

NOTULEN VERGADERING GMR

Datum: Dinsdag 26 januari 2021

Tijd: 19.30 u

Locatie: Via Teams



1	Opening & vaststellen agenda
	- Bespreken van besturingsfilosofie wordt in overleg met het CvB tot nader order uitgesteld, vanwege de beperkingen van online vergaderen. Er zijn voldoende andere punten te bespreken en stuk heeft geen prioriteit.
	- Toevoegen aan agenda: faciliteiten van GMR – bespreken bij mededelingen (3)
2	Notulen & actielijst
2.1	<i>Goedkeuring notulen vergadering 8 december 2020</i>
	Redactioneel: - pagina 1 bij onderwijsdag “van MosaLira” toevoegen. Naar aanleiding van: - Pagina 3 punt 4.2 betreffende “Korte mondelinge terugkoppeling over heidag MosaLira-overleg (in november) inzake Dienstencentrum”. GMR vraagt zich af of de uitkomsten verder besproken zijn. ML geeft aan dat dit niet het geval is en dat dit vooralsnog wordt opgeschoven, conform besproken is in het vooroverleg met het CvB.
	Het verslag van 8 december 2020 is hierbij vastgesteld.
2.2	<i>Actielijst bespreken</i>
	Actiepunt 1: Tekstvoorstel uren inzet van GMR-medewerkers. Zal bij de mededelingen (3.2) worden behandeld. Actiepunt 1 kan hierbij van de lijst af.
3	Mededelingen (CvB)
3.1	<i>Arbeidsmarkttoelage VSO</i>
	Toelichting CvB:

	<ul style="list-style-type: none"> - Vanuit convenant aanpak lerarentekort is er structureel €16,5 miljoen uitgetrokken voor de beloning van VSO-leraren die begeleiding geven aan leerlingen met een uitstroomprofiel voor het vervolgonderwijs. - Doel: deze leraren extra te belonen en zo het gat met het VO te verkleinen. - Deze leraren krijgen (met terugwerkende kracht per augustus 2020) een maandelijkse arbeidsmarkttoelage. De toelage wordt uitgekeerd naar omvang van het dienstverband en gekoppeld aan de lesgevende taken aan de leerlingen in het VSO die genoemd uitstroomprofiel hebben. - Jaarlijks zal het bestuur deze middelen dienen aan te vragen voor de omvang van de leraren die dit betreft. - Er zal geen DGO worden gevoerd: de regeling zal worden uitgevoerd zoals overeengekomen met de vakbonden. - De leraren die voor deze arbeidsmarkttoelage in aanmerking komen zijn hierover schriftelijk geïnformeerd. <p>GMR - Het nieuws is positief ontvangen.</p>
3.2	<i>Faciliteiten GMR</i>
	<p>Toelichting CvB:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het als personeelslid deelnemen aan een MR wordt als een schoolaangelegenheid gezien. - Het als personeelslid deelnemen aan de GMR wordt als een bovenschoolse taak gezien. Een school kan immers niet meer dan andere scholen belast worden omdat zij meer GMR-leden levert dan andere scholen. - De begroting zal vanaf komend jaar met deze vergoedingen rekening houden. - Daarmee hebben we een uniforme en eenduidige regeling voor heel MosaLira. - Met deze regeling kunnen les-gebonden uren vrij-geroosterd worden voor de GMR-werkzaamheden. Dit zal wel nog schriftelijk moeten worden uitgewerkt. <p>GMR - Mooi compromis voor zowel (P)GMR als bestuur, die bovendien helderheid voor iedereen verschaft. Bovenstaande regeling betreffende de faciliteiten van de GMR zal ook worden verwerkt in de reglementen en statuten die worden opgesteld.</p>
3.3	<i>Corona</i>
	<p>CvB geeft een korte update:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Afstandsonderwijs is snel opgepakt. - Noodopvang: meer ouders maken gebruik van de noodopvang dan tijdens de eerste lockdown. Scholen kunnen het vooralsnog regelen, maar de druk op de teams stijgt. - Er zijn tips en adviezen voor zowel ouders als medewerkers opgesteld om in het kader van online-onderwijs de AVG te borgen. Dit document wordt ter informatie aan de GMR toegestuurd. - Het CvB hoopt dat er snel weer naar fysiek onderwijs kan worden overgestapt, maar de veiligheid van de medewerkers dient wel geborgd te worden.

	<ul style="list-style-type: none"> - Er is informatie naar de ouders gestuurd om de ongerustheid rondom de midden-toets en schooladvies (groep 8) weg te nemen. - Het ziekteverzuim is laag, maar in deze situatie kunnen medewerkers met corona gerelateerde klachten online vanuit huis blijven werken. In de fysieke situatie hadden deze medewerkers zich wellicht ziekgemeld. <p>GMR vraagt zich af hoe de 1,5-meterregel gehandhaafd kan worden bij leerlingen van 12-18 jaar (VSO), wanneer deze weer naar school kunnen gaan. Ze ziet in de praktijk dat afstand houden lastig is tussen deze leerlingen. CvB geeft aan dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het aan de betreffende directie is om te kijken wat er in een dergelijke situatie kan worden gedaan. - Belangrijk is om met elkaar het gesprek hierover te blijven aangaan. <p>CvB roept de GMR op om tips met haar te delen hoe leerlingen/medewerkers op een goede manier gemotiveerd/aangesproken kunnen worden de corona-regels in acht te nemen. (oproep).</p> <p>GMR vraagt zich af of er een centrale regeling bij MosaLira is waarbij medewerkers wordt gevraagd in de gangen een mondkapje te dragen. CvB geeft aan dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CvB aan de scholen heeft geadviseerd om medewerkers te vragen in de gangen een mondkapje te dragen, maar het is geen verplichting -> het is aan de scholen zelf om hier beleid op te maken. - CvB verplicht heeft gesteld dat alle externe bezoekers bij verplaatsing door de gangen een mondkapje dienen te dragen wanneer zij een gebouw van MosaLira bezoeken. Het aantal bezoeken van externe personen (bedrijven) wordt bovendien zoveel mogelijk geminimaliseerd.
4	Informatie vanuit CvB
4.1	<i>Ter instemming - arbobeleid In aanwezigheid van HRM</i>
	<p>1) Pag. 3 "Vanuit deze visie op Gezond en Gelukkig zijn heeft MosaLira een arbobeleid opgesteld waarbij het niet alleen gaat om het waarborgen van de wettelijk verplichtingen".</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opmerking GMR: in het document zijn enkel wettelijke verplichtingen opgenomen. Het is onduidelijk wat MosaLira méér doet dan de wettelijke verplichtingen. - HRM geeft aan dat de kaders zijn opgesteld vanuit de wettelijke verplichtingen, maar dat in de uitrol en rolinvulling meer wordt gedaan dan de wettelijke kaders.

- GMR vraagt om dit scherper in het stuk te formuleren.
- 2) Pag. 3 “Dit gedachtegoed gaat uit van mogen in plaats van moeten en van vertrouwen in plaats van controleren”.
- Opmerking GMR: De bewoording op pag. 4 waarbij op verschillende plekken van “moeten” wordt gesproken is in dit kader niet conform het genoemde gedachtegoed. Het woord “moet” zou bijvoorbeeld veranderd kunnen worden naar “is”.
 - HRM geeft aan dat ze het document hierop zal screenen.
- 3) Pag. 4 “Bedrijfshulpverlening – Binnen de school moet minimaal één bedrijfshulpverlener (BHV’er) aanwezig zijn.”
- GMR heeft zich afgevraagd of één BHV’er niet te weinig is.
 - HRM geeft aan dat dit aangepast is naar “minimaal twee BHV’ers”. Deze dienen aanwezig te zijn. CvB geeft aan dat ook vanuit het CvB dit commentaar gekomen was.
- 4) Pag. 4 “Het College van Bestuur en de directies van de aangesloten scholen zijn verantwoordelijk voor het schoolbeleid.”
- GMR geeft aan dat het niet duidelijk is vastgelegd wie accountable is; dat zou specifieker kunnen worden omschreven.
- 5) Pag. 4 “Het College van Bestuur organiseert het werk en de arbeidsomstandigheden op zo’n manier dat onaanvaardbare risico’s in principe worden uitgesloten.”
- GMR vraagt zich af hoe de onaanvaardbare risico’s dan worden uitgesloten. Dit zou met een voorbeeld kunnen worden omschreven, waarbij dan duidelijk is wat de rol van het CvB en de directeur is. De wettelijke regel zou tastbaarder mogen zijn.
 - HRM geeft aan dat een en ander hierover wel al in de bijlage staat.
- 6) Pag. 5 “Seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie worden actief bestreden.”
- GMR geeft aan dat ook hier zou kunnen worden beschreven *hoe* dit dan wordt bestreden.
 - HRM geeft aan dat er wel al verwijzingen in de tekst staan, maar zal er nog een keer naar kijken.
- 7) Pag. 5 “de preventiemedewerker”.
- GMR vraagt zich af of deze medewerker bovenformatief is.
 - HRM geeft aan dat dat niet het geval is. Het kan iedere medewerker zijn, die in zijn normjaartaak een aantal uren op jaarbasis krijgt om deze rol op zich te nemen. Dit staat ook zo omschreven in het functiebouwwerk. De rol gaat in per 1 augustus 2021.
- 8) Pag. 7 “Elk jaar evalueert het College van Bestuur in samenspraak met directeur Services en team HR het contract met de arbodienst.”
- GMR vraagt wanneer dit jaarlijks gebeurt.
 - HRM geeft aan dat dit cyclisch aan het einde van het schooljaar gebeurt.

- 9) Pag. 7 figuur “organisatie van de arbozorg”.
- GMR geeft aan dat het proces in de figuur niet duidelijk is weergegeven. Het proces van de verantwoordelijkheid van CvB en die van de directeuren lijkt door elkaar te lopen.
 - HRM geeft uitleg over de figuur. De GMR geeft aan dat de figuur nu echter een lineair proces lijkt te zijn. Er moet duidelijker een feedbackloop worden gecreëerd van signalen uit het team naar CvB (via directeur). HRM zal dit aanpassen.
 - GMR vraagt om de figuur aan te passen zodat deze congruent is aan het proces zoals we dat met elkaar afspreken.
- 10) Pag. 8 “Dit houdt niet in dat de preventiemedewerker deze uitvoerende taken per definitie zelf moet uitvoeren.... De directeur blijft de eindverantwoordelijke voor de arbeidsomstandigheden op de school. ”
- GMR geeft aan deze beschrijving niet duidelijk te vinden.
 - HRM geeft aan dat de directeur altijd eindverantwoordelijke blijft, maar dat de preventiemedewerker daar een aantal ondersteunende taken in heeft. Dat moet in de afspraken met de preventiemedewerker goed worden uitgewerkt.
- 11) Pag. 9 “De resultaten van de RI&E inclusief het plan van aanpak met betrekking tot de geconstateerde knelpunten worden aan de (G)MR voorgelegd.”
- GMR geeft aan dat deze resultaten op schoolniveau altijd aan de MR worden voorgelegd, en niet aan de GMR. De GMR ontvangt wel een jaarlijks overzicht, maar het is een schoolaangelegenheid.
 - GMR verzoekt om dit ook zo te omschrijven.
- 12) Pag. 10 “Plan-Do-Check-Act”.
- GMR vraagt zich af hoe scholen worden geholpen om dit stuk tot een goede manier tot invulling te brengen?
 - HRM geeft aan dat het document een frame is, en dat door een rolverdeling van onder meer de preventiemedewerker (op schoolniveau) en de arbocoördinator het beleid levendig wordt. Ook richting directeuren is de boodschap dat over het onderwerp gesproken moet worden.
 - HRM geeft aan dat de PDCA-cyclus wellicht een apart hoofdstuk zou kunnen zijn, waar ook bijvoorbeeld de rol hierin van HR en directeuren scherper en helderder wordt omschreven. Op deze manier kan de preventiemedewerker in positie worden gebracht om zijn rol, ook als aanjager, goed te kunnen pakken.
- 13) Pagina 12 de term “gehandicapten”.
- HRM geeft aan dat deze term vervangen is door “medewerkers met een beperking”.
- 14) Algemeen: het zou fijn zijn als ‘de medewerker’ in 1 oogopslag duidelijk heeft hoe het beleid/wettelijk kader wordt ingericht - > wellicht naast het wettelijk kader (eventueel visueel) vanuit de medewerker kort(er) een praktische uitwerking van dit kader geven.

4.2	<p><i>Ter informatie - werkdruk/PSA-scan (scan Psychosociale Arbeidsbelasting): rapportage en plan van aanpak In aanwezigheid van Marissa Carlisi en Miriam Meertens</i></p>
	<p>HRM geeft een ppt-presentatie.</p> <p>Algemene opmerkingen en vragen over de rapportage en plan van aanpak:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Naar aanleiding van een vraag van GMR geeft CvB aan dat er een bovenschools opleidingsbudget bestaat wanneer het reguliere begrote opleidingsbudget niet voldoende is om een medewerker een opleiding te laten volgen. Het is aan de directeur om af te wegen of het organisatorisch mogelijk is om (nog) een medewerker aan een opleiding te laten deelnemen en of de opleiding past binnen de ontwikkelingen van de school (/schoolplan). 2) GMR geeft aan dat in het PvA onvoldoende is omschreven welke methoden/instrumenten er gebruikt/ingezet gaan worden. HRM stelt dat de methoden/instrumenten zich op schoolniveau zullen ontwikkelen. HR overlegt hier over met de schooldirecteuren. HRM geeft aan dat het PvA wordt opgepakt in de teams, maar teamsessies worden nu in verband met Corona uitgesteld. 3) De vragenlijst over de werkdruk is uitgezet voordat Corona uitbrak. Het is onduidelijk wat het effect van Corona is op de werkdruk van de medewerkers. MosaLira is hier alert op en heeft hier aandacht voor. CvB heeft verschillende acties ondernomen en blijft hierin acties ondernemen, zoals het aanbod om gebruik te maken van preventieve coaching of een vitaliteitscoach. HRM geeft aan dat deze acties niet door iedereen worden gehoord. HRM geeft aan dat de medewerkers de informatie wel lezen, maar het aanbod niet aannemen. Fijn om in vervolgtraject van gedachten te wisselen waar dat aan zou kunnen liggen. 4) GMR verzoekt om vast te leggen wat er naar de inspectie wordt gecommuniceerd. Vanuit CvB wordt de arbeidsinspectie binnenkort (pro actief) geïnformeerd over de stand van zaken. GMR zal hierover op de hoogte worden gehouden. <p>Pagina 9 “De opmerkingen van de directeuren hierbij is dat de verwachtingen van de leerkrachten betreffende functionele steun waarschijnlijk ook niet helemaal bekend zijn, waardoor er een eigen beeld ontstaat waarop directeuren aanspreekbaar zijn”. GMR geeft aan deze zin niet duidelijk te vinden; is de directeur dan wel helder genoeg wat een leerkracht van hem mag verwachten?</p>
4.3	<p><i>Memo opleidingstraject (adjunct-) directeuren ter informatie</i></p>
	<p>Enkele punten worden naar aanleiding van vragen van de GMR door CvB opgehelderd:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Vanaf komend schooljaar wil MosaLira medewerkers die ambities hebben managementtaken te vervullen, de gelegenheid bieden om te solliciteren op een plek om een opleiding te volgen tot adjunct-directeur of directeur.

	<p>2) Directiefuncties zullen echter ook wel eens extern worden uitgezet. Deze externe (nieuwe) directeuren vallen buiten deze regeling. De opleidingsplekken worden derhalve enkel voor interne medewerkers gereserveerd.</p> <p>3) Mocht een opleidingsdag vallen op een lesdag van de medewerker die de opleiding volgt, dan moet er in eerste instantie vervanging worden georganiseerd vanuit de flexibele schil. Lukt dat niet, dan kan dat bovenschools opgelost worden.</p> <p>4) De beschreven regeling geldt enkel voor genoemde opleiding.</p> <p>5) De functie van adjunct-directeur was geen officiële functie. Deze is nu in het nieuwe functieboek officieel ingesteld.</p> <p>6) Het opleidingsbeleid van MosaLira wordt gedeeld met kom Leren – er wordt gekeken of samen opgetrokken kan worden in aanbieden van de opleiding.</p> <p>7) Prognose voor komend jaar: er zijn 4 plaatsen begroot voor kandidaten die de komende 2 jaar de opleiding gaan volgen.</p> <p>Naschrift: in tegenstelling tot hetgeen gemeld is in de vergadering, heeft de GMR toch de laatste versie van de memo ontvangen.</p>
4.4	<i>Rapport bestuurlijke visitatie PO Raad november 2020, inclusief bestuurlijke reactie</i>
	<ul style="list-style-type: none"> - Pag 6: “ML biedt katholiek onderwijs aan binnen 21 scholen.” GMR geeft aan dat dit niet klopt: MosaLira is een stichting voor katholiek onderwijs. - Pag 6: “Eén school biedt Montessori onderwijs, één school verzorgt speciaal basisonderwijs (SBO), op drie andere scholen wordt er onderwijs aangeboden voor zeer moeilijk lerende en zeer moeilijk opvoedbare kinderen”. GMR stelt dat het IVOO/SO (onderwijs voor kinderen met autisme spectrum) hier onbenoemd is gebleven.
	Hierna verlaat het CvB de vergadering
5	Interne GMR-aangelegenheden
5.1	<i>MR/GMR avond</i>
	Deze avond is voor onbepaalde tijd uitgesteld omdat er niet fysiek bij elkaar gekomen kan worden.
5.2	<i>Contacten met MR-en</i>
	<ul style="list-style-type: none"> - Er is de laatste tijd weinig contact geweest met de MR-en. Verzoek hierbij aan iedereen om voor 2 maart 2021 met zijn MR-en contact op te nemen om te inventariseren hoe het gaat (actie). - Meest actuele overzicht met contactpersonen MR-en zal in Teams worden geplaatst en via de mail doorgestuurd (actie).
5.3	<i>Stavaza passend onderwijs</i>

	GMR spreekt haar zorgen uit ten aanzien van de het oppakken van het passend onderwijs voor de toekomst, zowel betreffende het SBO-onderwijs in het algemeen als betreffende de huisvesting. Men wil graag meepraten en meedenken hierover, maar een en ander lijkt te worden doorgeschoven. Voorgesteld wordt om dit punt in de actielijst op te nemen (actie), daarnaast dient de betreffende MR haar zorg hierover schriftelijk te delen met het CvB.
6	Formele behandeling van stukken
	<i>Instemming Arbobeleid</i>
	De instemming wordt thans nog niet verleend. Verzoek van GMR aan CvB om de opmerkingen van de GMR mee te nemen en met track-changes in een volgend stuk aan te geven wat er gewijzigd is. De GMR ontvangt het stuk dan graag nog een keer ter instemming terug in de vergadering.
7	Rondvraag en sluiting
	<i>Rondvraag</i> GMR geeft aan dat BHV-training in Nuth worden gevolgd. Het zou praktischer zijn als de training in Maastricht zou worden gevolgd. GMR gaat dit met de directeur oppakken.
	<i>Sluiting</i> De voorzitter sluit de vergadering om 21.30 uur.
	De volgende bijeenkomst is gepland op 2 maart 2021.