

Notulen GMR-vergadering van 16 juni 2020.

1. *Opening*

Afmeldingen worden opgenomen.

Agenda wordt zonder aanpassingen vastgesteld.

2. *Notulen 12 mei 2020*

Naar aanleiding van:

Geïnformeerd wordt naar het opstellen van de reglementen en een uniform begrotingsformat en wanneer dit kan worden verwacht.

Een begrotingsformat zal voor de zomervakantie worden verstrekt. Het onderwerp reglementen zal later in deze agenda terugkomen.

Notulen aldus vastgesteld.

3. *Mededelingen*

- Het CvB ontving een vraag van het Samenwerkingsverband Maastricht – Heuvelland voor kandidaten voor de ondersteuningsplanraad (OPR); zowel ouders als personeel wordt gevraagd zich aan te melden als daar interesse in is.
Vanuit BCO zijn twee externe vertrouwenspersonen aan MosaLira verbonden.
Tot nu toe is de vertrouwenspersoon pas tweemaal benaderd.
- Mw. Klinkers vertelt dat zij na vijftientig jaar bij Mosalira te hebben gewerkt een nieuwe uitdaging heeft gevonden bij Kindante. De aanwezigen wensen haar veel succes toe.

4. *Informatie vanuit CvB*

4.1 Bijpraten door HR

De presentatie die wordt gebruikt zal naderhand worden doorgestuurd.

Deze acties komen voort uit de herstelopdracht van de arbeidsinspectie die verleden jaar is gestart.

RIE&PSA:

Het betrof onder meer de toetsing van de risico- inventarisatie en evaluatie (RIE). En er is een verdiepingsscan afgenomen rond psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

Het toetsingsrapport van de RIE is vooraf aan deze GMR- vergadering toegestuurd ter informatie.

Deze PSA-scan is afgenomen in twee tranches.

De eerste tranche is afgerond in november 2019 en de besprekingen van deze uitkomsten met het team zijn inmiddels afgerond.

Februari-maart van dit jaar is de 2^e tranche afgenomen. De bespreking van deze 2^e tranche (gepland in maart/april 2020) zijn door Corona doorgeschoven naar september 2020. Voor het goed borgen van de vastgestelde acties vanuit de bespreking van de PSA- teamsessies, worden ondersteunende formats gebruikt. Deze worden gekoppeld aan het digitaal systeem “de arbomeester” waarmee ook de RI&E’s worden afgenomen zodat alle informatie over dit onderwerp in één systeem zit.

Arbobeleid:

Daarnaast wordt er gewerkt aan de opzet van het arbobeleid. In november zal het arbobeleid zijn afgerond en ook nog ter instemming bij de GMR komen.

Preventiemedewerker:

Tevens is het profiel voor de preventiemedewerker gemaakt (aanvullende rol vastgesteld bij instemmen van het functiebouwwerk). Momenteel fungeert de directeur als preventiemedewerker, maar het is de bedoeling dat dit bij de medewerkers van de scholen komt te liggen. Uiteraard worden zij hier eerst voor opgeleid.

De preventiemedewerkers worden pas per 1 augustus 2021 officieel benoemd. Zo kunnen er tijdig in de voorbereidende normjaartaakgesprekken hierover afspraken worden gemaakt.

De opleidingen tot preventiemedewerker starten in het eerste kwartaal van 2021 (zowel inhoudelijke training als training digitaal systeem Arbomeester)

Vooraf zullen er eerst voorlichtingsbijeenkomsten worden gepland waarin medewerkers worden ingelicht/ geënthousiasmeerd.

De directeuren schatten in dat de dag opleiding die nodig is voor de preventiemedewerkers in eerste kwartaal 2021 en nu niet in normjaartaakgesprek 2020-2021 is opgenomen, geen knelpunt gaat opleveren. De MR-en van iedere school moeten instemmen met het benoemen van de preventiemedewerkers. De GMR ontvangt nog een totaaloverzicht.

Op basis van een rapportage omtrent de voortgang die hem is toegestuurd in december jl., heeft de arbeidsinspectie laten weten geen aanleiding te zien om dit kalenderjaar nog langs te komen. Inmiddels zijn alle acties opgepakt en worden deze niet meer alleen opgevolgd vanuit de herstelopdracht, maar vormen ze ook een belangrijk speerpunt vanuit “basis op orde”.

Ten behoeve van de duurzame inzetbaarheid 2020-2021 is nog extra arbeidscoördinatie nodig. Aan een externe deskundige is gevraagd om deze taak het komend jaar voor haar rekening te nemen. Zij zal tijdens haar opdracht meekijken en adviseren hoe het hierna structureel

intern te beleggen en te borgen (denk aan leernetwerk preventiemedewerkers).

- 4.2 Vervangingsbeleid,
Onderstaand is een samenvatting van de presentatie. Voor uitgebreide informatie wordt verwezen naar de desbetreffende notitie ten behoeve van de vergadering van 16 juni.

De presentatie omvat vijf onderdelen:

1. Ontwikkelingen
2. Terugblik
3. Oplossingen
4. Uitgangspunten 2020-2021
5. Vragen

- Ad 1) Vervanging wordt enerzijds gefrustreerd doordat de verplichting van een vast contract op de loer ligt en modernisering van het participatiefonds.
- Ad 2) In het schooljaar 2019-2020 vervangers hebben we gewerkt met 5 clusters, waarbij medewerkers uit de vervangerspool ingedeeld werden in één van de vijf clusters. Zij zijn gedurende het schooljaar ingezet op langdurige vervangingen.
- Ad 3) Flexibele schil op school gecontinueerd en niet meer bovenschools.
Samenwerking tussen scholen onderling moet worden bevorderd, we streven naar solidariteit. Help jij mij uit, dan help ik jou de volgende keer uit. Uithelpen bij noodzakelijke knelpunten
Persoonlijke flexibiliteit moet besproken worden tijdens het werkverdelingsplan, met het team in gesprek gaan dat door een eigen ruimere flexibele schil te hebben, juist voor de eigen school meer flexibiliteit te bevorderen bij knelpunten. Alleen bij noodzakelijke knelpunten om andere scholen wordt gevraagd wie er wil inspringen, om een andere school uit de brand te helpen. Hierbij wordt ook gekeken naar de vervangingsvraag en ervaring van de medewerker in de flexibele schil.
- Ad 4) Financiële onderbouwing voor de vervangingskosten (t.l.v. de school) en typen van verzuim worden toegelicht.

Het CvB voegt hieraan toe dat in dit proces de directeuren erg belangrijk zijn. Het bestuur moet hen daarbij gaan helpen elkaar te vertrouwen. Ook moet het aantrekkelijk gemaakt worden voor nieuwe medewerkers doordat zij niet meer van hot naar her worden gestuurd.

De GMR acht het een ingewikkeld document dat veel solidariteit vergt van de medewerkers en de directeuren. Het streven is nobel en wordt onderschreven, echter de vraag is of dit in de praktijk ook gaat werken. Omdat de flexibele schil per school ook andere taken heeft en dan vervanging op een andere school niet altijd zal werken.

Gevraagd wordt naar de middelen die ingezet worden bij vervanging in geval van zwangerschapsverlof.

De financiële medewerker geeft aan dat de middelen gaan naar de school waar de vervanging vandaan komt. Wanneer vooraf bekend is wanneer er onkosten gemaakt worden, kan daar in een vroeg stadium al rekening mee worden gehouden.

Het CvB benadrukt dat middelen nu worden ingezet waarvoor ze bedoeld zijn.

De GMR vraagt zich af of het eerlijk is dat de extra kosten voor langdurig verzuim voor rekening van de school komen die al getroffen wordt door het verzuim.

Het CvB wijst erop dat MosaLira eigen risicodragers is en dat dit de mogelijkheid opent om de premiebesparing, die ontstaat door het eigen risicodragerschap, ten gunste van de school te laten komen. In uitzonderlijke gevallen kan daarnaast een beroep worden gedaan op de frictiepot.

Als uiteindelijk de school in problemen zou komen door de kosten voor de vervanging zal MosaLira bijspringen; het is in dat geval in feite een vestzak-broekzak situatie. Bij budgetoverschrijding is uiteindelijk de directeur verantwoordelijk.

In het verleden is het nooit voorgekomen dat leerlingen naar huis zijn gestuurd omdat er geen geld was; wel is het twee keer voorgevallen dat dit noodzakelijk was, omdat er geen personeel te vinden was.

Gevraagd naar het bepalen van de flexibele schil over de verschillende medewerkers, wordt aangegeven dat de directeuren hier vrij in zijn.

We werken op een Rijnlandse manier, directeur dient met het team het gesprek aan te gaan voor de inrichting van het werkverdelingsplan.

‘Opplussen’ komt erop neer dat bijvoorbeeld een flex van 0,2 fte kan worden opgehoogd naar 0,6.

4.3 Marap

N.a.v. een vooraf toegezonden vraag van een PGMR-lid, laat het CvB weten dat 4 LIO-stagiaires in februari 2020 een vaste aanstelling hebben gekregen en met hen ‘afspraken aan de voorkant’ zijn gemaakt.

Het PGMR-led vraagt een nadere toelichting, omdat in het formatieplan staat dat in de formatie geen nieuwe mensen meer zouden worden aangenomen op basis van een vast contract.

Het CvB zegt dat deze LIO-ers al een tijd werden gemonitord, anderen daarentegen niet. Ze zijn dus niet nieuw, maar al een tijd actief en derhalve goed te beoordelen voor een vaste aanstelling.

4.4 Vakantierooster 2020-2021

Er worden geen vragen gesteld naar aanleiding hiervan.

4.5 Stand van zaken koersplan

Het CvB maakt nog een procesopmerking en wijst erop dat door het omzetten van het Excel-bestand naar PDF het document niet altijd goed is te lezen.

Op 9 juli is een sessie met de directeuren gepland omtrent de doelen voor de komende jaren, waarmee tevens een vervolg wordt gegeven aan de evaluatie.

De voorzitter stelt voor om voor de procesbewaking van het koersplan een project/procesmanager aan te stellen, vanuit de beschikbare middelen voor uitvoering koersplan.

Het CvB zal daar naar kijken.

4.6 UWC inclusief status herbevestiging BMR

Er zijn veel ontwikkelingen bij UWC die vanuit MosaLira goed op het netvlies staan en waarin actief wordt meegestuurd.

Hier gedetailleerd op in gaan is in deze fase niet noodzakelijk.

Verder wordt afgesproken dat bij de herbevestiging van de BMR de huidige status wordt bekrachtigd en naar de toekomst toe wordt instemming gegeven voor de BMR. Wel met een uitdrukkelijke clause dat ter afweging van MosaLira eenzijdig deze instelling van de BMR kan worden ingetrokken. Dit gerelateerd aan een aanstaande structuurwijziging.

4.7 Bijpraten inzake coronamaatregelen

Het CvB zegt dat deze eerste periode goed is verlopen. Incidenteel zijn er nog kinderen die niet naar school komen, deze zijn wel in beeld van de school en volgen onderwijs op afstand.

De teams hebben de maatregelen 'fantastisch' opgepakt.

Het CvB voegt daaraan toe dat deze conclusies ook worden gedeeld door andere stichtingen. Ze hoopt dat de getoonde flexibiliteit kan worden vastgehouden en geeft aan dat alles goed zal worden geëvalueerd.

De voorzitter vraagt of er vanuit de MR-en eveneens geluiden zijn ontvangen.

Een ouderlid heeft van ouders op BS Sint-Pieter gehoord dat de communicatie met de leerkrachten moeilijk verliep. Het ouderlid

heeft dat weten te corrigeren. Ook op de Anne Frankschool is contact geweest met de MR. Daar hebben ze uiteindelijk in goed overleg met directie een akkoord bereikt over de manier van werken en opengaan van de school.

Het CvB vindt het fijn te horen dat de medezeggenschap goed heeft gefunctioneerd.

De bestuurssecretaris licht de raad in omtrent de onderwerpen die 7 juli met het bestuur van de GMR zullen worden besproken. Daarin zullen onder andere de reglementen en statuten aan de orde komen.

De voorzitter spreekt uit dat hij het een goed idee vindt als de eerste bijeenkomst met de RvT in het teken staat van een nadere kennismaking. De tweede bijeenkomst zou naar zijn mening in het teken kunnen staan van de onderwijskwaliteit, inclusief het Dienstencentrum. Om dat onderwerp goed en integraal te kunnen bespreken, is het van belang om het volgend schooljaar een themabijeenkomst van de GMR en het CvB te agenderen omtrent passend onderwijs, met als insteek de rol van het Dienstencentrum en hoe die rol wordt ingevuld.

Voor de MR-avond wordt voorgesteld het CvB uit te nodigen.

4.8 Vooruitblik voor volgend jaar

Mevrouw Jansen noemt een aantal onderwerpen dat volgend jaar onder andere aan de orde zal komen:

-
- het functiebouwwerk (directeursfuncties)
- het UWC
- de gedrags- en integriteitscode (evaluatie)
- het strategisch huisvestingplan
- het dienstencentrum

Er zijn vanuit de GMR verder geen inhoudelijke vragen meer voor het CvB of de overige aanwezigen ten aanzien van de voorliggende stukken. Het bestuur en de overige aanwezigen worden bedankt voor hun aanwezigheid.

5. *Dossiers/stukken ter bespreking/instemming/advies*

5.1 Vervangingsbeleid

De PGMR acht het principe van solidariteit in beginsel goed, maar heeft grote twijfels of het in de praktijk ook ten uitvoer kan worden gelegd, zoals beoogd in het beleid. De medewerkers die zouden moeten vervangen hebben op school waar ze hun aanstelling hebben ook vaak andere taken te vervullen. Dit kan fricties opleveren. Daarnaast zal er door de directeuren beter gecommuniceerd moeten worden met de medewerkers om enerzijds deze regeling goed uit te

leggen, anderzijds er draagvlak voor te creëren en er samen met de medewerkers een uitvoerbaar beleid van te maken.

De PGMR verleent geen instemming aan dit beleid en beveelt het bestuur aan deze voornemens goed te communiceren, omdat blijkt dat hetgeen vanuit de directies naar het bestuur toe wordt gecommuniceerd, niet gedragen wordt door het andere personeel.

- 5.2 Vakantierooster 2020-2021
De GMR adviseert positief inzake het vakantierooster
- 5.3 Er wordt door de GMR ingestemd met het verlenen van het mandaat aan de BMR UWC. Met inachtneming van de gemaakte opmerkingen over mogelijke tussentijdse opzegging en bekrachtiging.

Een ouderlid geeft aan wel in de OPR Maastricht-Heuvelland te willen gaan zitten. De secretaris zal dit doorgeven aan het CvB.

6 *GMR-aangelegenheden*

- 6.1 Verslag kiescommissie
De kiescommissie kan mededelen dat mevrouw Poesen en de heer Habets zijn gekozen als PGMR-lid en dat mevrouw Stoelhorst is gekozen als nieuw OGMR-lid.
- 6.2 Verslag over rondje(s) langs de MR-en
In de nieuwe voltallige vergadering zullen nieuwe contactpersonen voor de MR-en worden benoemd.

7 *Rondvraag en sluiting*

De heer Lambriex deelt mee waar het einde(school)jaarsetentje zal plaatsvinden.

De voorzitter sluit de vergadering om 21.45u