrières te kunnen verbeteren. Toch leverde dit discontinuïteit op. Daarop volgde een verhuizing en de financiële situatie ging veranderen. Hier was de audit-commissie o.l.v. Dennis van Zijl van de RvT erg druk mee. De RvT heeft zich niet slechts als werkgever, controleur en discussiepartner opgesteld, maar heeft in deze processen ook geadviseerd, de strategie mede ontwikkeld en empathisch ondersteund. Uiteindelijk ligt onder al het werken en denken van de RvT de vraag wat het betekent voor de leerkracht en de leerling in de klas. Worden alle strategische beleidspunten wel gevoeld in de praktijk, teruggezien in de klas. De RvT is bezig geweest met het inspectiebezoek en heeft het zich ook aangetrokken dat er enkele scholen onvoldoende werden bevonden. De RvT denkt nu actief mee over verbetertrajecten. Mbt de opbrengsten hebben we middels Power BI beter inzicht in alle scholen, waardoor we de zorg voor onderwijskwaliteit (kerntaak) kunnen optimaliseren.

	<p>De RvT heeft tijdens een heidedag een vernieuwd toezichtskader opgesteld, van waarmee wij onze visie op toezicht op scholen beschrijven in relatie tot het huidige Strategische Perspectief. We willen weten of de leerkracht dat beleidsplan kan uitvoeren en het de kinderen ten goede komt.</p> <p>De volgende rol is die van werkgever van het CvB, dat zware verantwoordelijkheden heeft: Consent verzorgt 51% van het funderend onderwijs in onze regio. Wij voeren jaarlijks functioneringsgesprekken, adhv vragen, die mede zijn opgesteld door directeuren en de GMR. Het CvB heeft flinke complimenten gekregen om hun zelfkritisch vermogen na de beoordeling door de inspectie. Zij willen zelf naar een nul-score voor onvoldoendes.</p> <p>Verder punt voor de RvT is het netwerken: verbinden met stakeholders en ons eigen brede maatschappelijke veld. Zorg is belangenverstrengeling uit te sluiten. Met het DB GMR voeren we halfjaarlijks overleg in een collegiale relatie, waar we onderling vragen en ervaringen bespreken. De overheid hecht grote waarde aan deze relatie, omdat we ieder een eigen rol naast het Bestuur hebben.</p> <p>Vraag: Hoe houdt de RvT feeling met de leerkracht? Antwoord: We houden werkgesprekken en we gaan regelmatig op werkbezoek. We spreken directies en leerkrachten. We zin teams waar prettig wordt samengewerkt en men professioneel met de kinderen omgaat. Vraag: Van welk advies dat u heeft gegeven ziet u resultaat terugkomen? Antwoord: Bv. wilde het CvB graag een cursus volgen vanwege het nieuwe Strategisch Perspectief. De resultaten daarvan zien we terug. Opm.: Als RvT willen we graag complimenten geven naar het CvB en de staf en naar allen bij Consent. Het is inzichtelijk hoe de lijnen lopen en men kijkt kritisch naar waar die lijnen liggen en wat er speelt.</p> <p>Hartelijk dank voor dit uitvoerige verhaal over de Raad van toezicht.</p>
8 Meerjarenbegroting inclusief operationeel beleidsplan 2024- 2028 Consent	<p>Vanuit het Bestuur zijn reacties gekomen op onze opmerkingen op de MJB inzake duurzaamheid, formatie-uitbreiding bestuurskantoor en de omgang met de financiële reserves. Het laatste punt valt onder toezicht van de RvT als werkgever en toezichtorgaan. De GMR kan erop meekijken en adviseren.</p> <p>Bestuur licht de gang van zaken mbt de aanvullingen op de MJB toe. Als werkgever en als toezichthouder is er altijd een spanningsveld tussen investeren in goed onderwijs en financiële reserves opbouwen, tussen kortlopende en langlopende verplichtingen. Als Bestuur moet je breed draagvlak zien te houden onder directeuren, overig personeel, ouders en RvT.</p> <p>Opm. DB: Er is ook gesproken over inhoud en proces. Wanneer startte ieders rol en was het handig hoe de termijnen gepland waren. Achteraf gezien hadden we meer tijd nodig gehad. Bestuur: Wil toch een compliment geven over de invulling van de professionele tegenkracht vanuit de GMR en de RvT. Met allemaal dezelfde bedoeling heeft ieder andere verantwoordelijkheden. Het CvB is hierdoor weer scherp gesteld.</p> <p>Advies geven n.a.v. de antwoorden op onze opmerkingen op de MJB uit de vergadering van december jl.: Positief geadviseerd met 18 voor, geen tegen en een onthouding.</p>
9. Vakantie-regeling	Voor het schooljaar 2024 – 2025. Positief geadviseerd met 18 voor, geen tegen en een onthouding.
10. AMT	Memo Arbeidsmarkttoelage. Er zijn geen vragen meer, behoudens die, die al beantwoord zijn via de mail. Met dank voor de informatie.
11.GMR-agenda	Eigen inbreng van GMR-agendapunten. Problematiek en kansen onderwijsarbeidsmarkt. Susanne Emde, HRM, leidde de discussie in. Vanuit Consent wordt voortdurend gebouwd aan een heldere dienstverlening. Een personeelshandboek is nu in ontwikkeling, waar je als

	<p>medewerker een beroep op kunt doen en waarin staat beschreven wat je nodig kunt hebben. We zijn nu in het stadium van het vastleggen waar de behoeftes liggen en waar we willen meekijken.</p> <p>Momenteel heeft HRM het moeilijk wegens tekort aan personeel op de werkvloer. Door de brede inzet van velen is het onderwijsproces nog redelijk te handhaven, maar welke mogelijkheden zijn er om meer mensen bij Consent te betrekken en te behouden. Hoe werken we hier naartoe? We moeten in kaart brengen wat mensen motiveert en wat zij nodig hebben. Vraag: Bij beginnende leerkrachten is relatief veel verloop. Is dat in lijn met landelijke cijfers en welke interventies kunnen worden gedaan? Antwoord: De manier van werving is belangrijk. Vindbaarheid. Er wordt ook bv gedacht aan een ‘aanbrengbonus’ – zou dit werken? Of motiveert iets anders mensen om te komen en te blijven.</p> <p>Vanuit de vergadering kwamen vele vragen, ideeën en gedachten naar boven. Zie hiervoor Bijlage 1. Nog opkomende ideeën graag doorgeven aan de ambtelijk secretaris.</p> <p>Er was onlangs een studiedag over arbeidsmarktproblematiek. We zoeken naar alternatieve oplossingen, zoals het onderwijs anders organiseren. Er is financiering, ook voor inval, maar onvoldoende personeel, dus er is geen geldgebrek op dit gebied, maar we moeten het budget dan anders en efficiënter besteden. Omdat er geld voor vervanging blijft staan, moeten we kijken of we dit budget slimmer kunnen inzetten om de formatie alsnog rond te krijgen. Directeuren en HRM gebruiken deze gedachten nu bij hun formatieplannen voor komend schooljaar. Zo kunnen we wellicht andere disciplines de scholen inhalen en mensen ook anders inzetten. Te denken valt aan een nieuwe verdeling van 1/3 onderwijspersoneel, 1/3 onderwijsondersteunend personeel en 1/3 vakspecialisten, zoals orthopedagogen, schoolmaatschappelijk werk etc.</p> <p>Afdeling HR gaat in de komende periode met dit beleid bezig en neemt onze opmerkingen daarin mee.</p>		
12. Slotronde	<p>Vraag: willen we als vergadering blijvend starten met een eerste kwartier zonder het CvB om onderling overleg te kunnen hebben? Standaard – 4 stemmen, nooit – 4 stemmen, afhankelijk van de agenda – 11 stemmen. We laten dit dus van de agenda afhangen en het DB maakt in principe de afweging. Periodiek evalueren. Met dank voor ieders aanwezigheid en inbreng.</p>		
	Doel		Door
Volgende vergadering	<p>DB: ma 04-03-2024 GMR: di 19-03-2024 afgelast</p> <p><i>Agendapunten volgens activiteitenplan:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Marap 3^e trimester -Sociaal veiligheidsplan wijzigingen/voortgang -Begroting tussenbalans n.a.v. RCF -<u>Uit de GMR-agenda:</u> Vervolg op Problematiek en kansen onderwijsarbeidsmarkt. <p><i>-Voorraadagenda: geen</i></p>	<p>Informereren</p> <p>Informereren</p> <p>Informereren</p> <p>Informereren</p>	<p>CVB</p> <p>CVB</p> <p>CVB</p> <p>DB</p>
	Overige data GMR: Di 21-05		

Bijlage 1

Vragen, ideeën en gedachten met betrekking tot oplossingen voor arbeidsmarktknelpunten:

- Zitten problemen met name in de instroom of in de uitstroom van personeel?
- Waar zitten de grootste problemen voor Consent? Welke leeftijdsgroepen, welke scholen ervaren de meeste problemen? Wordt er uitgezocht waarom juist bepaalde groepen Consent/het onderwijs verlaten?
- Contact tussen bestuur en onderwijsassistenten zou intensiever kunnen. Weten zij hoe zij een traject naar leerkracht kunnen volgen en welke ondersteuning ze dan zouden krijgen? Ontwikkelperspectief bieden.
- Er zijn besturen waar beginnende leerkrachten sneller een vast contract krijgen en dan kiest men toch vaak voor financiële zekerheid. Bij bv. Pabo's horen we dat andere besturen sterker werven, ook onder Lio-stagiairs. Zou Consent daar genoeg zichtbaar zijn?
- Wanneer meer scholen opleidingsschool zouden zijn, zouden er meer Lio-ers aangetrokken kunnen worden. Deze zijn dan al bij Consent binnen.
- Arbeidsplezier en uitgesproken waardering binden mensen. Binden en boeien. Ook voor 'gewone' zittende mensen, niet alleen voor jubilarissen.
- Om waardering van medewerkers actiever in te zetten zou daar budget voor moeten komen.
- Aanvraag mobiliteit strakker plannen, zodat mensen merken dat ze dan snel verder kunnen.
- Is het mogelijk om mensen die ooit (LIO-)stage bij een Consentschool hebben gedaan of als onderwijsassistent of leerkracht werkzaam zijn geweest, actief te benaderen met een concreet aanbod? Opleiding afmaken, werkend leren, herintreden o.i.d.?
- Toetsen op de Pabo zijn soms zwaar. Wanneer mensen afhaken omdat een bepaalde toets niet lukt, zijn ze dan toch te behouden voor het onderwijs? Wanneer we reken- en taaltoetsen zwaarder laten wegen, kunnen we andere toetsen anders inschalen.
- Parttimers geven soms aan langer te kunnen werken of plots te kunnen invallen op de eigen school, wanneer er toegankelijker kinderopvang voor hun eigen kinderen zou zijn.
- Begeleiding van nieuwe leerkrachten (ook bij schoolwisseling) zoveel mogelijk binnen het team plaats laten vinden. Korte lijntjes en directe hulp of ondersteuning op het moment dat het nodig is. Wellicht zijn er collega's op een school te vinden die wel wat extra uren willen werken, maar dit niet voor de klas willen doen.
- Het organiseren van allerlei activiteiten in een schooljaar zorgen voor extra belasting. Zijn er ervaringen met zogenaamde eventmanagers (al dan niet aangesteld op NPO-gelden), die hierin een positieve uitwerking hebben? Is dit misschien iets wat bovenschools of in de clusters kan worden opgepakt?
- Is het mogelijk om personeel met een (tijdelijke) functietoeslag te belonen? Nu wordt er vaak voor gekozen om collega's geen schaal omhoog te laten gaan, terwijl deze collega's (tijdelijk) wel extra verantwoordelijkheden nemen zonder dat hier een beloning tegenover staat.
- Op welke gronden en gebieden kunnen/mogen externe 'experts' zelf lessen geven? Bijvoorbeeld muziek, creatief, ICT, drama enz.
- Lever, ondanks het grote verloop in het onderwijs, nooit in op kwaliteit! Het aannamebeleid van nieuwe studenten op de pabo, zou in geen enkel geval makkelijker moeten worden. De eisen moeten misschien wel opgeschroefd worden. Het onderwijs is er niet 'om leuk met kinderen te werken'. Je moet als leerkracht boven de stof kunnen staan en deze ook daadwerkelijk kunnen onderwijzen. Dat studenten moeten kunnen leren voor een (toelatings)toets, geeft al aan of zij in staat zijn het beoogde niveau van een pabo aan te kunnen. Het verlagen van eisen, kan misschien wel zorgen voor kwantiteit (meer mensen in het onderwijs), maar zorgt het ook voor meer kwaliteit?
- De mobiliteit binnen Consent is, voor zover ik heb begrepen, zo geregeld, dat wanneer een formatie is vastgesteld er niet meer van school binnen Consent kan worden gewisseld. In principe een nobel streven. Dit omdat er, wanneer dat wel zou gebeuren, weer een gat valt in een andere

formatie. Stel: er komt toch ineens een plekje vrij (om welke reden dan ook) op 'die ene' school, waar jij graag wilt werken? Is er dan nooit de mogelijkheid om toch nog te wisselen? Bijvoorbeeld vlak voor de start van een nieuw schooljaar of zelfs tijdens een schooljaar. Het zou misschien kunnen bijdragen aan het werkgeluk van een collega, die je op deze manier binnen Consent aan het werk houdt. Ik ben mij ervan bewust dat dit klinkt als een onwenselijk voorstel, maar in het kader van werkgeluk binnen de stichting wilde ik het wel genoemd hebben.