

Verslag GMR-vergadering 12-12-2023	
Agenda	Inhoud
1. Opening	Door de voorzitter.
2. Intern overleg	GMR heeft zonder aanwezigheid van het CvB en de stafleden overleg over de Meerjarenbegroting.
3.a Med. voorz.	Oproep aanvulling DB- en commissieleden. Eind dit schooljaar zullen er drie vacatures in het DB komen. Derhalve een herhaalde oproep voor kandidaten voor het voorzitterschap van de GMR en voor twee nieuwe leden van het DB. Tevens oproep plaats te nemen in de drie commissies: Financiën, Onderwijs & Kwaliteit en Overig, waaronder HRM en Huisvesting en Facilitair.
3.b Med. secr.	- Oproep voor leden voor de sollicitatiecommissie voor een nieuwe voorzitter en een nieuw lid van de Raad van Toezicht. De voorzitter zal in oktober 2024 zijn functie overdragen en het lid in februari 2025. Graag melden bij de secretaris. -De startcursus Medezeggenschap van 6 nov jl was een succes. Voor de geplande cursus Medezeggenschap en Financiën waren te weinig kandidaten. Beide cursussen zijn een aanrader. Oproep: men kan zich wederom aanmelden voor een van beide cursussen voor eind febr/maart 2024, bij de secretaris. Hierover komt een mail.
3.c Med. verg.	Tevens rondvraag. Geen.
4. Agenda	Vastgesteld.
5. Verslag	Verslag en presentielijst vergadering van 03-10-2023 werden zonder toevoegingen vastgesteld.
6. Ingekomen st	Van de RvT aan het DB twee concept-profiel schetsen voor vacatures bij de RvT.
7. Mede- delingen CvB	- Reflectie Over de casus bij HR. In het kader van de privacy kan er niet te gedetailleerd worden ingegaan op dit voorval. In de week van indiensttreding van onze nieuwe HR-manager Susanne Emde als opvolger van Karlien Dun werden er onacceptabele administratieve onregelmatigheden geconstateerd. De beide betrokken personen waren direct niet langer beschikbaar. De staf en de directies, alsmede het DB van de GMR en de RvT werden hierover geïnformeerd. Consent biedt medewerkers veel ruimte en verantwoordelijkheid, maar hier werden de grenzen van het betamelijke overschreden. Dezelfde week nog werden twee nieuwe adviseurs aangetrokken die binnen enkele weken konden beginnen. Er is nu voor gekozen dat iedere school zijn eigen vaste HR-contactpersoon heeft en de ervaring is dat dit prettig is. Vanwege dit is het opzetten van het strategisch personeelsbeleid doorgeschoven naar komend jaar en dus ook naar komende GMR-vergadering. Uiteindelijk is de afgelopen periode wel een drukke geweest: met een inspectiebezoek, een verhuizing, een personele kwestie en structureel krappe bezetting met toch wel wat wisselingen. - De website wordt vernieuwd. Als deel daarvan zal het Intranet voor de GMR worden opgevolgd door een Kamer in Teams. Lotte Voogsgeerd en de secretaris van de GMR zijn hier mee bezig.
8. Marap T2	Over mei – aug 2023 – Geen vragen of opmerkingen. Met dank aan het bestuur.
9. Meerjaren- begroting 2024- 2028 Consent	Inclusief Operationeel Beleidsplan. Ingestuurde vragen werden door het Bestuur beantwoord, wat 12-12 werd gemaild aan de leden van de GMR. Het bestuur toonde een heldere powerpointpresentatie over de financiële ontwikkelingen en de procedure voor totstandkoming van de begroting als inleiding. Deze zal worden meegestuurd met het verslag. De discussie spitste zich toe op de begrote uitnutting van onze reserves, met name voor de toegenomen energielasten. Ook de groei van het bestuurskantoor

	<p>en de geringe aandacht voor verduurzaming kwamen aan de orde. Bestuur: Voor verduurzaming is eigenlijk minimaal 2 ton per schoolgebouw nodig. Keer veertig gebouwen is dat 8 mln. We hebben 1,2 mln per jaar voor groot onderhoud. Dat is dus niet genoeg. Landelijk wordt geschat dat er hiervoor 740 mln per jaar nodig zou zijn. Dit ligt nu bij de Haagse politiek op tafel. Opm.: Energielasten kunnen omlaag bij effectiever energiebeleid. We stoken met de voordeur open en de ramen gaan 's ochtends open om de hitte uit de school te laten. Dit moet anders. Samengevat zijn er zes constateringen, die ieder een advies meekrijgen.</p> <p>Constatering 1. De begrotingsontwikkeling en het Bestuursformatieplan hebben geen verbinding met het IHP. Er is geen beeld van kansen en mogelijkheden in oplossingen/verminderen van energiekosten en assetmanagement. Advies: verduidelijk in de MJB en BFP de inzet en relaties tussen IHP, de duurzaamheidsopgave, assetmanagement en de MJB en tel tijdelijk de personele inhuur op bij de formatie voor het totaalbeeld.</p> <p>Constatering 2. De begroting laat zien dat wij zonder acties in vijf begrotingsjaren in reserves teruglopen tot onder de grenswaarde van 30%. Het risico is een financiële ongezonde situatie met potentiële taakstellingen. Advies: zet in op onderzoek/businesscase verduurzaming van gebouwen in T1 2024.</p> <p>Constatering 3. De begroting laat zien dat wij ondanks de structurele kostenverhoging toch bovenschoolse mensen en staf aannemen met effect dat nog meer uitnutting van reserves nodig zijn met kans op aanvullende bezuinigingen achteraf. Advies: beschrijf hoe uitbreiding van het BFP ingezet wordt, welke toegevoegde waarde deze heeft en welk probleem opgelost zal worden en communiceer daarover, evalueer halfjaarlijks i.o.m. de GMR.</p> <p>Constatering 4. De begroting laat geen oplossingen zien voor het probleem van uitnutting van de reserves, zoals additionele inzet op verduurzaming van onze gebouwen. Deze zijn in bezit van de gemeente. Het effect is dan 'dweilen met de kraan open'. Advies: werk scenario's uit voor voorkomende gevallen: kostenstijging, gelijkblijven van de kosten en kostendaling. Wees minder volgend op ontwikkeling en toon meer initiatief hierin.</p> <p>Constatering 5. De begroting laat zien dat er jaarlijkse voorzieningen beschikbaar zijn voor onderhoud van huisvesting, maar die niet aangewend worden om dit probleem op te lossen. Het effect is onnodige allocatie van middelen. Advies: koppel bestaande voorzieningen aan oplossingen voor verduurzaming.</p> <p>Constatering 6. De begroting laat weinig tot geen ambitie zien in het bereiken van de maatschappelijke opgave 2050 (CO2-neutrale gebouwen). We zien geen aansluiting met de hedendaagse maatschappelijke focus en geen inzet op <i>no-regret</i> maatregelen (zoals dubbele beglazing, spouwmuur-, vloer- en dakisolatie en efficiëntere omgang met energieverbruik). Advies: beschrijf in de MJB wanneer het IHP klaar is met daarin de verduurzamingsopgave in de Marap T3 en creëer prikkels per school om gedrag aan te passen.</p> <p>Stemming: negatief geadviseerd. Positief advies, waarbij het Bestuur zelf kan bepalen wat zij met deze adviezen gaat doen: 5 stemmen. Negatief advies, waarbij na aanpassing de MJB opnieuw ter advisering wordt voorgelegd: 15 stemmen. Onthouding: 1 stem.</p>
<p>10. Bestuursformatieplan 2024 – 2028</p>	<p>Het valt op dat fte voor huisvesting groeit van 1,2 naar 4,2. Dit om alles te kunnen blijven behappen in de nabije toekomst voor onze ca 40 volwaardige gebouwen. Taken verschuiven van scholen naar het bestuurskantoor en er zijn plannen voor (ver-)nieuwbouw, die tijd vergen. Voor ICT blijft 1,6 fte staan, maar hier zien we wel een verzwaring van functies. We waren systeembeheerders, maar worden nu informatie- en IT-managers. Operationeel beheer is uitbesteed</p>

	aan Heutink voor ca 1,5 fte. Vraag: Wat gaan we merken van de groei in fte? Antwoord: Directies hebben de eindverantwoordelijkheid voor hun gebouwen, maar gezamenlijk kunnen we goedkoper en effectiever te werk gaan. Vraag: Hoe kan het dat het leerlingaantal over enkele jaren veel minder krimpt dan het aantal personeel? Antwoord: Dat heeft mede te maken met de komende afloop van de NPO-gelden. Reguliere personeelstekorten van nu ontstonden mede door de besteding van NPO-gelden in handen in de klas. Stemming: ingestemd met 14 voor, 1 tegen bij 6 onthoudingen.		
11. Voorgenomen besluit SBO-toelage 23	De regeling is bedoeld om de inkomensverschillen tussen “nieuwe” medewerkers en medewerkers die op grond van de cao in het verleden een hogere schaalindeling hebben toegekend gekregen. Stemming: algehele instemming.		
12. Activiteitenplan incl. begroting GMR 2024	Voor het kalenderjaar 2024 Vraag: Er wordt al langer genoemd dat we zouden moeten gaan onderzoeken of we over kunnen gaan tot sociocratische besluitvorming, zoals dat ook binnen de scholen bestaat. Wanneer gebeurt dat? Antwoord: Dat zal als taak door het DB worden opgepakt. Stemming: algehele instemming.		
13. GMR-agenda	Eigen inbreng van GMR-agendapunten. Problematiek en kansen onderwijsarbeidsmarkt. Dit agendapunt schuift door naar de volgende vergadering.		
14. Slotronde	Onder dankzegging aan ieder voor diens deelname en inbreng, sloot de voorzitter rond 21.45u de uitgelopen vergadering.		
		Doel	door
Volgende verg.	DB en RvT: ma 22-01-2024 GMR: di 06-02-2024 <i>Agendapunten volgens activiteitenplan:</i> -Strategisch Perspectief -Onderwijskwaliteit -Uitnodiging RvT -Uit de GMR-agenda: Problematiek en kansen onderwijsarbeidsmarkt. Waar loopt men op scholen tegenaan en welke ideeën leven hierover. Onderwerp uit de vergadering van 18-04-23 <i>Voorraadagenda:</i> Meerjarenbegroting 2024 – 2028 inclusief operationeel beleidsplan Consent	Advies Informeren Informeren Advies	CVB CVB DB DB
	Overige data GMR: Di 19-03, 21-05		

Locatie: Bestuurskantoor, Getfertweg 191A, 7512 BC Enschede

vergadertijd 19.30u. - 21.00u.