

Notulen GMR-vergadering van 13 december 2018

1. *Opening en vaststellen agenda*

Afmeldingen worden doorgegeven.

De toelichting door de RvT wordt direct na agenda punt 1 ingepast.

Aldus vastgesteld.

De raad van toezicht geeft toelichting op het profiel voor de vacature voor het nieuw te werven bestuurslid van het college van bestuur.

De raad van toezicht acht het voor het kind het beste, als gekozen wordt voor een 'toekomstbestendig bestuursmodel', waarin naast mevrouw Van Zomeren, een tweede bestuurslid wordt benoemd.

De RvT vraagt aan de GMR om toestemming voor het uitzetten van de vacature voor het werven van een tweede lid van het college van bestuur. Het nieuwe bestuurslid zal vanaf 1 mei 2019 in dienst komen.

De raad van toezicht heeft voor de werving drie bureaus benaderd. Daaruit is K+V gekozen op grond van een drietal overwegingen:

- verhouding prijs – condities
- ervaring met MosaLira
- tevredenheid over de dienstverlening K+V

Indachtig de bezwaren die eerder door de GMR zijn geuit met betrekking tot K+V, heeft dit bureau het opportuun geacht een nieuwe consultant voor deze procedure te selecteren.

Bij de verdeling van de portefeuille binnen het college van bestuur is zoveel mogelijk rekening gehouden met de kwaliteiten van het huidige CvB en is besloten iemand te werven die op het vlak van ICT en huisvesting al sporen heeft verdiend. Ook zal kennis van financiën in het profiel aandacht krijgen.

Gevraagd wordt of het bestuurskantoor, na het aantreden van het nieuw te benoemen lid van het college van bestuur, nu op sterkte is.

Het CvB bevestigt dit, maar merkt wel op dat er nog één junior HR-medewerker moet worden aangenomen die voor de dossiervorming gaat zorgen.

Maandag wordt het profiel toegelicht tijdens de bijeenkomst over de werving van het nieuwe bestuurslid.

De raad van toezicht wil graag in de kerstvakantie naar buiten treden met het profiel.

Het CvB merkt tenslotte nog op dat er vanzelfsprekend ook een 'klik' moet zijn met het nieuwe lid.

De RvT acht het verstandig als in de bac telkens dezelfde twee personen deelnemen.

De GMR stemt in met de procedure voor werving voor het nieuwe bestuurslid.

2. Mededelingen

- De bestuurlijke inspectie is verleden week gestart. Er is een 'voldoende' gescoord.
- De kick-of voor het Integraal Huisvestingsplan (IHP) heeft plaatsgevonden. Onderdeel van het strategisch huisvestingsplan is het 'on -hold' plaatsen van de nieuwbouw van de John F. Kennedyschool. Gebleken is dat de risicoverdeling verkeerd uitpakt.

3. Conceptnotulen 27 november 2019

De notulen zijn aangepast met de opmerkingen die zijn gemaakt. Aldus vastgesteld

De secretaris heeft het verslag van bijeenkomst met de raad van toezicht nog niet afgerond en stuurt dit toe, zodra dit klaar is.

4. Ter bespreking

1 AVG/Privacy beleidsplan

Het CvB wijst erop dat MosaLira nog niet "AVG-proof" is.

Er is een, inhoudelijk, technisch stuk heeft geschreven, dat als kader zal worden gebruikt voor verdere concretisering van het plan. De schrijver zal daarbij als 'functionaris gegevensbescherming' gaan optreden.

Het voornemen bestaat om een eigen privacy-medewerker te benoemen, maar op dit moment is nog niet duidelijk of dat nodig is. Het CvB benadrukt dat dit onderwerp alle aandacht van de raad van toezicht heeft.

Het college van bestuur ziet graag dat dit kader nu al kan worden vastgesteld, als onderdeel van een voortschrijdende ontwikkeling. De vraag is of het vaststellen iets zou veranderen aan het momenteel niet 'AVG-proof' zijn. Het CvB geeft aan dat dit niet het geval is. Daarom wordt gezamenlijk besloten te wachten op een voldragen notitie in maart.

2 Jaarplanning

Het bestuur legt uit dat dit een werkdocument betreft, dat vooral dient ter ondersteuning van het bestuur. Het kan echter heel goed worden gebruikt om de jaarplanning van de GMR te maken.

De GMR vindt de planning zeer ambitieus en informeert naar de realiteitszin van dit plan.

Het bestuur zegt dat het dynamisch karakter ervan noodzaakt dat er telkens weer prioriteiten moeten worden gekozen.

Mevrouw Van Zomeren heeft een plan van aanpak nodig voor de komende vier jaar. Bij het evalueren van de oude planning raakte mevrouw Van Zomeren soms ontstemt, maar zag zij ook verbeteringen. Zo besloot de raad van toezicht tot een zelfevaluatie, die ook met de voorzitter van het college van bestuur is besproken. Daaruit zijn vragen en antwoorden voortgekomen.

Gevraagd wordt naar de continuïteit van de projecten die nu worden beheerd door Karlien.

Het CvB geeft aan dat deze netjes worden overgedragen en ook bij meer mensen van HR zullen worden ondergebracht.

3 *Strategisch beleidsplan*

Er is contact geweest met partijen die zeggen dit te kunnen begeleiden, maar hun prijscondities waren niet realistisch. Er wordt verder gezocht.

4 *Tijdelijke verzuimbegeleiding*

Het is de bedoeling dat er zo snel mogelijk een gecertificeerde arbodienst komt. Voor de zomer moet dit geregeld zijn. Na de zomer kan dan ook invulling gegeven worden aan het 'gezond zijn'; het vitaliteitsaspect.

Mevrouw Klabbers oppert de mogelijkheid van het benoemen van een 'casemanager', eventueel een HR-medewerker, die zaken behartigt die je zelf kunt oppakken. Haar ervaring is dat dit uitstekend kan werken.

Mevrouw Van Zomeren zegt dat op dit moment de directeur als casemanager optreedt, maar dat dit niet ideaal is. Er is echter wel al 75% van de achterstand weggewerkt.

De meldingsfrequentie op kantoor is met 6% echter hoog te noemen en vormt een belangrijk signaal.

De GMR concludeert dat hiermee de vragen omtrent 'de pleister' afdoende zijn beantwoord en stemt ermee in om voor de korte termijn het verzuimbeleid zo aan te pakken als besproken.

5 *Flexpoule*

De punten, die waren opgemerkt bij de eerste behandeling door de GMR, zijn overgenomen.

Het gaat bij de flexpoule om kortstondige vervanging én het bieden van de mogelijkheid voor jonge leerkrachten om ervaring op te doen. Vandaar dat is gekozen voor de benaming van flexpoule in plaats van 'vervangerspoule'.

De heer Miltenburg vraagt zich af of het een oplossing moet bieden voor de korte én de middellange termijn. Als de flexpoule wordt

ingezet voor de middellange termijn dan loopt het vast, zo meent hij. Hij stelt voor om de termijn van 24 maanden te beperken tot een half jaar.

Gevraagd naar de termijn voor de benoeming, wordt geantwoord dat daar geen regels over zijn vastgelegd.

Mevrouw Klabbers vraagt of het mogelijk terug te keren, als een leerkracht eerder terug wil. Een dergelijke mogelijkheid is natuurlijk altijd aanwezig.

Mevrouw Doyen merkt in dat kader op dat de medewerkers wel baangarantie hebben, maar geen werkplekgarantie.

De heer Lambriex verzoekt om aanpassing van de termijn (op pagina 3) naar een half jaar.

Mevrouw van Zomeren hoopt dat minimaal twaalf mensen zich zullen aanmelden.

De GMR gaat akkoord met de flexpoule.

De GMR doet verder de suggestie dat de communicatie hiervoor heel wervend moet zijn.

6 *Calamiteiten- en crisisplan*

In de vorige vergadering gaf de GMR aan dat de rolbeschrijving c.q. de fase voor besluitvorming, niet helder was. Deze moet nog worden beschreven.

Met bureau Credo wordt dit opgepakt, maar heeft op dit moment geen hoge prioriteit.

Het CvB verzekert dat bij een calamiteit de processen in orde zijn en iedereen weet wat hij/zij moet doen.

Het CvB zal dit in maart opnieuw inbrengen.

7 *Functiebouwwerk*

Hier is nog niet mee ingestemd!

(Juncto agendapunt 9) Gevraagd wordt om bij het instellen van de commissies dit onderdeel mee te nemen, aangezien er een nieuw functiehuis komt. Dit zal worden opgepakt na de benoeming van een nieuwe HR-manager.

De heer Miltenburg vraagt om dit in de jaarplanning op te nemen.

8 *Profiel lid raad van toezicht*

Is reeds besproken

9 *Instellen nieuwe commissies*

De secretaris van de GMR zal een voorstel doen en dit mailen.

10 *Walvi*

Dit dossier staat enigszins op zichzelf en ontvouwt drie sporen:

- 1 Verkenning
- 2 Alternatieven vinden
- 3 Systeemvergelijking

Niet alle scholen (SBO) werken ermee.

Mevrouw Van Zomeren wijst erop dat een systeemwissel veel werk met zich mee brengt. Ook moet een goed alternatief voor de korte termijn worden gevonden.

Het CvB overweegt Walvi af te laten lopen en verwacht dat dit stuk in maart in maart kan worden ingebracht.

5. *Verdere afstemming themabijeenkomst 22 januari 2019*

De Vereniging Openbaar Onderwijs, waar de GMR lid van is, heeft aangegeven dit onderwerp te kunnen begeleiden. De secretaris wordt gevraagd dit contact verder in te vullen en daarbij nadrukkelijk naar de opbrengst van die avond te informeren.

6. *Statuut*

Zal 16 maart verder worden opgenomen.

7. *Rondvraag en sluiting*

Mevrouw Doyen verneemt dat er te weinig uren zouden zijn voor het schoonmaken van de gebouwen. Na het Europees aanbesteden van deze dienst is de kwaliteit minder geworden. Toen de poetshulp zich onderdeel van een team voelde was alles veel schoner.

De heer Miltenburg merkt op dat je in zulke gevallen nooit op urenbasis moet afspreken, maar op hygiëne. Mevrouw Van Zomeren is diezelfde mening toegedaan en zegt dat het CvB dit signaal zal meenemen in het overleg met de directeuren.

De secretaris zal alle personeelsleden van MosaLira benaderen voor de aankomende GMR-verkiezingen. Daartoe kan een algemeen mailadres worden gebruikt.

In het kader van de aankomende inspectiebezoeken zullen mevrouw Klinkers en de heer Miltenburg met het college van bestuur een afspraak plannen.

Mevrouw Van Zomeren vraagt tot slot of de GMR in een bac moet plaatsnemen voor de vacature van de HR-adviseur die in juni, tijdelijk voor één jaar benoemd moet worden.

Officieel is dat het geval, maar gelet op het tijdelijk karakter van de functie besluit de GMR met de benoeming akkoord te gaan, zonder dat hiervoor een bac wordt gevormd, waarin hij deelneemt.

De vergadering wordt afgesloten om 21.30 uur.