

NOTULEN VERGADERING GMR MosaLira

Datum: 27 februari 2024

Tijd: 19.30 u - 21.30u

Locatie: Servicebureau, Withuisveld

Aanwezig GMR:

Aanwezig CvB e.a.:

Afwezig:

Notulen:

1	Opening en vaststellen agenda
	Geen opmerkingen of aanmerkingen
2	Thema HR
2.1	<i>Presentatie HR</i>
	<p>Overzicht van medewerkers</p> <p>Vanuit oudergeleding en personeelsgeleding de vraag: “Hoe zit het met uitval van de Pabo stagiaires?”.</p> <p>→ Antwoord HR deze stagiaires vallen niet onder de ‘werknemers’ en daarom niet meegenomen in de getoonde cijfers in de presentatie. HR beaamt dat het goed is om dit goed te bekijken. Om zo op een lerende wijze hiernaar te kijken. Het is belangrijk om dit duidelijk in beeld te hebben ook voor eventuele binding van stagiaires. Hier werd aangegeven vanuit CvB dat er soms uitstroom is van stagiaires door hogere lonen in andere sectoren.</p> <p>Verdelingen mannen en vrouwen: deze is anders dan de benchmark in Nederland. Meer mannen dan de benchmark en minder vrouwen dan de benchmark. Veel nieuwe collega’s vanuit de sector zorg. Opmerking vanuit GMR: “Interessant om te weten uit welke sectoren nieuwe collega’s aangetrokken zijn. Zo kun je in die sectoren ook eventueel extra reclame maken. En een eventuele aandraag bonus.” Vanuit CvB wordt i.r.t. de salarissen en Benchmarks opgemerkt dat het gemiddelde salarisbedrag binnen MosaLira hoger is dan de benchmark (Nederland). Een van de mogelijke verklaringen kan zijn dat MosaLira er in het verleden voor heeft gekozen om alle directeuren in een zelfde schaal in te schalen (waar andere besturen ook een lagere schaal voor sommige directeuren hanteren). Een andere deelverklaring kan zijn de hoger opgeleide leerkrachten en een relatief oudere populatie.</p>

Uitstroom en instroom

Meeste uitstroom is niet binnen de sector gebleven op enkele gevallen na.

Vraag vanuit GMR: "Als mensen eventueel binnenkomen blijven ze dan ook hangen of gaan ze redelijk snel door?"

→ Antwoord vanuit HR en CvB Er worden extra maatregelen genomen om mensen voor uitstroom te behoeden. Bijv. door coaching aan te bieden. Ook worden de exitgesprekken gevoerd door de HR-adviseur van de school. Gesprekken met de HR-adviseur zijn niet verplicht maar worden meestal wel gevoerd.

Vraag vanuit GMR "Wat is een goede in- of uitstroom?"

→ Antwoord vanuit HR: Het is moeilijk om te zeggen wat een goede instroom is. Er staan veel vacatures open en het is moeilijk om daar goede mensen voor te krijgen. Het is natuurlijk fijner om een groep mensen te hebben om uit te kiezen maar dat is op dit moment niet het geval. Er zullen steeds meer mensen met pensioen gaan, mensen gaan ook steeds eerder met pensioen. Er wordt ook ingespeeld om mensen die met pensioen zijn in te zetten in het onderwijs als invaller of misschien wel op een andere manier als ondersteuner. Vaak voor de zomervakantie een hoge uitstroom. Doordat er zo veel banen beschikbaar zijn, zijn mensen meer geneigd om sneller om kleinere zaken te vertrekken.

Verzuim

- Op dit moment verzuimpercentage van 4,2% nu en was een jaar geleden 4,51%, dus nog steeds een dalende lijn.
- Landelijk gemiddelde 2022 5,6%.
- Meldingsfrequentie is ook afgenomen, nu 0,97 en dit was 1,18. Landelijk was dit 1,6. Dit betekent dat iemand zich gemiddeld minder dan een keer per jaar heeft ziek gemeld.
- Een goede bedrijfsarts en goed handelen van leidinggevende zorgt voor deze lage cijfers. Er worden zo veel mogelijk van tevoren acties genomen om uitval te voorkomen.

Grootste gedeelte van het verzuim is opgebouwd uit uitval door psychische klachten. Psychische klachten door alleen werkomstandigheden is een laag percentage van het volledige verzuim. Een combinatie van werkomstandigheden en werkomstandigheden of alleen de privéomstandigheden zijn vaker oorzaken van psychische klachten waaruit verzuim ontstaat.

Zij-instroom project

- Maximaal 10 kandidaten geselecteerd uit grote groep aanmeldingen. Deze groep wordt begeleid vanuit HR van MosaLira om ze ook in te kunnen laten stromen in het onderwijs.
- Het doel van het project is antwoord bieden op toekomstig tekort OP en positieve bijdrage aan kwaliteit inclusiever onderwijs.
- Er was veel interesse in de vacature, in totaal 70 aanmeldingen.

Maximaal 10 kandidaten heeft een reden, deze manier van opleiden is prijzig. Ook moet er de juiste begeleiding gegeven kunnen worden, hiervoor moeten genoeg en de juiste mensen aanwezig zijn. Deze kandidaten hebben hun pedagogische aantekening maar hebben nog geen didactische aantekening. Om deze reden zullen zij mee moeten lopen bij ervaren leraren. We moeten de groep ook beheersbaar houden om ze te kunnen laten instromen en het primaire proces niet te verstoren met het meelopen.

Opbouw en bouwstenen traject:

- Informatiesessie voor alle 70 aanmelders
- Een sollicitatiegesprek
- Een klikgesprek
- TMA: dit is een assessment, niet zo zeer om te selecteren maar om te zien waar liggen de ontwikkelpunten van een persoon
- Contract: voorkeur voor geen kleine contracten
- Schoolkeuze: keuze tussen nieuwste Pabo of de Kempel. Er wordt vaak gekozen voor de nieuwste pabo, dit onder andere door de reistijd. Er is geen avondonderwijs mogelijk.
- Interne begeleiding: er zal iemand zijn binnen de school waar mee ze kunnen sparren en op terug kunnen vallen
- Externe coaching
- Opleidingstraject en ondersteuning directeurs: zorgen voor een goede wisselwerking tussen deze “student” en de “normale” leerkracht.

Vraag vanuit GMR: “Hoeveel studenten vanuit de Pabo lopen op dit moment binnen MosaLira rond?”

→ Antwoord vanuit CvB: “Dat zou ik zo niet durven zeggen, we zijn er wel mee bezig om dit inzichtelijker te maken. Ook om studenten eventueel beter aan ons te kunnen binden.”

	<p>Vraag vanuit HR aan de GMR leden: “Waarom draagt HR bij in de organisatie in jullie beeld? En wat zou een goede toevoeging hierbij zijn?” De inventarisatie onder de leden GMR levert het volgende op:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ondersteuning bij loopbaanwensen. – Mogelijkheden om na je pensioen te blijven werken. – Hoe kan de HR ingeschakeld of gevraagd worden. HR-medewerker een keer per jaar te laten komen naar scholen. → een dagdeel per maand op school aanwezig. Met een open deur om laagdrempelig aanwezig te zijn. Ook om vanuit HR een beter beeld te krijgen van de zaken die op scholen spelen waar iets mee gedaan kan worden. Dit gebeurt nog niet op alle scholen maar hier wordt hard aan gewerkt om dit toch op ieder school te doen. – Laagdrempeliger om te kunnen inschakelen of te bereiken. – HR zou meer kunnen dienen als een bureau/helpdesk waar vragen gesteld kunnen worden – MijnMosaLira site heel handig, maakt alles duidelijk en is makkelijk bruikbaar – Verschil tussen HR en PSA. Waar moet je nou precies zijn? Vanuit P-geleding – HR is een directe verbinding tussen school en het servicebureau. Het gezicht van servicebureau, dit is prettig. – HR nadenken over een toekomstbestendig onderwijs. Meerdere leden mee eens. <p>Geen vragen na Presentatie. Presentatie onder aan notulen toegevoegd.</p>
3	Notulen & Actielijst
<i>3.1</i>	<i>Goedkeuring notulen 19 december 2023</i>
	<p>Toevoegen bij punt 4.5: We hebben geconcludeerd dat het de keuze van scholen is hoe ze omgaan met social media, maar dat toenemende werkdruk door het moeten bijhouden van social media in acht genomen dient te worden.</p> <p>Als dit verwerkt wordt bij punt 4.5, notulen goedgekeurd.</p>

4	Mededelingen
4.1	<i>Communicatie rondom koersplan</i>
	<p>Korte presentatie vanuit CvB:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koersplan is sinds gisteren gedrukt. • Koersplan voor de kinderen met op de achterkant een kleurplaat. Om zo de kinderen ook mee te nemen in het koersplan. • Filmpje over het koersplan is gepubliceerd op de website. • CvB bezoekt alle teams om het koersplan te bespreken. Wat betekent het op de school en hoe kan de school zelf de vertaalslag maken. • Op de website volgt een aparte site voor het koersplan om zo het koersplan levendig te houden. Dit onder andere door middel van het publiceren van praktijkverhalen. • Bij de uitwerking en implementatie van het koersplan en de jaarplannen die eruit voortkomen is het belangrijk om de gremia binnen MosaLira, zoals een GMR en MR, hier goed bij te betrekken. Voor draagvlak, maar ook vanuit expertise. <p>Vraag/opmerking vanuit GMR: “Voelt wat laat. Omdat plannen vanuit de scholen in Januari al begonnen zijn.” → Antwoord CvB: CvB heeft al een concept gedeeld van het koersplan om dit al te kunnen verwerken in hun schoolplannen.</p> <p>De leden van de GMR ontvangen ter vergadering een Koersplan. Geen opmerkingen of vragen vanuit GMR bij de laatste twee dia’s van het CvB.</p>
4.2	<i>Ervaringen MR/GMR avond</i>
	<p>GMR lid brengt vanuit een MR die zij heeft bezocht, de volgende kritiekpunten die vanuit enkele leden kwamen naar voren. Geen concreet plan bij onder andere “Het beste onderwijs” . Twee deelnemers vanuit deze MR voelden zich niet gehoord tijdens de avond en vragen werden volgens hen afgeschoven en niet beantwoord.</p> <p>→ Andere GMR leden herkennen dit niet binnen de MR waar zij plaatsnemen. → CvB vindt het vervelend om dit te horen. Dacht dat alles goed uitgelegd werd en heeft ook positieve geluiden gehoord. → GMR lid zal de reacties vanuit hier benoemen in de MR.</p>

	<p>Vraag vanuit GMR lid: “Verbinding tussen voorzitters MR’en, is dit mogelijk?”</p> <p>→ Antwoord vanuit GMR: Dit is niet mogelijk met bescherming van privégegevens. Misschien binnen scholenclusters wel een koppeling laten plaatsvinden en hier kan de directeur dan voor zorgen.</p>
4.3	<i>Oproep voor personeelsleden in OPR</i>
	<p>Oproep is in de GMR gedaan. Idee vanuit GMR MR en GMR-verkiezingen, eventueel OPR ook meenemen.</p>
4.4	Lease fiets
	<p>Vers van de pers: het CvB heeft een voorgenomen besluit genomen om per nieuwe schooljaar af te stappen van de (huidige) regeling Fietsplan en daarvoor in de plaats een Leasefietsregeling te hanteren. Dit is gunstiger dan de huidige fiets regeling, voor zowel MosaLira zelfs als de werknemers van MosaLira. (Bijv: Leaseregeling aanschaft fiets tot €5.000 mogelijk / Fietsplan op dit moment: vergoeding tot €750)</p> <p>Bijdrage vanuit MosaLira is ook aanwezig door kostenbesparing.</p> <p>Dit wordt nog aan de PGMR voorgelegd ter instemming. Vanuit CvB zal wel binnenkort worden gecommuniceerd dat de regeling er waarschijnlijk aan gaat komen; dat GMR nog wel betrokken wordt. Dit omdat mensen anders nog deelnemen in de oude fietsregeling en deze regeling mislopen, omdat ze dan fiscaal de oude regeling moeten uitdienen.</p> <p>Afgesproken wordt dat de regeling zsm aan de GMR wordt aangeboden. Waar mogelijk zal de GMR schriftelijk reageren.</p>
5	Dossiers ter informatie
5.1	<i>Verantwoordingsformat samenwerkingsverband</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Let op geen paginanummers

	<p>Vraag vanuit GMR: “Bij aanvragen aan de maatwerkexpertise, onduidelijk wat leerlinggebonden aanvragen zijn. Dit kan ervoor zorgen dat er in de klas wat moet veranderen. Dit is op klassenniveau, wat kan de leraar hiermee.”</p> <p>→ Bij leerlinggebonden aanvraag: op klassenniveau en leerling. Bijvoorbeeld benadering richting het kind of plek in de klas. Patroon binnen meerdere groepen dan op schoolniveau aangepakt. Andere inzichten dan leerkracht zelf al heeft of school zelf op dat moment bezit.</p> <p>Vraag vanuit GMR, tweede pagina. “Noodzakelijke procesvoorwaarden, er zijn binnen de gemeente veel wisselingen. Waardoor wachttijden langer zijn. Hoe kan dit goed overlegd worden?”</p> <p>→ Antwoord van CvB: Hier wordt steeds aandacht voor gevraagd en overleggen gevoerd met de gemeente.</p> <p>Vraag/opmerking vanuit GMR: “De definitie van thuiszitters blijft lastig staat in het bestand. Definitie is een belangrijk onderdeel om een probleem te kunnen aanpakken.”</p> <p>→ Antwoord van CvB: Als kinderen relatief vaak afwezig zijn wordt dit zo veel mogelijk met ouders besproken, ook al is er juridisch geen been om op te staan. Bijvoorbeeld” casus met een thuiszitter, MosaLira vond dat zij wel het juiste onderwijs konden bieden ouders niet. Hierover is een overleg geweest met leerlicht.</p>
--	---

6	<i>Dossiers ter bespreking (CvB)</i>
<i>6.1</i>	<i>Beperking instroom SO & VSO</i>
	<p>CvB: Besturen hebben voor de carnavalsvakantie gecommuniceerd dat een aantal groepen vol en overvol zitten. Dit is jarenlang bekend gemaakt bij gemeentes en landelijk bekend gemaakt. Scholen intern overhoopgegooid om zo veel mogelijk aanpassingen te doen. Ook een tekort in het speciaal onderwijs. Twee kinderen blijven op dit moment in het reguliere onderwijs omdat er op dit moment geen plek is.</p> <p>Wordt geprobeerd zo veel mogelijk opgelost te worden. In Parkstad meerdere groepen speciaal onderwijs op slot, wel zwaardere groepen. Je doet de al “bestaande” kinderen te kort als je nog nieuwe kinderen toegevoegd in de klas.</p>

	<p>Vraag vanuit GMR: “Is het probleem landelijk of is het een probleem per gemeente? “</p> <p>→ Antwoord van CvB: “Dit is een landelijk probleem, op meerdere scholen door het land een wachtlijst om op de scholen toegelaten te worden. Ook Lobby naar Den Haag nog meer in het vizier houden ook doordat dit een landelijk probleem is.”</p> <p>Als onderwijs voorliggend is, is het kind welkom; is zorg voorliggend dan is dit een ander verhaal. Dan zijn er de juiste middelen en personen niet voor binnen de scholen.</p> <p>Verder geen vragen</p>
--	--

7	Vraag voor volgende vergadering
7.1	<i>Afvaardiging /Commissie vooroverleg financiën</i>
	<p>Vraag vanuit GMR aan de GMR: “Wie zou bij het vooroverleg aanwezig willen zijn? “</p> <p>Een GMR lid sluit hierbij aan. Naam van een deelnemer namens de ouders volgt.</p>
8	Rondvraag en afsluiting
	<p>Situatie binnen basisschool Scharn besproken.</p> <p>Geen verdere opmerkingen en vragen</p>
	<i>De voorzitter sluit de vergadering om 22:00 uur</i>