

Verslag GMR-vergadering 18-04-2023	
Agenda	Inhoud
1. Opening	Welkom door de voorzitter
2.a Meded. voorzitter	Geen
2.b Meded. secretaris	De GMR-vergaderdata voor 2023-2024 zijn: 03-10 en 12-12; 06-02, 19-03 en 21-05
2.c Meded. vergadering	Tevens rondvraag - geen
3. Agenda	Vastgesteld
4. Verslag	Verslag en presentielijst vergadering van 21-02-2023 onder dankzegging vastgesteld.
5. Ingekomen stukken	-Enige mails met vragen n.a.v. agendapunten 8 en 9. De reacties hierop zijn in het verslag te lezen. -Enige mails met ingebrachte punten bij agendapunt 10. Deze punten zijn in het verslag bij punt 10 opgenomen.
6. Mededelingen CvB	<p><i>-afloop Bestuurlijk toezicht inspectiebezoek</i></p> <p>Vijf scholen en het Bestuurskantoor werden bezocht. Het eindrapport is nog niet definitief. Dit voorlopige eindrapport toont veel onjuistheden en tegenstrijdigheden. Van de vijf scholen is één school voldoende beoordeeld; vier scholen zijn als onvoldoende beoordeeld, waarvan één school alles voldoende scoorde, behalve het item 'eindtoets.' Er zijn herstelopdrachten gegeven, waarbij het CvB alle noodzakelijke ondersteuning heeft toegezegd. Wel werd geconstateerd dat alle scholen urgentiebesef hebben, een voorwaartse ontwikkeling doormaken en goed bezig zijn. Er werd vertrouwen uitgestraald.</p> <p>De GMR heeft een herstelopdracht gekregen om tot een wettelijk vastgestelde gelijke verdeling tussen de O- en P-geleding te komen. A.s. vrijdag (21-4) volgt over het gehele verslag een gesprek met alle betrokken partners. GMR-vz Marc Altink zal hieraan deelnemen namens de GMR. Vraag: Het klinkt teleurstellend. Is dat ook zo? Antwoord: Ja, de onvoldoendes zijn teleurstellend, zeker nu we allemaal na corona proberen alles weer op te pakken. Er wordt hard gewerkt met minder handen dan beschikbaar zouden moeten zijn. Bij kinderen die thuis vaak weinig ondersteuning hebben gehad constateren we vaak achteruitgang in resultaten. Daarbij is de visie van de inspectie anders dan vier jaar geleden en is Consent een van de eerste bezochte besturen onder dit nieuwe regiem. Vraag: Worden er extra middelen ingezet voor deze scholen? Antwoord: Ja, en daarbij hebben de scholen ook nog de beschikking over de NPO-gelden en kunnen externe professionals worden ingezet. Vraag: Heeft personeelstekort ook invloed op deze uitslag? Antwoord: Dat is een logische aanname, maar moeilijk te bewijzen. Vooral vervanging is een probleem; zo waren er op een school twee invallers tijdens het bezoek.</p> <p><i>-NPO-gelden</i></p> <p>De bestedingstermijn is opgerekt naar vier jaar, omdat er nog veel niet besteed kan worden wegens personeelsgebrek. Oproep aan de MR'en en de scholen om te bekijken hoe per school het budget het beste besteed kan worden. Dit moet in het financieel jaarverslag worden verantwoord. Er is veel onderbesteding omdat we mensen tekort komen. Vorige week was er een studiedag voor schoolleiders over HR-vraagstukken. We komen op alle niveaus mensen te kort: leerkrachten, management, IB-ers, onderwijsassistenten, vervanging. Ook studenten en stagiairs komen we tekort. Spreek hier in je eigen team over en wees creatief; help ons ook om bestuursbreed oplossingen te vinden. In de clusters is men al overtuigd dat we</p>

	<p>niet alleen onze eigen school moeten bedienen, maar breder moeten opereren. Dit jaar konden we de basisformatie nog invullen; inval is nauwelijks beschikbaar. Komend schooljaar vrezen we aan de basis ook tekort te komen. Rond de mei-vakantie start de campagne met oproep aan nieuwe mensen en worden alle vacatures gepresenteerd. Vraag: Is het vierdagenmodel al besproken? Antwoord: Nee, dit is nog geen optie voor ons. Landelijk is dit wel een punt. Wanneer werving onvoldoende oplevert moeten we het probleem omkeren. Juridisch bestaat de vierdaagse schoolweek niet. Ook moeten we alternatieven zoeken v.w.b. bevoegdheden. Creatief omgaan met bevoegde leerkrachten en onderwijs/klassen-assistenten. In aug. 2024 vindt de eerste evaluatie van die pilot plaats. Ook wordt zijinstroom nu positiever beoordeeld en gestimuleerd. Vraag: Wordt er geworven met arbeidsbureaus? Antwoord: Nee, daar willen we principieel niet aan; de loonkosten vormen daarbij 170% van de gewone weg, terwijl het niet meer mensen oplevert. Deze ontwikkeling willen we snel laten opdrogen. Vraag: Is er budget voor nieuwe initiatieven? Antwoord: Ja, juist ook via het nieuwe Strategisch Perspectief: om professionalisering mogelijk te maken voor scholing, ook om bv onderwijs-assistenten te kunnen laten doorstromen naar een pabo, voor zij-instromers aan te moedigen etc. Vraag: Zijn daar salaris 'mogelijkheden' voor? Antwoord: Nee, er is een CAO. Wel kan er naar de salarisschaal worden gekeken. Vraag: Het inspectierapport stelt ook dat werving van personeel een punt bij ons is. Over een jaar wordt er weer geëvalueerd. Antwoord: Dan is het vast nog niet opgelost. Maar dat is arbeidsmarkt breed; ook in de zorg, de schoonmaak en de horeca is onvoldoende personeel te vinden. Vraag: Waarom maakt de inspectie het arbeidstekort geen gezamenlijk probleem van henzelf en ons; wij meer mensen en zij hogere opbrengsten? Antwoord: De landelijke politiek is er mee bezig. Vraag: Verloop en ziekteverzuim zijn ook redenen voor personeelstekort. Wat kunnen we hiermee doen? Antwoord: Verzuim verminderen is al lang een belangrijk punt bij ons en uitstroom van de babyboomgeneratie is groter dan de instroom. Maar de leeftijdssegmenten komen aardig in evenwicht. Dat was jaren geleden anders, toen de oudere collega's sterk oververtegenwoordigd waren. Werkplezier is een belangrijke factor om mensen binnen te houden en geen uren te laten inleveren. Opmerkingen: Een keus maken tussen NPO-geld-mensen aannemen of invalpoel te vullen. De salarissen hebben een inhaalslag gemaakt. Dit zien we bij de pabo's nog onvoldoende terug. Zouden de toelatingseisen voor de pabo niet bijgesteld kunnen worden? Studenten vallen nu af die eigenlijk goede leerkrachten zouden kunnen worden. Binnen scholen specialisaties beter inzetten: doen we nu ook met gym. Ook speelt de vraag of het jaarklassensysteem nog houdbaar is. Opties als combineren van een lkr en een onderwijsassistent bij instructie en begeleiding zou ook urenruimte kunnen bieden. Gepensioneerde lkr komen soms (deels) terug om gaten op te vullen. Vraag: Is er verloop onder beginnende lkr bij ons te constateren? Antwoord: Nee, is moeilijk te zeggen. Wat wel opvalt is dat beginnende lkr vaak een andere insteek hebben. Een eigen huis vinden, hypotheek verkrijgen, gezinsleven invullen. Zij kunnen zich laten verleiden door andere arbeidsvoorwaarden bij andere beroepen. Er is nu een starterscoach. We zijn bezig die begeleiding nu bij de Expertgroep Onderwijs en Kwaliteit neer te leggen. Opmerking: Andere besturen zijn veel actiever bezig met werving via de digitale wereld. Hier zou Consent nog kunnen opschalen. Consent is een grote werkgever die wat te bieden heeft.</p> <p><i>-verhuizing bestuurskantoor twee maand uitgesteld.</i> 23 juni wordt nu de verhuisdatum. <i>-aanstelling nieuwe HRM-functionaris</i> De vacature is nog niet ingevuld, maar dit volgt binnenkort.</p>
--	--

7. Soc. Veiligheidsplan	Geen mededelingen, omdat er geen veranderingen zijn. De vergadering is akkoord.
8. Jaarverslag	<p>Vertrouwenspersoon en VPI</p> <p>Vraag: De cijfers wijken weinig af t.o.v. vorig jaar, maar hoe zit het op de langere termijn? We vragen de VPI of een tabel uitgebreid kan worden. Wel zijn de cijfers redelijk laag te noemen gezien de vele betrokken lkr en lln. Consent zit aan de onderkant in onze sector. Aanvulling: de cijfers over seksuele intimidatie betreffen lln onderling; er zijn geen volwassenen (ouders, personeel) bij betrokken.</p> <p>Schriftelijk ingediende vragen: De AVG geldt vanaf 25 mei 2018, is er onderzoek gedaan waarom dit nog niet (volledig) is ingevoerd? Welke maatregelen zijn genomen om in de toekomst op tijd aan wetgeving te voldoen? Iets wat al vijf jaar geleden klaar had moeten zijn, waarom dan maar 6 uur per week hieraan besteden? Processen zijn "theoretisch" beschreven, hoe wordt ervoor gezorgd dat de beschrijving en de uitvoering zijn afgestemd? Hoe wordt getoetst en gestuurd opdat organisatiebreed de AVG wordt nageleefd en de privacy van alle betrokkenen wordt gewaarborgd? Antwoord: In het GMR-verslag van okt 2018 heeft de GMR ingestemd met de toen vernieuwde werkwijze met de AVG. Hierover valt te lezen in het verslag van de GMR van 29-10-2018 1. Verslag GMR 29-10-2018 concept.pdf (consentscholen.nl) en dit bijgevoegd document: Protocol beveiligingsincidenten en datalekken (consentscholen.nl) . Met dank aan de VPI.</p>
9. Jaarverslag	<p>Functionaris Gegevensbescherming</p> <p>Mensen zijn zich steeds meer bewust van de noodzaak van bescherming van gegevens. Er worden opvallend weinig lekken gemeld. Zo zijn er best heldere afspraken gemaakt met externen in de school, maar houdt iedereen zich hieraan? Afweging wanneer iets een 'incident' is of een meldenswaardig lek, blijft subjectief. Directies blijven hierover geïnformeerd. Er is een PVA voor bij een ransomware-aanval in de maak.</p> <p>Schriftelijk ingediende vragen: Hoe zorgt Consent ervoor dat alle incidenten en inbreuken tijdig in beeld komen met name die gevallen die niet centraal worden gemeld? Hierover valt te lezen in het verslag van de GMR van 29-10-2018 (zie hierboven) en in dit bijgevoegd document: privacy reglement (consentscholen.nl) Met dank aan de FG.</p>
10.GMR-agenda	<p>Eigen inbreng van GMR-agendapunten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Promotie <u>onderwijsopleiding</u> te volgen 2.De <u>feminisering</u> van het onderwijsberoep. Heeft dit gevolgen voor de prestaties van m.n. jongens, zoals het wellicht ook gevolgen heeft voor de meisjes. Dit in het kader van <u>kansengelijkheid</u>. 3.<u>Parttime werken</u>. Is hier winst te behalen vanwege de tekorten op de arbeidsmarkt? 4.<u>Arbeidsmarkttoelage</u> is per augustus 2023 structureel. Welke consequenties heeft dat voor MR'en en het personeel van de scholen? Zijn er wijzigingen/ afspraken voor de arbeidsmarkttoelage per 1-8-2023? 5.Ontwikkelingen bij <u>Passend en Inclusief Onderwijs</u>, zoals bij de OPR (Onderwijsplanraad) bij Passend Onderwijs. 6.Moderne thema's die als 'woke' kunnen worden beschouwd, zoals LGBTQ+, duurzaamheid, gender, cancelcultuur, equality. Hoe gaat onze stichting daarmee om en hoe vertalen wij dit naar de lesprogramma's op onze scholen? <p>Soms zijn documenten die ter beoordeling aan de GMR worden aangeleverd erg specialistisch. Zou de GMR <u>uitleg en/of toelichting</u> kunnen geven op documenten</p>

	<p>wanneer deze worden gedeeld vanuit de GMR of een leeswijzer toevoegen? Stukken vanuit het bestuur zouden toegankelijker, begrijpelijker moeten worden geschreven. Punten kunnen nog steeds worden aangedragen door GMR-leden.</p> <p>Het DB zal deze punten op passende momenten agenderen. Eventueel kan hierover gesproken worden tijdens het begin-kwartier, voordat het CvB deelneemt aan de vergadering om scherpte in het debat te kunnen aanbrengen.</p>		
11. GMR voorzitterschap	<p>In de loop van 2023 zal er een eind komen aan het voorzitterschap van Marc Altink. Met een geïnteresseerde ouder is al overleg. Uitdrukkelijk worden GMR-leden gevraagd binnen hun eigen bereik mensen hiervoor te benaderen, die contact kunnen opnemen met de secretaris.</p>		
12. Slotronde	<p>Vraag m.b.t. energieleverantie en faillissementen van leveranciers. Antwoord: Er wordt aan nieuwe contracten gewerkt. Tot op heden worden al onze gebouwen energie geleverd.</p> <p>Met dank aan ieder voor diens komst en inbreng.</p>		
		Doel	Door
Volgende vergadering	<p>DB: ma 12-06-2023 GMR: di 27-06-2023</p> <p><i>Agendapunten volgens activiteitenplan:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Marap Q1 2023 -Jaarverslag Consent -Jaarverslag Bedrijfsarts <p><i>Voorraadagenda:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Begroting tussenbalans n.a.v. RCF 	<p>Informeren</p> <p>Informeren</p> <p>Informeren</p> <p>Informeren</p>	<p>CvB</p> <p>CvB</p> <p>CvB</p> <p>CvB</p>
	Overige data GMR: Di 03-10-23 en 12-12-23		