

NOTULEN VERGADERING GMR

Datum: Dinsdag 6 juni 2023

Tijd: 19.30 uur

Locatie: Basisschool Scharn

Aanwezig GMR:

Aanwezig CvB e.a.:

Afwezig:

Notulen:

1	Opening en vaststellen agenda
2	Notulen & actielijst
2.1	<i>Goedkeuring notulen vergadering 18 april 2023</i>
	Redactioneel: - Geen opmerkingen Naar aanleiding van: - Geen opmerkingen
	Het verslag van 18 april 2023 is hierbij vastgesteld.
3	Vanuit CvB
3.1	<i>Mededeling: Stand van zaken vacatures</i>
	Vacature HR-senior (BAC): Personeelslid neemt deel vanuit de GMR bij deze sollicitatieprocedure. Hij geeft aan dat er gesprekken zijn gevoerd met verschillende kandidaten. Voor nu zijn nog twee kandidaten over die nog een laatste gesprek hebben. De twee overgebleven kandidaten zijn van hoge kwaliteit. Na volgende week wordt waarschijnlijk een kandidaat gekozen, om deze functie te vervullen. Diverse personen binnen MosaLira zijn betrokken bij deze sollicitatieprocedure. De procedure is goed doorlopen. Interne vacatures:

	<p>12 fte hebben een nieuwe plek binnen MosaLira. Bij de Talentuin zijn nog 2 fte te vullen, hiervoor hebben drie personen zich kandidaat gesteld. Binnen het SO/VSO heeft MosaLira nog 3 fte te vullen, hiervoor zijn nog gesprekken en meeloopdagen. Basisschool Amby heeft nog 1 fte te vullen, gesprekken vinden plaats.</p> <p>Tot slot heeft MosaLira nog 7 fte te vullen, er is hoop dat we deze allemaal kunnen vullen. Met alle betrokkenen werken we hard aan het invullen van deze vacatures. Het doel is uiteraard om geen openstaande vacatures meer te hebben, maar of we volledig op 0 uitkomen is nog niet zeker, ook gelet op de schaarste op de arbeidsmarkt.</p> <p>Het HR-proces loopt goed. Medewerkers van het HR-team zijn erg actief en blijven mogelijke kandidaten benaderen. Hierbij is bijvoorbeeld voor het (V)SO gebruik gemaakt van PR en beeldvorming (filmpjes) om zo de aandacht op de arbeidsmarkt te wekken. Overall merken we dat er een positief beeld is ten aanzien van MosaLira en de animo om bij de stichting te werken.</p>
3.2	<i>Ter bespreking: Bestuursrapportage tot april</i>
	<p>N.a.v. vragen van de GMR licht het CvB het volgende toe.</p> <p>In vergelijking met de medio-afname 2022 is het aantal groepen dat de eigen schoolnorm niet behaalt vrijwel gelijk gebleven. Daarmee is er sprake van stabilisatie. Uitzondering hierop is spelling; daar behalen meer groepen dan in 2022 niet de eigen schoolnorm. Ook onze eigen schoolnormen zijn strenger dan de landelijke normen. Aan die laatste wordt gewoon voldaan.</p> <p>De resultaten van de medio-afname zijn door de scholen beoordeeld aan de hand van de eigen schoolnorm of schoolstandaard in het (v)so. Dit is een andere dan het landelijk gemiddelde (LG), wel hebben de reguliere scholen de behaalde resultaten ook vergeleken met dat landelijk gemiddelde. Hier liggen de resultaten positiever, omdat de schoolnorm vaak een hoger ambitieniveau heeft dan het landelijke gemiddelde.</p> <p>De landelijke norm wordt jaarlijks aangepast. De schoolnorm wordt aangepast door het team van de school. Deze norm wordt gebaseerd op waar de school aan wil werken (ambitie). Cijfers op zich zijn zo zeer niet zo spannend, het gaat meer om de achterliggende gedachte, wat is de uitleg/reden van de school.</p> <p>Diepte analyse = scholen hebben een eigen format, zijn nagelopen. Conclusie: scholen hebben beter inzicht wat er met resultaten van de kinderen gebeurt.</p>

	<p>MosaLira wil meer focus aanbrengen op primaire zaken. De focus ligt hierbij op de basisvaardigheden, hier is een plan voor opgesteld.</p> <p>Bijlage 1 Matrix in Control: Niks staat op rood (dit betekent overdue), alles loopt dus volgens planning.</p>
3.3	<p><i>Ter info: Aanpak spoorboekje, koersplan</i></p> <p>CvB licht de aanpak toe. Op organisatie/MosaLira niveau (strategisch) begint de planning en control cyclus met het opstellen van een koersplan voor 4 schooljaren, waarvan jaarlijks per schooljaar een vertaling wordt gemaakt naar jaarplannen + begroting. Het huidige koersplan loopt tot en met schooljaar 2023-2024. Dit betekent dat de voorbereidingen voor een nieuw koersplan zijn gestart. Dit gaat in meerdere fases/stappen.</p> <p>Stap 1: We zijn gestart met een omgevingsanalyse. Middels een externe omgevingsanalyse willen we de niet beïnvloedbare omgevingsfactoren op het gebied van Demografische, Regelgeving, Economische, Technologische en Sociale ontwikkelingen in kaart brengen (DRETS). Met andere woorden; welke ontwikkelingen spelen nu of komen op ons af, die van invloed (kunnen) zijn of worden op onze koers, onze doelstelling en onze continuïteit. Welke kansen of bedreigingen kunnen we hieruit formuleren.</p> <p>Stap 2: In een tweede sessie wordt een interne analyse uitgevoerd. Bij de interne analyse willen we onder andere aan de hand van de huidige strategische programma's (arbeidsmarkt, basisvaardigheden, inclusie en werkgeluk), de mid-term review, de onderwijsresultaten, bestuursformatieplan, meerjaren begroting, de huidige schoolplannen, etc. een doorkijk maken naar ingrediënten en keuzes voor het nieuwe koersplan.</p> <p>Stap 3: We verwerken de opbrengsten en inzichten uit stap 1 en 2 tot een eerste concept praatpapier waarin de eerste contouren voor een koersplan zichtbaar worden. Deze stap richt zich op structureren, groeperen en vertalen van de opgehaalde input. Kortom: de balans opmaken.</p> <p>Stap 4:</p>

	<p>In deze afrondende stap is het doel komen tot een definitief praatstuk voor de volgende fase van klankborden, inspraak en samenspraak. In dit praatstuk willen we ouders meer betrekken.</p> <p>Desgevraagd wordt uitgelegd: Strategisch → organisatie, geldt voor iedereen Tactisch → op schoolniveau</p> <p>Opmerkingen vanuit GMR: Waarom ontbreken HR-medewerkers bij de omgevingsanalyse (stap 1)? Aangegeven wordt dat HR hierbij betrokken had kunnen worden, maar hiervoor is niet gekozen omdat de keuze is gemaakt om dit niet heel breed aan te pakken. HR is op andere manieren betrokken geweest en we kunnen altijd nog extra input vragen mocht dat nodig zijn. Daarnaast zijn er diverse directeuren aanwezig bij stap 1 en die nemen dit aspect ook mee.</p> <p>We focussen op bewaking van de actiepunten en moeten niet te veel ideeën aannemen (blijven bij de kern).</p>
4	Benen op tafel overleg
	<i>Open discussie met leden GMR en met het CvB</i>
	<p>Vanuit leden PGMR wordt opgemerkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Omslag van kwantiteit naar kwaliteit, dit wordt over de hele stichting uitgerold. De kwaliteit is aanzienlijk verbeterd. Er wordt meer samengewerkt door scholen onderling. We weten elkaar makkelijker te vinden, meer accepteren van elkaar. Vragen om hulp bij diverse casuïstiek. - Er zijn stappen gemaakt op het gebied van HR en ICT, dit waren voorheen pijnpunten. Het kan altijd beter, maar de vooruitgang is zichtbaar. - Aandachtspunten: vaardigheden van personeel vergroten, intrinsieke motivatie. Vaak zitten vaardigheden gekoppeld aan een school, hoe gaan we ervoor zorgen dat alle scholen hier baadt bij hebben. MosaLira biedt veel aan om je te kunnen ontwikkelen, iedereen kan zich hiervoor inschrijven. We zien dat er een kopgroep is die zich sterk wil ontwikkelen, maar hoe bereiken we de gehele groep? <p>Vanuit leden OGMR wordt opgemerkt:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusief onderwijs: verandering in wet-/regelgeving komt eraan. Een belangrijk punt voor ouders is of er op school zicht is op hun kind en de ontwikkeling. Communicatie is hierin van groot belang. Wat wil de ouder en wanneer is het goed genoeg? - Schermtijd: zijn er richtlijnen over hoe kinderen dit moeten gebruiken? Wat is bijvoorbeeld de schermtijd en is dit goed? Wat is het leereffect van het gebruik van schermen? Dit moet nog extra onder loep worden genomen, want het blijft belangrijk dat kinderen ook voldoende blijven schrijven. - Ontwikkelingen: een persoon die “les” gaat geven in hoe om te gaan met online platformen, zodat de leraar dit niet hoeft te doen. Technologische ontwikkelingen zullen steeds belangrijker worden - Arbeidsmarkt: we hebben te maken met vergrijzing en een hoge uitstroom op de PABO. Overleg geweest met Zuyd Hogeschool, we willen graag de cijfers van de pabo beter duiden. Hoe verhouden zich deze cijfers in Zuid-Limburg. Kijkend naar onze eigen cijfers, zien we binnen twee jaar een aanzienlijke uitstroom (pensioen gerechtigde leeftijd). Actief bezig met het binden en begeleiden van LIO's. MosaLira probeert proactief voor te sorteren, maar er moet ook een plan b zijn (bv. Vakdocenten/ Wellicht de 80/20 regel → 80 leraren, 20 onderwijsondersteuners). <p>Tussentijdse opmerkingen/ ontwikkelingen kunnen altijd gecommuniceerd worden naar CvB. Openheid en transparantie is van groot belang tussen medewerkers en CvB.</p>
5	Mededelingen vanuit GMR
5.1	<i>Status verkiezingen</i>
	<p>Er waren drie vacante plekken/vacatures. Twee voor de personeelsgeleding en één voor de oudergeleding. Deze drie plekken zijn gevuld.</p> <p>Vertegenwoordiging qua scholen: We zien nu dat er van een aantal scholen meerdere leden zijn. Dit is voor nu geen probleem, maar graag willen we als GMR meer spreiding (meer verschillende scholen).</p> <p>Op scholen waar geen animo is om toe te treden tot de GMR, zouden de GMR leden tijdens de MR-vergaderingen kunnen uitleggen wat de GMR is.</p> <p>Tot slot wordt er bespreekbaar gemaakt dat niet op alle scholen het verkiezingsbericht is doorgekomen naar de ouders. Dit is een bespreekpunt voor volgend schooljaar met directeuren. Want hoe kan het dat directeuren het dus niet rond sturen en hier blijkbaar zelf voor kiezen om het niet te doen?</p>

5.2	<i>Ophalen punten voor overleg met RvT</i>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wat willen we samen (GMR en RvT) bereiken, ambitie op onze samenwerking/ wat is de stip op de horizon (inhoud en relatie)? 2. Hoe houden we elkaar scherp? <ul style="list-style-type: none"> ○ Samenwerking tussen GMR en RvT verloopt nu goed, maar hoe blijven we voldoende kritisch naar elkaar? ○ Wanneer zijn we succesvol? ○ (Team)profielen bespreken. Wie zit er nu aan tafel, welke kwaliteiten? 3. Het bespreken van een recente casus/document die bij zowel GMR als RvT ter sprake is geweest. Een doel: RvT voeden met praktijk informatie. Vragen als: welke 'zorgen'? Hoe geadresseerd bij CvB? Hoe behandeld?
5.3	<i>Evaluatie afgelopen jaar</i>
	<p>We zijn als GMR kritisch genoeg geweest. Dit schooljaar was er niet veel nieuw beleid, het was voornamelijk voortborduren op het bestaande. Daarnaast hebben we goed de programmalijnen gemonitord en kritische vragen gesteld. Zo wordt er een fix budget vrijgesteld voor de programmalijnen, de GMR is kritisch geweest of dit naar de goeie aspecten gaat.</p> <p>We hebben het afgelopen jaar met de programma's alle relevante aspecten die spelen afgedekt. Er zijn dus geen zaken onbesproken gebleven. De focus ligt echt op het onderwijs en de stabiliteit hiervan. Zaken kunnen landen en we kunnen verder bouwen.</p> <p>Tot slot zijn we met zijn alle erg positief over de communicatie en relatie met het CvB. Het CvB geeft meer uitleg inzicht in specifieke zaken en er is altijd ruimte voor een dialoog.</p> <p>Overall is de conclusie dat de lange termijn visie en aanpak rust en stabiliteit geeft in de organisatie. Mensen weten waar ze aan toe zijn en kunnen erop gaan bouwen. Dit is lang niet altijd zo geweest. Nu is het zaak dit verder door te zetten dat het vertrouwen in de organisatie gaat groeien en dat iedereen dit lange termijn perspectief ook gaat ervaren.</p>
5.4	<i>Doorkijk speerpunten volgend jaar</i>
	<p>De kwaliteit van school directeuren: Het belangrijk om als GMR na te gaan wat voor type, welk niveau en welke achtergrond de directeuren hebben. Niet iedere directeur hoeft een onderwijsachtergrond te hebben. Geopperd is dat in het verleden het beleid was dat iedere school 1 directeur zou hebben en niet 2 scholen 1 directeur. Dat is nu wel het geval bij kleine scholen, waardoor er vragen komen over hun zichtbaarheid en beschikbaarheid op locatie. Dit is een element om volgend schooljaar bij stil te staan. Dat moet wel in het perspectief van de clustervorming geplaatst worden.</p>

	IB'er en MT-functie: Er wordt ter discussie gesteld of deze twee functies gecombineerd kunnen/moeten worden of juist apart moeten blijven. De leden van de GMR willen dit graag in 2023-2024 bespreekbaar maken.
	<i>De voorzitter sluit de vergadering om 21:30</i>