

## NOTULEN VERGADERING GMR

**Datum:** Dinsdag 18 april 2023  
**Tijd:** 19.30 uur  
**Locatie:** Basisschool Anne Frank

**Aanwezig GMR:**

**Aanwezig CvB e.a.:**

**Afwezig:**

**Notulen:**

<b>1</b>	<b>Opening en vaststellen agenda</b>
<b>2</b>	<b>Notulen &amp; actielijst</b>
2.1	<i>Goedkeuring notulen vergadering 28 februari 2023</i>
	Redactioneel: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen opmerkingen</li> </ul> Naar aanleiding van: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen opmerkingen</li> </ul>
	Het verslag van 28 februari 2023 is hierbij vastgesteld.
2.2	<i>Actielijst bespreken</i>
	Actielijst: 14. De winst van het aanstellen van de inkoper op een bepaald moment zichtbaar maken. Punt kan van de actielijst af, want staat op de agenda.
<b>3</b>	<b>Mededelingen (CvB)</b>
3.1	<i>Koersplan</i>
	Het huidige koersplan is in de corona periode verlengd met een jaar, maar loopt in 2024 af. Daarom moet gestart worden met een nieuw koersplan. Dit wordt weer een 4-jarig plan. Scholen maken ook individuele schoolplannen van 4 jaar, deze lopen gelijktijdig op.

	<p>Bedoeling is dat het nieuwe koersplan wordt samengesteld door met verschillende groepen te gaan werken. Vorige keer waren het hele brede bijeenkomsten, nu zullen deze groepen de basis leggen. Dit wordt verwerkt in een praatstuk. Vervolgens worden mensen uitgenodigd om hierop te klankborden en aan te vullen. In totaal zullen hiervoor 7 sessies plaatsvinden voor o.a. medewerkers, GMR en MR, leerling raden, VSO, bestuur en stakeholders. Voor het hele proces is een schrijver aangetrokken.</p> <p>In het proces wordt deze input in de periode oktober – december 2023 worden verwerkt en zal het concept koersplan gereed zijn, om dit in november/december 2023 in de formele besluitrondes (waaronder GMR) in te brengen. In de periode januari – juli 2024 zullen de schoolplannen uitgewerkt worden door de scholen op basis van het vastgestelde koersplan. Hierbij is samenspraak en inspraak zo goed mogelijk georganiseerd.</p>
3.2	<i>Begroting 2023-2024</i>
	<p>Met betrekking tot de begroting 2023-2024 zijn er inhoudelijk geen vragen vanuit de GMR. In het vooroverleg zijn een aantal zaken al aan de orde geweest.</p> <p>Tekstueel is er een opmerking over de tabel op pagina 13 “Aanspraak strategisch budget”. In de tabel staat benoemd “bedragen *1000”, maar deze bedragen zijn al volledig uitgeschreven. Dit geldt ook voor de tabellen 18 t/m 21. Het CvB heeft dit genoteerd en zal dit aanpassen.</p> <p>Naar aanleiding van de begroting wordt nog het volgende besproken:  De leerlingaantallen stijgen, vraag is hoe hier mee omgegaan wordt. In PO is er een stijging verwacht van 200 leerlingen. MosaLira heeft geprognoseerd op die stijging in haar toekomstplannen, maar wel op een voorzichtige manier. Samen met de gemeente wordt de stijging in de gaten gehouden, maar ook vanuit arbeidsmarktperspectief is deze stijging belangrijk.</p> <p>Er is nog steeds krapte in CSN, diverse vacatures staan uit, maar de grote pijn van enkele jaren geleden is er niet meer. Het onderwijs kan als gepland plaatsvinden. Reacties op de vacatures zijn niet alleen van LIO’s maar ook van externe, dit is positief. Het imago van CSN in de arbeidsmarkt is gestegen. Momenteel wordt gebruik gemaakt van beeldmateriaal, om het werken in het speciaal onderwijs onder de aandacht te brengen, en zo mensen te verleiden naar het speciaal onderwijs.</p> <p>Met HR wordt gebrainstormd over mogelijkheden om recent afgestudeerden te kunnen binden en boeien, dit zit nog in de pijplijn. Het probleem/ krapte is minder groot, de komende periode kunnen we tackelen. Het is belangrijk om voor op lange termijn (vanwege uitstroom door pensioenen) het probleem te kunnen verminderen/vermijden.</p>

3.3	<i>Bestuursformatieplan 2023-2024</i>
	<p>Opmerkingen PowerPoint: Dia 7: stel dat er op een X moment een tekort is op school X dan wordt een verdeling gemaakt onder de ondersteuners, leraren worden gelijkwaardig verdeeld.</p> <p>Het binden en boeien ontbreekt in dit bestuursformatieplan, veel focus op instroom en uitstroom. Het CvB is hiermee bezig en dit zal nog volgen.</p> <p>De laatste drie slides worden nog gefinetuned, zodat we niet voor onvoorziene situaties komen te staan. Er komt een vraag of een flexpool wellicht nuttig kan zijn. Dit is in het verleden al eens geprobeerd, maar was weinig effectief. Vervolgens is per school extra capaciteit gecreëerd, waardoor daar de facto een flexibele schil ontstaat is. Deze mensen kunnen ook extra taken oppakken als ze niet hoeven vervangen. Dit werkt erg goed en zorgt zo ook voor meer binding met de school. Wens is om dit gefinetuned beleid per school te continueren.</p> <p>Onboarding coaches: er zijn bijeenkomsten voor starters georganiseerd, maar helaas was de animo heel laag. MosaLira wil zorgen dat er een goede coach komt voor werknemers, in hun eerste drie jaar, binnen MosaLira. Dit plan voor een “interne professional”, moet nog verder worden uitgewerkt. Het doel is om starters wegwijs te maken op de school waar ze werkzaam zijn, maar ook om op andere scholen kennis te maken met starters en om ervaringen te kunnen delen. Alles erop gericht om mensen zoveel mogelijk te binden aan MosaLira.</p> <p>Opmerkingen Excel: Gezien alle inspanningen die nodig zijn om met de krapte op de arbeidsmarkt voldoende medewerkers binnen MosaLira actief te hebben is het van belang om meer stabiliteit en ervaring in het HR-team in te bouwen. Ook om de directeuren van de scholen nog meer bij te kunnen staan met advies en ondersteuning. Nu nog wordt veel met externen gewerkt (ook omdat een medewerker een project is gaan doen en deze vacature niet structureel ingevuld is). Voorstel is om de huidige inhuur om te bouwen naar vaste medewerkers. Budgettair betekent dit hetzelfde, want daarmee verdwijnt deze externe inhuur. Desgevraagd wordt gegarandeerd dat het totale afromingspercentage richting Servicebureau/ Bestuur gehandhaafd kan blijven op 11% en dat deze kosten ook op langere termijn betaalbaar zijn binnen MosaLira, ook als het aantal leerlingen hetzelfde blijft.</p>

	Voor de extra formatieplaats bij HR zal een BAC ingesteld worden. De GMR wordt gevraagd om hierin deel te nemen conform stand beleid.
3.4	<i>Voorstel reis- en parkeerkosten</i>
	<p>Gelet op de hoge brandstofkosten, de krappe arbeidsmarkt en om het werkgeluk van medewerkers te vergroten, is een voorstel gemaakt om de reis- en parkeerkosten beter te vergoeden aan de medewerkers. Fiscaal was dit redelijk complex, maar er is een goed pakket uitgekomen. In totaal zullen de kosten hiermee met € 200.000, - stijgen.</p> <p>Aanpassing pagina 4: bepalen wat redelijk is in de gegeven omstandigheden zal door de directeur van de school bepaald worden. Nu nog staat niet in het stuk wie daarvoor verantwoordelijk is.</p> <p>Ter info wordt nog gemeld dat er een nieuwe wet/regelgeving komt waarin organisaties met 100+ medewerkers moeten gaan monitoren hoe duurzaam het woon-werk verkeer is en hoe ernaar gestreefd wordt om dat jaarlijks duurzamer te maken. Het invoeren van dit nieuwe beleid kan een goed moment zijn om dit aspect nu al mee te nemen en om het meten.</p>
3.5	<i>Verantwoording format Samenwerkingsverband</i>
	<p>Dit document geeft inhoudelijk niet zo veel informatie, dient meer ter informatie.</p> <p>De bestuurders hebben een rol binnen het samenwerkingsverband en zijn op persoonlijke titel aansprakelijk.</p> <p>Voor de GMR is alle informatie bekend, het CvB staat ervoor open om de verdieping te geven mocht dit gewenst zijn.</p> <p>De GMR geeft aan dat de rol van de ouders nadrukkelijker benoemd mag worden. Er zijn signalen dat niet alle ouders zich goed betrokken voelen of weten hoe ze zaken moeten aanpakken als er iets speelt betreffende hun kind. Maar dit is meer een punt bij ons eigen inclusiviteitsbeleid dat in de maak is.</p> <p>Daarnaast is de opmaak en schrijfstijl van het stuk van het Samenwerkingsverband niet fijn leesbaar (voor buitenstaanders).</p>
3.6	<i>Verplichte schoolvakanties Servicebureau</i>
	De verplichte schoolvakanties van het Servicebureau zijn hetzelfde als de vorige keer. Inhoudelijk verandert er niks, behalve de data.
3.7	<i>Update medezeggenschapsstatuut en (G)MR regelement</i>
	Een lid van de GMR/MR heeft zitting voor een periode van drie jaar. Na deze zittingsperiode treedt het lid af en is terstond herkiesbaar. Een update op deze regel is bij een tussentijdse aftreding van een lid eindigt de zittingsperiode en ontstaat een vacature

	<p>met een volledig (3-jarig) termijn. Dit maakt het makkelijker uitlegbaar en uitvoerbaar in de praktijk. Tijdelijke vervanging van een functie (bijv. door zwangerschap) blijft mogelijk.</p> <p>Aandachtspunt bij CSN en IvOO D is de medezeggenschap van leerlingen. Dat is nu nog niet geregeld en zijn maatregelen op beloofd door CSN. De GMR wil graag meer onderbouwing van CSN waarom zij het lastig vinden om dat te implementeren en wat er precies aan gedaan is.</p>
3.8	<i>Terugkoppeling inkoper (bijlage 2 actielijst)</i>
	<p>De vraag vanuit de GMR was wat er nu daadwerkelijk is bespaard met het binnenhalen van de inkoper?</p> <p>De totale besparing is nu al vijf jaar tijd ongeveer € 280.000 (met een looptijd van o.a. een 5-jarig contract). De inkoper is zeer goed in zijn vak, pakt taken actief op en is goed in onderhandelen. Directeuren van de scholen weten de inkoper goed te vinden. Daarnaast wordt afvalscheiding meegenomen in het duurzaamheidsbeleid, hier gaat de inkoper ook actief mee aan de slag. Verwachting is dus dat er nog meer besparingen gaan plaatsvinden.</p>
<b>4</b>	<b>Mededelingen (GMR)</b>
4.1	<i>Terugkoppeling inclusie</i>
	<p>In het vooroverleg met het CvB is stilgestaan bij het feit dat vorige vergadering naar voren kwam dat niet iedereen even goed betrokken is bij het proces van het inclusieproject. Geconcludeerd is dat ook die opvolgende groepen die nu nog niet echt betrokken zijn betrokken moeten worden. Daar zijn ook al reparatieacties op gezet en zo is onder andere met de directeuren van de betreffende scholen over gesproken.</p> <p>Daarnaast is afgesproken dat er in parallel met het project over inclusie ook gestart wordt met een beleidsstuk over inclusie. Dit is belangrijk omdat dit ten goede komt aan de uitvoering, afwegingen rondom implementatie (bijv. is e.e.a. haalbaar op de arbeidsmarkt) en het draagvlak op de scholen. Daarnaast moeten we voorkomen dat de clusters die nu het voortouw nemen, overlopen.</p>
4.2	<i>Dit jaar zitten die leden aan het einde van hun termijn (verkiezingen uitschrijven).</i>
	<p>Twee leden zouden zich graag weer herkiesbaar stellen voor de komende drie jaren. Een lid heeft aangegeven zich niet opnieuw herkiesbaar te stellen.</p>
<b>5</b>	<b>Stukken ter instemming GMR</b>
5.1	<i>Voorstel reis- en parkeerkosten</i>
	<p>Instemming. Met inachtneming aanpassing over rol directeur pagina 4.</p>

5.2	<i>Verplichte schoolvakanties Servicebureau</i>
	Instemming.
5.3	<i>Update medezeggenschapsstatuut</i>
	Instemming.
5.4	<i>Bestuursformatieplan 2023-2024</i>
	Instemming. Hierbij in acht genomen de toezegging op de maximale afdracht vanuit scholen richting Servicebureau/ Bestuur.  Voor de BAC zal een lid namens de GMR deelnemen.
<b>6</b>	<b>Stukken ter advies GMR</b>
6.1	<i>Begroting 2023-2024</i>
	Positief advies.
<b>7</b>	<b>Rondvraag</b>
7.1	<i>Gegevens bedrijfsarts/vertrouwenspersoon</i>
	<p>Er is de vraag gesteld of de gegevens van de vertrouwenspersoon en bedrijfsarts ergens te vinden zijn en dat je daarvoor niet HR of je directeur moet aanspreken.</p> <p>Opvolging na vergadering:  De gegevens van de externe vertrouwenspersoon: zie pag. 5/6 in dit document op de website <a href="#">20220906-Klachtenregeling-MosaLira-DEF.pdf</a>  En op het intranet <a href="#">MosaLira Net - 20220906 Klachtenregeling-MosaLira DEF.pdf - Alle documenten (sharepoint.com)</a>  Deze personen zijn rechtstreeks te benaderen. Zowel door ouders, leerlingen, medewerkers.</p> <p>Gegevens van de bedrijfsarts: De gegevens van de bedrijfsarts en praktijkondersteuner bedrijfsarts (POB'er) staan niet ergens vermeld. Wel beschikken zowel de praktijkondersteuner als de bedrijfsarts over een MosaLira mailadres dat ze kunnen vinden in het adresboek onder 'bedrijfsarts'.</p> <p>De bedrijfsarts en POB'er zijn toegankelijk voor alle medewerkers. Zowel curatief als preventief. Medewerkers kunnen via hun directeur aangeven naar het spreekuur te willen, maar ze kunnen ook rechtstreeks contact opnemen met onze HR-medewerker. Onze HR-medewerker plant alle gesprekken in de agenda's van de bedrijfsarts en POB' er zowel de verzoeken die rechtstreek via de</p>

	medewerker komen als die via de directeur komen. Daarnaast worden zieke medewerkers na 2 weken sowieso uitgenodigd voor het spreekuur.
	<i>De voorzitter sluit de vergadering om 21:20</i>