

NOTULEN VERGADERING GMR MosaLira

Datum: Dinsdag 18 februari 2025
Tijd: 19.30 u – 21.30 uur
Locatie: Withuisveld 22, Servicebureau - Vergaderruimte Vrijthof

1	Opening en vaststellen agenda
	Voorzitter opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom. Van 2 GMR leden is een afmelding ontvangen. Aan de mededelingen wordt als punt 3.7 “casus UWC” toegevoegd.
2	Notulen & actielijst
2.1	Goedkeuring notulen 19 november 2024
	<p>Pagina 2: status proces ORGfit: voorkeursscenario → er wordt een tussenstap ingebouwd Lid CvB licht dit toe; klankbordsessies voor medewerkers, directeuren, GMR’en en RVT van beide scholen Lid GMR vraagt of het voorkeursscenario voorafgaand aan de sessies wordt toegestuurd. Lid CvB antwoordt dat dit niet het geval zal zijn.</p> <p>Pagina 4: Lid GMR vraagt zich af of zij zelf met de aan haar gekoppelde MR’en contact moet opnemen. Daarop wordt positief gereageerd. Lid GMR: Proces gesprekkencyclus; ‘beleidsstukken’ vervangen door ‘Opzet pilot’.</p> <p>Pagina 6: Lid CvB: ‘Dit jaar’ vervangen door ‘Dit schooljaar’. Lid CvB biedt aan dat – indien de GMR daar behoefte aan heeft- het CvB als thema een keer kan ingaan op: ‘Op welke wijze is het CVB in controle, welke hard en soft controls zet het CvB in.</p>

	<p>Lid CvB: 'Hoofdkantoor' vervangen door 'Servicebureau'.</p> <p>Pagina 7</p> <p>Cursus MR februari; Lid GMR geeft aan hierop als GMR terug te komen. Na de vergadering zal hij een en ander bespreken met lid GMR.</p> <p>De notulen worden, onder voorbehoud van bovengenoemde wijzigingen, vastgesteld.</p>
5.3	<p>Beleidsstuk Gesprekkencyclus</p>
	<p>Aan de hand van bijgevoegde presentatie geeft HR een nadere toelichting. Daar waar nodig vult lid GMR aan. Ook worden er enkele kopieën van de presentatie aan de aanwezigen ter hand gesteld.</p> <p>HR gaat in op het 'waarom' van een nieuwe gesprekkencyclus. Deze moet meer aansluiten bij de manier waarop MosaLira haar HR-beleid heeft ingestoken en hoe de omgang met de collega's bedoeld is. Vanuit professionaliteit en gelijkwaardigheid, het vakmanschap voorop.</p> <p>Uitgangspunt bij de verandering van de cyclus is het voeren van het gelijkwaardig gesprek. Regie is in handen van medewerker zelf en bedoeling is dat deze met de leidinggevende continu in gesprek blijft. Er wordt gekeken naar de totale mens werk/privé balans en wat de organisatie van de medewerker mag vragen en vice versa, in plaats van 1 x per jaar een formeel gesprek te voeren. Start van de nieuwe gesprekkencyclus na de zomervakantie, nu wordt pilot uitgevoerd in kleine groep waarbij de uitgangspunten worden getoetst. Daarnaast wordt ook gekeken of het in de uitvoering zo werkt als het is bedoeld. Het koersplan is leidend hierbij en de HR-visie is hiervan een afgeleide.</p> <p>Lid GMR: vraagt zich af of een directeur het team of mededirecteur bevraagt voor de 360° feedback? DH: gezonde mix</p> <p>Lid GMR: hoe werkt de 360 graden feedback? Hoe kies je de collega's die feedback geven. Docenten staan in principe voor de klas en dan is het lastig om het werk van een andere docent te beoordelen, want hoe weet je dan hoe iemand werkt. Lid HR-afdeling geeft aan dat elke medewerker zelf bepaalt wie de feedback geeft en dat uit de onderlinge overleggen op school afdoende duidelijk is hoe iemand voor de klas functioneert. Lid CvB vult nog aan dat het aan de medewerker is of hij de ontwikkelpunten uit de 360° feedback al dan niet inbrengt in het gesprek met de leidinggevende.</p>

Lid GMR: waarom is er gekozen voor het 360° feedback? Lid HR afdeling: dit is een bekende methodiek om intern in de organisatie breed feedback op te kunnen halen.

Lid GMR: in het plaatje dat op de slides getoond wordt staat werkgeluk nu in het centrum. Vraag is of dit niet, net als de andere punten, als een middel naar de randen van het plaatje moet: daar is uitvoering over gediscussieerd en daar is wat voor te zeggen. Belangrijk is dat dit inderdaad een middel is en geen doel op zich.

Lid GMR: hoe is dit voor conciërges geregeld? Lid GMR: er is geen kijkwijzer voor conciërges maar zij voeren ook hun gesprekken in deze nieuwe gesprekkencyclus. De praktijk zal dit verder gaan uitwijzen.

Lid HR-afdeling: er zal een training bestaande uit rollenspellen en dialooggesprek volgen. Lid GMR: is training voor iedereen? Lid GMR: pilot 5 à 6 scholen, leidinggevende neemt hieraan ook deel. Lid GMR: nieuwe schooljaar training en dan herhaling? Lid GMR: ja, dat is bespreekbaar. Lid HR-afdeling: training aangeven bij HR-adviseur. Dit is onderdeel van de cultuurverandering die we op HR met deze gesprekkencyclus willen aanzetten met als doel een kwalitatieve verbeteringslag-

Huis van werkgeluk: leidinggevende en de medewerker kiezen de thema's. Doel is dat de competenties in elk gesprek terugkomen als onderwerp. Deze systematiek is gekozen als ondersteuning om vragen te kunnen bedenken. Lid CvB geeft nog aan dat de 4 genoemde pijlers belangrijk zijn om ook in de gaten te houden. Langs deze lijnen is het de bedoeling om de communicatie te voeren. Ook dat geeft houvast.

Lid GMR: is de ARBO betrokken bij dit proces? Lid HR-afdeling: nee en dat is ook niet nodig. Die hebben een formele rol in andere trajecten. Daar zet de gesprekkencyclus niet op.

Lid GMR: is er zicht op de tijdsinvestering? Lid HR-afdeling: de huidige ervaring leert dat 1 uur voldoende is maar dit kan nog wijzigen.

Lid GMR: er is krapte op de arbeidsmarkt, dus we hebben niet meer altijd de luxe om te kiezen uit het aanbod. Dus in sommige gevallen zul je misschien ook wat strakker willen gaan sturen en minder initiatief bij de medewerker willen laten. Hoe gaat MosaLira daarop sturen en wat wordt hierbij verwacht van de directeuren (ook in vastlegging)? Lid CvB: punt van aandacht.

	<p>Lid GMR: aandachtspunt is wel de consistentie van het stuk. Het is erg lang en de uitleg tijdens de vergadering is veel duidelijker en overzichtelijker dan uit het stuk blijkt. Het taalgebruik nu is erg wollig en door de lengte en vele herhalingen (die niet consistent zijn) kan er ook verwarring optreden.</p> <p>Lid GMR: pagina 12 gedwongen demotie: streven zou moeten zijn om samen tot conclusie te komen dat een stap terugzetten de beste optie is, zeker als het uitgangspunt is dat de medewerker optimaal gemotiveerd blijft voor zijn (nieuwe) werkzaamheden.</p> <p>Lid HR-afdeling verlaat de vergadering.</p> <p>Zie ook agendapunt 6.3.</p>
3	Mededelingen
3.1	Interne werving en mobiliteit
	Lid CvB: momenteel is er niet sprake van eenduidig beleid. Daarom wordt er nieuw beleid ontwikkeld dat is besproken in het MO. Uit deze dialoog is input opgehaald, die in een notitie zal worden verwerkt. Deze beleidsnotitie zal als agendapunt voor de volgende GMR-vergadering worden geagendeerd.
3.2	Samenwerkingstraject MosaLira en kom Leren
	<p>Lid CvB licht toe dat er afgelopen periode een verkennend onderzoek heeft plaatsgevonden om de behoeften, voor- en nadelen beter in kaart te brengen. Dit heeft geresulteerd in een voorkeursscenario. Beide CvB-en hebben echter besloten een tussenstap in te bouwen en mensen de gelegenheid te geven hun zienswijze in deze kenbaar te maken via een drietal klankbordsessies. De hieruit voortvloeiende input zal worden gebruikt in het verdere traject. Hij verzoekt de aanwezigen dan ook mee te praten als “mens” en niet specifiek vanuit de rol van GMR lid.</p> <p>Lid GMR: heeft de indruk dat er al een voorkeursscenario ligt waarop lid CvB bevestigend antwoordt. Het proces dient transparant en inzichtelijk te zijn en alles is bespreekbaar. Lid CvB voegt toe dat er sprake is van een open dialoog.</p>
3.3	Tevredenheidsonderzoek/werkgelukonderzoek
	Lid CvB meldt dat -na een uitgebreide verkenning- is besloten om geen tevredenheidsmeting meer uit te voeren. In plaats daarvan is ervoor gekozen om een overstap naar de monitoring van het 1-jaar werkgeluk te maken. Dit sluit goed aan bij het Koersplan, daarna PSA. Op diverse scholen wordt er een pilot uitgerold.
3.4	Ervaringen GMR/MR bijeenkomst 14-01-25
	<p>Algemene tendens/gevoel over het verloop van de bijeenkomst is goed.</p> <p>Lid GMR vraagt om het verschil in taken tussen GMR en MR verder toe te lichten, te beschrijven.</p>

	<p>Lid GMR geeft aan dat de waarde van de bijeenkomst ligt in het gesprek zijn met anderen, elkaar. Hij oppert om dit in een kleine setting te organiseren; bijvoorbeeld per cluster. Er wordt voorgesteld e.e.a. uit te werken in een notitie voor de MR 'en.</p> <p>Lid GMR geeft aan dat het goed zou zijn om emailadressen van de voorzitters van de MR-en uit te wisselen. (Mits deze personen daarmee akkoord zijn). Hierom werd ook door een aanwezige tijdens de bijeenkomst gevraagd.</p> <p>Lid CvB geeft mee dat ervoor gezorgd moet worden dat de MR geen "schaduw GMR" wordt.</p>
3.5	Highlights uit (nog te verzenden) bestuursrapportage
	<p>Lid CvB benoemt dat inmiddels de rapportage beschikbaar is, deze zal voor de volgende vergadering worden geagendeerd</p> <p>De rapportage zal deze week naar de GMR leden worden verstuurd.</p> <p>De highlights en risico's worden mondeling toegelicht.</p>
3.6	Bijgewerkte documenten veiligheidsbeleid
	<p>Lid CvB benoemt dat de werkgroep Veiligheid al geruime tijd actief is. Al een aantal herziene documenten zijn aan de GMR voorgelegd. In oktober jl. heeft de GMR met een aantal documenten ingestemd en daarbij aangegeven dat men graag de doorgevoerde wijzigingen n.a.v. de opmerkingen wil zien.</p> <p>Lid CvB verwijst naar een map in de Teams omgeving: Algemeen en Vergaderstukken/Bestanden/map Bijgewerkte documenten Veiligheid. Ter informatie is een en ander daarin te zien.</p>
3.7	Casus UWC
	<p>Lid CvB informeert de aanwezigen over het onderwerp "Jodenhaat" bij het UWC Maastricht dat landelijk de publiciteit heeft gehaald. Ouders van Joodse leerlingen hebben aan de bel getrokken bij de directie van het UWC, omdat ze het niet meer veilig vinden hun kinderen naar de internationale school te sturen. Dit heeft geleid tot Kamervragen. Momenteel is het incident onder controle en wordt het CVB door de directie UWC op de hoogte gehouden over de stand van zaken. Primair ligt de verantwoordelijkheid hiervoor bij de schoolleiding van het UWC.</p>
4	Dossiers ter informatie
4.1	Verantwoording middelen passend onderwijs
	<p>Lid CvB: dit is een jaarlijks terugkerend onderwerp.</p> <p>De GMR heeft kennisgenomen van de voorliggende notitie en heeft geen verdere vragen/opmerkingen.</p>
5	Dossiers ter instemming
5.1	Verlofrichtlijnen SEB
	<p>Lid CvB licht kort toe dat deze richtlijnen een afgeleide zijn van voorgaande jaren met enkele tekstuele aanpassingen.</p>

	De GMR heeft kennisgenomen van de voorliggende richtlijnen en heeft geen verdere vragen/opmerkingen. Zie ook agendapunt 6.1
5.2	Protocol Medicijnverstrekking en medisch handelen
	Lid CvB geeft aan dat er weinig inhoudelijke veranderingen zijn t.o.v. de vorige versie. De volgende zaken worden vanuit de GMR meegegeven: <ul style="list-style-type: none"> • De lay-out van pagina 6, punt 2 aanpassen. • Lid GMR: medicatie ADHD toevoegen aan onderdeel 2 bij voorbeelden van medicijnen. • Lid GMR: zorgen dat toestemmingen in kader van dit protocol ook in Social Schools worden opgenomen, zodat er 1 overzicht is van toestemmingen. • Lid GMR: de huisarts heeft een belangrijke rol in dit soort processen. Mogelijk kan de ouders middels dit protocol gevraagd worden om het advies van de huisarts ook aan de school te geven zodat er meer inzicht is in de reden en de manier van toediening van medicijnen. • Lid GMR: geeft aan dat vaardigheden voor medische handelingen getoetst moeten worden en vraagt zich af of dit geëvalueerd wordt. • Rol BHV toevoegen Zie ook agendapunt 6.2. Leden van het CvB verlaten de vergadering.
6	Besluitvorming GMR
6.1	Verlofrichtlijnen SEB
	De aanwezigen stemmen in met de voorliggende richtlijnen. Formele brief aan CvB zal worden opgesteld.
6.2	Protocol Medicijnverstrekking en medisch handelen
	De aanwezigen stemmen in met het voorliggende protocol onder vermelding van de aandachtspunten communicatie en borging (beleid bekwaamheden en opvolging). De GMR geeft aan het eens te zijn met de strekking van de inhoud echter is de bewustwording op de werkvloer nog een punt van aandacht. Formele brief aan CvB zal worden opgesteld.
6.3	Beleidsstuk Gesprekkencyclus

	<p>De GMR geeft op dit moment nog geen positief advies op dit beleidsstuk. De toelichting die we vandaag kregen was heel duidelijk en de GMR is het inhoudelijk ook eens met de gekozen lijn en keuzes, maar de tekst is multi-interpretabel, veel te lang en te wollig. De GMR stelt voor dat het beleidsstuk nog wat concreter wordt gemaakt en het te herschrijven (en daarbij ook compacter te maken). Het gewijzigde beleidsstuk zou dan volgende vergadering weer op de agenda worden geplaatst.</p> <p>Agenderen voor volgende vergadering</p>
7	Rondvraag en sluiting
	<p>Lid GMR: kunnen ouders zelf een datum voor deelname kiezen aan de klankbordsessies medio maart 2025?</p> <p>Lid GMR: de ouders kunnen aansluiten bij een sessie naar keuze.</p> <p>Lid GMR: bij de Vlinderboom zijn er recentelijk 2 nieuwe MT leden aangesteld. Deze zijn slechts een beperkt deel van hun tijd bezig met MT taken, maar worden vervolgens wel integraal beloond op niveau LC. CI vindt dit een vreemde gang van zaken.</p> <p>Lid GMR: dat is de keuze van de directie, er kan geen sprake zijn van een tweetal dienstverbanden van een medewerker bij dezelfde werkgever. Het is dan gebruikelijk dat de hoogste functieschaal geldt voor de gehele werktijdfactor. Vraag is of in deze situatie niet met taken gewerkt had kunnen worden met een opslag. Deze geldt dan alleen voor de MT taken die uitgevoerd worden.</p>
	De voorzitter sluit om 21.30 uur de vergadering.