

1. *Opening*

Het CvB zal, na afloop van de vergadering met de raad van toezicht, aanschuiven voor een toelichting op een aantal zaken.

2. *Vaststellen agenda*

Aan de agenda moet worden toegevoegd:

- samenvoeging SO/SBO
- privacyreglement
- uitwerkvoorstel mevrouw Van Raalten

Aldus vastgesteld.

3. *Mededelingen van CvB*

De GMR zal worden bijgepraat over een aantal dossiers.

Met het nieuwe bestuur zal een andere visie/insteek worden gevolgd dan tot voor kort het geval was. Weliswaar geeft de interim-bestuurder aan dat het op dit moment nog slechts kaders/richtlijnen betreft, maar het is wel de richting die MosaLira zal inslaan. In de nieuwe aanpak zal er minder centraal door de stichting worden geregeld/voorgescreven, maar wordt de integrale verantwoordelijkheid bij de directeuren gelegd. Op dit moment is de reikwijdte van die verantwoordelijkheid nog onduidelijk, maar voor zaken als onderwijsvernieuwing en ICT zal de verantwoordelijkheid bij de school komen te liggen. Dat betekent ook dat de middelen hiervoor, die eerder bij het bestuur lagen, nu bij de scholen terecht komen.

Dit impliceert ook dat de verantwoordelijkheid voor professionalisering (scholing), op bijvoorbeeld ICT-gebied, voor rekening van de scholen komt. Het kader is dus vastgesteld en de directeuren is meegegeven om 'ruimhartig' met de scholingsaanvragen om te gaan.

Dat verantwoordelijkheden verschuiven naar de scholen geldt ook voor het aannamebeleid van personeel. De afgelopen twee jaar is er vanuit de stichting een vervangerspool opgezet om personeel te werven. Door krapte op de arbeidsmarkt is het moeilijk personeel te krijgen om een dag in te vallen. Gebleken is dat het binnenhouden van leerkrachten zeker zo belangrijk is. De vervangerspool was aanvankelijk gevuld met 'bovenformatieve' krachten, maar deze mensen zijn inmiddels allemaal op schoolniveau aangenomen.

Het interim-bestuur wijst erop dat MosaLira aantrekkelijk genoeg moet zijn om er te blijven werken. Zo is er financiële ruimte aanwezig op de scholen om werkdruk te verminderen. De voorzitter vindt het belangrijk dat deze informatie ook de MR-en bereikt.

De GMR vindt deze stappen opmerkelijk, omdat het CvB enige weken hiervoor nog heeft aangegeven dat zij een centraal hoofdkantoor wilde oprichten.

De interim-bestuurder zegt dat het hoofdkantoor ondersteunend zal zijn, in zowel reactieve als proactieve zin.

De secretaris vraagt of de communicatie naar de ouders toe door de scholen of centraal zal worden gecoördineerd.

In beginsel zal dit door de scholen worden verzorgd, echter er zijn uitzonderingen. Een systeem als Walvie zal onder het hoofdkantoor blijven vallen.

De GMR vraagt hoe de continuïteit kan worden gewaarborgd; er komt immers een nieuw bestuur.

Volgens de interim bestuurder ligt daar een uitdaging voor de directeuren.

De GMR wil weten of er ook werk bij de directeuren wordt weggehaald.

Op dit moment is dat nog niet het geval, maar het interim bestuur gaat ervan uit dat de energie die zal worden gecreëerd gebruikt kan worden om die taak aan te kunnen.

De GMR informeert naar de themagroepen die waren opgezet om beleidsstukken voor te bereiden. Hier nam ook de GMR aan deel.

Deze aanpak is mislukt zegt de interim bestuurder. Het blijkt dat dit een stap te ver was voor de directeuren. Zo'n proces moet worden geleerd.

Ook vindt een lid van de GMR het tegenstrijdig lijken, dat, nu het hoofdkantoor ondersteunend wordt, er juist zo veel mensen op het hoofdkantoor zijn aangenomen; terwijl dat in het verleden werd geblokkeerd.

Volgens de interim bestuurder moeten enkele posities opnieuw worden ingenomen. Met name HR moet worden versterkt. In de procedures daarvoor is de GMR partij geweest. Ook zal er een bestuurssecretaris worden aangesteld.

Het GMR-lid kan bevestigen dat het HR-deel inmiddels positief wordt ervaren op haar school.

De voorzittervraagt de interim bestuurder of de formatie op het bestuurskantoor is uitgebreid.

Dit is inderdaad het geval.

Dit impliceert echter dat de PGMR hierover meebeslist.

Een van de onderwerpen die ook niet op schoolniveau wordt aangepakt, is het ziekteverzuim. Dit zal bij het CvB/HR blijven.

In dat kader zal het bestuur met een aantal mensen gesprekken aangaan over beëindiging dienstverband.

De GMR acht het noodzakelijk dat daar beleid voor wordt gemaakt.

De GMR merkt op dat dit in nauw verband staat met het eigen risicodragerschap, waarvoor toentertijd is afgesproken dat er jaarlijks geëvalueerd zou worden.

De GMR constateert daarnaast dat de financiële druk op de school waar de zieke medewerker werkt, haaks staat op het beleid van mobiliteit; immers een risico kan aanwezig zijn.

De interim bestuurder antwoordt dat de directeur getraind moet worden dergelijke gesprekken te voeren. Eventueel overplaatsen, met instemming en na overleg van/met het team, behoort tot de mogelijkheden.

De GMR wil weten waarom mensen met een werkervaringsplek niet op het dienstencentrum worden geplaatst.

Volgens de interim bestuurder hoeft dat geen probleem te zijn.

Op de vraag hoeveel formatie er op HR komt kan het interim bestuur geen antwoord geven. Er komt nog een vacature voor één jaar voor een hoofd HRM om te zaken goed op de rails te zetten. De secretaris vraagt of het realistisch is te verwachten dat een 'zware' HR-functionaris voor één jaar in loondienst wil gaan werken. Waarschijnlijk is er al iemand gevonden. Deze zal echter door de GMR nog moeten worden beoordeeld.

De interim bestuurder noemt een aantal zaken dat nog moet worden geregeld.

Een daarvan is een 'prepensioenregeling'.

Na doorvragen blijkt het niet te gaan om een prepensioenregeling, maar om een eenmalige vergoeding om eerder te stoppen met werken.

Een tweede punt is de vervangerspool. Gebleken is dat deze niet gevuld kan worden vanwege de krapte op de arbeidsmarkt. Leerkrachten kunnen nu eenvoudig een vaste baan krijgen en gaan dan niet vervangen voor één dag, terwijl de langere vervangers eigenlijk ervaren leerkrachten zouden moeten zijn.

Daarvoor heeft het bestuur een zogenaamde 'expert-pool' bedacht; een groep van zeer ervaren leerkrachten, die snel overal inzetbaar kunnen zijn. De mensen in zo'n pool zouden gestimuleerd moeten worden doordat zij, naast hun werk voor de klas, ook ruimte krijgen voor intervisie en een bonus van € 200 per maand. Mutatis mutandis zal voor het speciaal onderwijs eenzelfde regeling worden voorbereid.

Een lid van de GMR ziet overeenkomsten met eenzelfde project voor verpleegkundigen op het UMCM. Evenals bij Mosalira zou deze pool gevuld kunnen worden met zowel interne als externe krachten. Het zou moeten gaan om een groep van ongeveer 12 mensen, maar het aantal zal worden gebaseerd op het aantal zieken. De kosten daarvoor zitten al in de begroting. De GMR zal in de procedure moeten worden meegenomen.

Hoe het inrichten van een expert-pool van ervaren medewerkers zich verhoudt tot de vertrekbonus van oudere medewerkers is niet geheel duidelijk.

Begin december vindt een inspectiebezoek plaats. Het betreft voornamelijk een bestuurlijk (verificatieonderzoek waarin ambities, beleidsplannen centraal staan. De secretaris wijst op de nieuwe, verzwaarde, rol van de GMR in dit soort zaken.

Het strategisch beleidsplan moet opnieuw worden ingevuld. Hoe de structuur er uit moet gaan zien is nog niet geheel duidelijk, maar in elk geval moet het geheel vanaf de werkvloer worden opgetrokken. Gezocht wordt naar een goede gespreksleider.

Op 6 december is een algemene studiedag. Het is misschien een goed moment die dag te benutten voor het horen van alle afdelingen van MosaLira over het nieuw te ontwerpen plan.

4. *Verslag themabijeenkomst GMR/MR; en Advies-/ instemmingsvoorstel inzake ingevoegde agendapunten*

De prezi van de themabijeenkomst is nog niet doorzget naar de secretaris, maar dat wordt een dezer dagen geregeld. Vandaar dat dit onderwerp op de volgende agenda als punt terugkomt.

Een lid van de GMR licht de situatie toe, die ontstond na een brief van het bestuur van ML, met de mededeling dat het SO en SBO zullen worden gesplitst. Dit is een kwestie die instemming van de PMR behoeft, maar die in dit geval niet was gevraagd. In dat geval is het noodzakelijk zo spoedig mogelijk een beroep te doen op nietigheid van dat besluit, omdat het anders in staat van gewijsde gaat. Het bestuur heeft daarop het besluit ingetrokken. (Dit is een andere situatie, dan die waarmee de (G)MR normaliter te maken heeft. In dit geval is er dus geen sprake van een voorgenomen besluit dat voor instemming/advies wordt voorgelegd, maar wordt de GMR volledig gepasseerd). De Talententuin heeft de expertise van de Vereniging Openbaar onderwijs ingeroepen.

Er komt een voorstel om de interim bestuurder enige tijd door te laten werken na de vakantie. Wanneer de brief/mail van de raad van toezicht naar de GMR komt met dit verzoek, zal de voorzitter via de mail de GMR om de instemming polsen.

Privacyreglement

Het document is verbeterd ten opzichte van de vorige keer, maar op de laatste pagina ontbreekt de mededeling dat hiermee het oude privacyreglement vervalt.

Ook wordt er gesproken over een 'sociaal mediaprotocol'. De vraag is of dit bestaat en zo ja, waar dit kan worden gevonden.

De secretaris zal deze opmerkingen communiceren naar het bestuur toe.

5. *Meerjarenbegroting en formatieplan*

De meerjarenbegroting zal moeten worden voorbereid. Gelet op de actuele ontwikkelingen wordt aangegeven dat de gelden, die voor de werkdruk zullen worden gereserveerd, gelabeld moeten worden.

6. *Overige mededelingen*

- *verslag (lopende) bac-activiteiten*
De sollicitatieprocedure is door een lid van de GMR ervaren als 'eens iets anders', maar voelde door de achterstand aan informatie als niet goed voorbereid. De informatie omtrent een sollicitant werd/wordt pas overlegd op moment dat de sollicitant aanwezig is. Daardoor heeft de medewerker van K+V een voorsprong op de andere bac-leden.
- Het CvB heeft toegezegd dat Bureau Credo een correcte versie van het veiligheidsplan opstuurt.
- De vergaderdata voor volgend jaar worden doorgenomen en zullen worden opgestuurd naar de GMR-leden en het bestuurskantoor.
- 30 augustus is het afscheid van de heer Huntjens.
- Begin nieuwe schooljaar moeten de verkiezingen voor twee `PGMR - leden worden gehouden. De secretaris zal de stukken versturen.
- Aandacht voor de opmerking van de interim bestuurder dat de dossiers voor de langdurig zieken zullen worden gesloten en vraagt zich af of dit wel gunstig is. De manier waarop MosaLira dit oppakt acht hij niet netjes, immers nu worden de directeuren hiermee belast. Hij vraagt zich af waar je hiermee terecht kunt. Sinds enige jaren vraagt de GMR om het eigen-risicodragerschap te evalueren. Nu blijkt plots dat deze 'kostenpost' moet worden gesloten. De GMR vindt dat het bestuur moet worden aangesproken op goed werkgeverschap.

7. *Rondvraag en sluiting*

De vergadering wordt afgesloten om 22.30 uur.