

2022.02.15 notulen GMR-vergadering

Aanwezig GMR

Personeelsgeleding : J. Hoekstra - voorzitter, M. Steensma - secretaris, A. Schippers, T. Rozendal, S. Westra, W. Jacobi

Oudergeleding : G. v.d. Poll, E. van Wieren, G. Zuidema

Leerlingengeleding : T. Heeringa

Aanwezig Bovenschools

(deel 1 en 2) : K. van der Drift (interim vz. CvB), M. van der Meer (Bestuurssecretaris a.i.)

Notulist : J. Bruining (Koersvast Notulering)

Eerste deel GMR/CvB

1. Welkom en opening, mededelingen, vaststellen agenda

De voorzitter, J. Hoekstra, opent de vergadering om 19.30 uur te Buitenpost met een kort verhaal over de aardbevings situatie.

Bericht van verhindering is ontvangen van T. Rozendal.

A. Schippers sluit vanaf 20.00 uur telefonisch aan.

P. Kuipers is aanwezig voor het geven van een toelichting op agendapunt 4.

M. Eelkema licht de agendapunten 3 en 4 toe.

De agenda wordt onveranderd vastgesteld.

2. Notulen 13 december 2022

De notulen van 13 december 2022 worden vastgesteld met de volgende wijziging:

Pag. 2 – Conceptbegroting: Beleid van Fierder Onderwijs hierin is dat de *investeringsbedragen* een derde zijn geworden van wat vanuit de scholen werd gevraagd.

Terugkoppelingen

Op basis van de terugkoppelingen zijn er geen opmerkingen of komt terug op de agenda.

3. Ter instemming of advisering

a. Suicidepreventie beleid

P. Kuipers geeft een toelichting.

Het protocol is bedoeld als een stappenplan.

Vragen/opmerkingen:

Waar ligt de grens tussen begeleiding van de school en van de specialist suicidepreventie?

De ondersteuningscoördinator moet op de hoogte zijn om de vinger aan de pols te houden.

Het document wordt in Word aangeboden aan de ondersteuningscoördinator.

Ouders ontvangen een folder.

Corona blijft voorlopig benoemd in het document.

De GMR spreekt haar complimenten uit voor het gemaakte document.

b. Beleid rouw- en verliesverwerking

P. Kuipers geeft een toelichting.

Het beleidsstuk is nog niet definitief. Het geeft richting wat te doen in een situatie van rouw- en verliesverwerking. Het Word document kan locatie specifiek worden gemaakt.

De GMR benoemd het document als indrukwekkend en praktisch om toe te kunnen passen.

De voorzitter bedankt P. Kuipers voor haar toelichtingen.
Mevrouw Kuipers verlaat de zaal.

c. Addendum GMR statuut

M. van der Meer geeft een toelichting op de stand van zaken tot en met de voorgestelde aanpassingen door het DB.

Vragen/opmerkingen:

Cijfers/verhoudingen als Staf 80/20 moet worden gelezen als bedoeling of als streven. Deze cijfers zijn als standaard tekst opgenomen.

Aanlevertijd vergaderstukken ter voorbereiding op een GMR-overleg, 14 dagen vooraf, is het streven. Het doel is om nazending van stukken te voorkomen.

Vergoeding ouder-/leerlingengeleding kan worden gedeclareerd bij de secretaris van de GMR. M. van der Meer koppelt terug wat het inleverpunt is.

Samenstelling GMR: Uitgegaan wordt van 12 personen voor een periode van nog anderhalf jaar. Daarna kan het aantal worden aangepast naar 13 door toevoeging van een lid vanuit FO centraal. Na de harmonisatiefase wordt de samenstelling van de GMR besproken.

d. Vakantieregeling

Bespreking volgt in het 3^e deel.

e. Functiemixbeleid

M. Eelkema geeft een toelichting.

Het functiemixbeleidsstuk is een startpunt en is in ontwikkeling.

Vragen/opmerkingen:

Een assessment bij Liudger wordt intern georganiseerd. Docenten LC en LD treden als assessor/coach op tijdens het assessment. Gekeken en beoordeeld wordt de status van ontwikkeling. In hoeverre beheerst iemand competenties.

Interne aanpak is bedoeld om herkenbaarheid bij elkaar te vergroten. Collegiale consultatie wordt gestimuleerd. Op korte termijn wordt ook extern assessment benut vanwege de personele capaciteit. De ambitie van FO is om volgend jaar meerdere assessoren intern op te leiden.

Collega's hebben zorgen geuit vanwege objectiviteit/wenselijkheid van de assessor ten opzichte van de kandidaat.

Vanuit beleid FO worden evaluaties gehouden met alle assessoren om te blijven verbeteren.

Inzet van assessoren is (waar mogelijk) niet binnen eigen teams. Door opleiding/professionalisering van de assessor is een gunfactor niet van toepassing.

Het inhoudelijke assessment wordt bewust niet omschreven in het document.

De deelnemer krijgt vooraf informatie over het assessment, maar niet over de casus.

Een assessment wordt door FO als meerwaarde gezien als onderdeel van ontwikkelpunten.

Wie zichzelf klaar voelt voor een assessment en de leidinggevende staft dat, die krijgt ontwikkelpunten mee en volgt een voordracht. Leidinggevendenden ontvangen een rapport van het assessment.

De notitie 'Beoordelen' is nog niet definitief. Vanwege integraal personeelsbeleid kan niet worden gewacht op harmonisatie.

Klachtenprocedure: De juiste versie staat nog niet op het net. Er wordt gekeken wat wel gepubliceerd kan worden.

Beleidsdocument gesprekscyclus - nog niet geharmoniseerd. Er zijn nu verschillende varianten, dat wordt 1 stijl. Overslaan van de gesprekscyclus mag niet de bedoeling zijn.

Uitgroeien van functieschaal boven D naar LE is nog niet aan de orde geweest binnen FO.

Mogelijkheid voor terugzetten in functie is een juridische vraagstuk en is niet de intentie van het beleid.

Tweede deel met CvB, informeel (ter informatie)

4. Mededelingen

a. Functiehuis

M. Eelkema geeft een toelichting.

Het Functiehuis is op dit moment ter informatie en wordt nog geharmoniseerd.

Vragen/opmerkingen:

OOP-decentraal en OOP-centraal administratief heeft prioriteit.

Verwacht wordt dat vanuit werkgeversperspectief ondersteuning komt.

b. Harmonisatieagenda personeelsregelingen

M. Eelkema geeft een toelichting.

Er is voor dit schooljaar een kalender gemaakt voor lange en korte termijn waar het HR-team aan werkt.

c. Collectieve werkdrukmiddelen SHRM-gelden

M. Eelkema geeft een toelichting.

Vragen/opmerkingen:

Binnen de SMR is een zekere vrijheid voor verdeling van werkdrukmiddelen SHRM-gelden.

In de cao wordt melding gemaakt van overgangsgelden. Het benutten wordt op schoolniveau met SMR besproken en kan dit voorjaar nog worden besteed.

In de besteding van schooljaar 2023/2024, punt c en d, heeft de PMR een rol. De structuur afspraak kan handvatten geven.

Gelden vanwege werkdrukvermindering van medewerkers worden toebedeeld per leerling maar worden verdeeld per fte. Dat wijkt af van de cao en dus geldt voor de GMR in principe instemming plicht.

De SMR gaat nu uit van een vergoeding per leerling volgens de cao, met instemming van de GMR.

De GMR ontvangt een onderbouwing voor keuzes van de CvB en komt hierop terug.

d. Formatieproces

M. Eelkema geeft een toelichting. Er zijn geen vragen/opmerkingen.

De voorzitter bedankt M. Eelkema voor haar toelichtingen alvorens zij de vergadering verlaat.

e. Huisvesting Fierder Centraal

De verwachting was dat FO-centraal in Buitenpost zou worden ondergebracht in een campus maar na een gesprek met de gemeente blijkt dat er geen campus in Buitenpost komt.

FO is nu een onderzoek gestart voor een alternatieve huisvestingsplaats voor FO-centraal waarbij locatie Drachten als optie wordt gezien. Informatie volgt.

f. Kwaliteitscommissie examinering

Iedere school heeft een soort examencommissie. Een groep van scholen kan een commissie op een hoger niveau hebben voor het houden van toezicht en het borgen van kwaliteit en het dienen als vraagbaak.

De inspectie gaat uitvoering van schoolexamens onderzoeken. Op een aantal scholen zijn vragen gesteld over de aanpak. Bij Liudger wordt gewerkt met een kwaliteitscommissie examinering.

Een dergelijke commissie zou als vraagbaak/adviesorgaan voor alle locaties kunnen dienen. Er lopen gesprekken met de voorzitter van de commissie. De commissie staat open voor ondersteuning voor alle scholen.

Vanuit de kwaliteit van onderwijs gezien wordt door K. van der Drift de melding gedaan. De commissie kijkt naar kwaliteit en borging. Er is een operationeel deel en toezichhoudend deel.

g. _____ WKR

Bij de afdeling financiën en HR staat op de planning om medewerkers in de maand februari informatie te sturen. Daarbij wordt gevraagd of uitbetaling via het salaris of via de eindejaarsuitkering wordt gewenst.

h. _____ E-mail adressen SMR en GMR

In december is een verzoek ingediend voor collectieve e-mailadressen. Dat is mogelijk na synchronisatie per scholengroep. Uitvoering gaat gefaseerd. Er is 1 FO-domein gecreëerd. Doel is de drie scholengroepen daarin op te nemen met behoud van eigen mailadressen. Voor de zomervakantie moet dit zijn afgerond. M. van der Meer informeert de voorzitters van de SMR en GMR over de ontwikkelingen.

i. _____ Aanstelling directeuren

Vanwege langdurige afwezigheid van de directeur van Dockinga is tijdelijke waarneming gevonden. Er wordt gekeken naar een structurele oplossing voor beide locaties.

Voor tijdelijke waarneming zijn twee tijdelijke directeuren benoemd. De ene blijft anderhalf jaar, tot haar pensioen. De ander laat een vacature open bij Pro Drachten, als adjunct directeur, en directeur van csg Liudger/De Ring. Daar wordt een waarnemer ingezet. Binnen de Vakschool kan de vaste directeur starten met re-integreren om uiteindelijk volledig terug te keren op de vmbo-school op een nieuwe locatie.

De toekomstig bestuurder van Fierder Onderwijs spreekt met de bestuurder van Singelland en de beide tijdelijke directeuren over het profiel van directeur van de samenwerkingschool. Op basis van het gemaakte profiel gaat FO dan werven.

j. _____ Samenstelling SMR'en Dockinga College

Dit punt wordt geagendeerd voor de volgende GMR-vergadering.

5. Rondvraag

Terugkoppelingen

Op de scholing van 11 januari is afgesproken dat terugkoppeling sneller zou moeten. Nu vinden terugkoppelingen na een maand plaats, na vaststelling van de stukken.

Besluit: Terugkoppelingen worden vooraf in concept gedeeld met de directeuren.

Datalek

De secretaris biedt haar excuses aan voor het per ongeluk delen van e-mailadressen.

De terugkoppelingen zijn gedeeld met het bureau dat zaken op de site plaats. Met deze mensen zijn nu afspraken gemaakt over privacy en meekijken.

Dienstjaren na fusie

Een SMR vraagt naar de contractduur na fusie ten aanzien van dienstjaren en rechten.

Deze gegevens zijn inzichtelijk in AFAS.

Communicatie beleidsstukken

Opgemerkt wordt dat het niet wenselijk is om te benoemen van welke school de oorsprong van beleidsstukken afkomstig is.

K. van der Drift en M. van der Meer worden bedankt voor inbreng en aanwezigheid.

Derde deel, alleen GMR

1. Ingekomen stukken

-

2. Bespreking punten eerste deel vergadering

a. _____ Suicidepreventie beleid (ter advisering)

De GMR adviseert met een positieve onderbouwing.

b. _____ Beleid rouw- en verliesverwerking (ter advisering)

De GMR adviseert met een positieve onderbouwing. Communicatie via gatekeepers.

c. _____ Addendum GMR statuut (ter instemming en vaststelling)

Er zijn wijzigingen nodig op het voorstel.

De GMR gaat voor het aantal van 12 personen. Ze is niet tegen vertegenwoordiging van een FO-centraal-lid. Dit wordt in een volgende GMR-vergadering nader besproken.

Gemaakte reiskosten van de ouder-/leerlingengeleding kunnen met terugwerkende kracht worden ingediend.

d. _____ Vakantieregeling (ter instemming)

In de oplegger staat dat drie vrije dagen voor leerkrachten worden ingepland. Leerlingen zijn op die dagen vrij. Het betreft geen vrije dagen voor de leerkracht.

De GMR stemt in met een positieve onderbouwing.

e. _____ Functiemixbeleid (ter instemming)

Het assessment/ontwikkelingseisen worden als te zwaar ervaren. Dat motiveert niet.

Als niet aan ontwikkelpunten wordt voldaan dan kan door de directeur worden besloten of inschaling kan worden opgehoogd. Dan is men afhankelijk van de directeur.

Gevraagd wordt of onder pagina 14, bijlage 2, een strategisch personeelsplan ligt.

Gemist wordt een klachtenprocedure, beoordelingsnotitie en omschrijving van het assessment.

De GMR stemt niet in met het voorgelegde functiemixbeleid.

3. Verkiezingen GMR (ouder-/leerlingengeleding)

Dit agendapunt wordt besproken in de volgende vergadering.

4. Ambitie GMR

Vanwege de beperkte vergadertijd wordt dit agendapunt doorgeschoven naar de volgende vergadering.

5. Communicatie GMR/SMR

GMR en CvB bespreken dit punt in de volgende vergadering.

6. Thema-avond

Naast de GMR-vergaderingen kunnen 2 thema-avonden geagendeerd.

Voorstel: GMR/RvT-overleg van 30 mei combineren met themabespreking: Hybride onderwijs.
D. van der Wal is bereid daarover te vertellen. De secretaris GMR communiceert dit.

7. Adviescommissie lid CVB

Op 22 februari wordt advies van de GMR gevraagd over benoeming van een lid CvB.

De secretaris GMR organiseert een online GMR-overleg. Wie niet aanwezig is stuurt een e-mailbericht aan de secretaris met motivatie.

Op de daarop volgende maandagochtend is het gesprek met de kandidaat en wordt het resultaat teruggekoppeld aan de adviescommissie en RvT.

8. Mededelingen

Leden voor klantbordgroep

Van iedere school wordt 1 persoon ingezet en iemand uit de GMR.

Voorstel: HR zoekt mensen voor klantbordgroep. Sander wil namens de GMR instappen.

9. Rondvraag

Collectieve werkdruk vermindering

-De voorzitter vraagt de GMR uit te zoeken wat beter is; uitbetaling per leerlingen of per fte.

-Op enkele scholen is een enquête gemaakt om werkdruk te onderzoeken binnen de school.

Jaarverslag GMR 2022

De secretaris maakt een jaarverslag over de periode augustus-december vanwege het werken met kalenderjaren.

10. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 22.15 uur.