

2023.04.12 notulen GMR-vergadering

Aanwezig GMR

Personeelsgeleding : M. Steensma (secretaris), A. Schippers, T. Rozendal, S. Westra, W. Jacobi (vicevoorzitter)
Oudergeleding : E. van Wieren
Leerlingengeleding : T. Heeringa

Aanwezig Bovenschools

(deel 1 en/of 2) : K. van der Drift (interim vz. CvB), M. van der Meer (Bestuurssecretaris a.i)
W.J. Renkema, M. van der Woerd, T. Smits en M. Eelkema.

Afwezig met kennisgeving : J. Hoekstra (voorzitter) G. v.d. Poll en G. Zuidema (oudergeleding)

Notulist : J. Bruining (Koersvast Notulering)

Eerste deel GMR/CvB

1. Opening

De vicevoorzitter, W. Jacobi, opent de vergadering om 19.30 uur met welkom aan de aanwezigen en een overpeinzing van Marcus Aurelius.

2. Notulen 16 maart 2023

De notulen van 16 maart 2023 worden vastgesteld.

3. Terugkoppelingen

Het Addendum GMR statuut is goedgekeurd en vastgesteld.

Met de Collectieve werkdrukkiddelen SHRM-gelden is niet ingestemd.

4. Ter instemming of advisering

a. Functiemix (ter instemming)

De GMR heeft op 15 februari 2023 geen instemming gegeven.

In de vergadering is een toelichting gegeven en naderhand is door M. Eelkema een toelichting geschreven.

De GMR voorziet een administratieve last.

Fierder maakt een inhaalslag en nieuw beleid voor het aanpassen van functieschalen, met ruimte voor LC en LD. Achterstanden worden versneld in een traject gezet. Uitgangspunt is dat een portfolio wordt gemaakt om het gevraagde niveau voor beheersing van competenties duidelijk te krijgen. De leidinggevende bepaald of de portfolio voldoende inzicht biedt.

Daarnaast wordt een assessment gedaan waarmee een derde partij mee kan kijken. Er wordt van de kandidaat inspanning gevraagd om gelijke rechten te verwerven. De graadmeter is inhoudelijke kennis en kunde.

Met dit traject kan versneld worden gekeken of een voordracht kan worden gedaan. Het traject creëert kansen voor alle werknemers van alle scholen.

Er is nog geen plan voor uitvoering van harmonisatie van de gesprekkencyclus. Harmonisatie met terugwerkende kracht is niet mogelijk.

Per school wordt gekeken naar een gezonde verhoudingen tussen de functieschalen.

De schooldirecteur moet kijken welke functiemix voor de school het beste is.

De school ontvangt budget op basis van het aantal leerlingen. Het onderwijsconcept wordt daarvandaan vorm gegeven. FO beoordeeld of de verhouding van schalen goed verdeeld is.

Bij taken voor LC en LD wordt gekeken naar vakoverstijgend kunnen denken (LC) en meer taken op schoolniveau (LD).

De voorwaarde voor minimaal 3 jaar in dienst is veranderd. Als bijvoorbeeld een high potential in beeld is of het lerarentekort speelt kan de schaalindeling als onderhandelingsinstrument worden gebruikt. Hier wordt vanuit HR op gelet in samenspraak met de MR.

In het competentiebouwwerk wordt gekeken naar ontwikkeling. De ambitie is om de lijn van het beleid te volgen.

Goede voorbereidingen op assessments en de voorbereidende en afrondende gesprekken in de weg tot benoeming heeft de aandacht. FO centraal stelt kwaliteit boven kwantiteit.

De school-MR kan via instemmingsrecht invloed uitoefenen op het formatieplan.

Vanuit FO wordt zorgvuldig gekeken naar de kwaliteit van de afnemer/assessor. De assessoren zijn eveneens assessor bij Fricolore. Om competenties helder te krijgen worden (externe) acteurs ingehuurd.

Een assessmenttraject is kostbaar.

De GMR is van mening dat er met mensen moet worden gepraat en niet over mensen.

Ervaringen uit het verleden, waarbij vertrouwen speelt, kunnen plaatsmaken voor het opbouwen naar een professionele omgeving.

De meerwaarde van een assessment wordt door de GMR niet breed gedragen.

Doel van een assessment is om de organisatie als geheel te laten groeien.

Mevrouw Eelkema wordt bedankt voor haar toelichting waarna zij de vergadering verlaat.

b. Collectieve werkdrukmiddelen SHRM-gelden (ter instemming)

Opmerking GMR: In een mail van de AOb staat dat de gelden bedoel zijn voor scholen, voor alle werknemers die onder de cao vallen. Bij FO gaat een deel naar de CvB.

Een toelichting wordt gegeven door T. Smits.

De doelstelling vanuit de controllers is om een eerlijke verdeling door te voeren. Daar zijn 3 methodes voor: 1.) leerlingenaantallen, 2.) fte's en 3.) fpe's.

Keuze 1 viel af vanwege de verhouding docenten/leerlingen per locatie.

Keuze 2: Er is eerst op basis van formatie gekeken. Dat is besproken met de financiële commissie van de GMR. Die had steekhoudende bezwaren. Het vooraf inschatten van fte's is moeilijk. Er moet rekening worden gehouden met afwijkingen en er wordt toegespitst op de cao. Dat ligt nu voor.

De CvB valt niet onder de cao. M. van der Woerd valt daar wel onder. Bij de fte-verdeling was daar rekening mee gehouden. Dat is niet meer aan de orde.

De financiële commissie wilde berekeningen zien op leerlingenaantallen en op fte's.

Verdelen van professionaliseringsgelden onder personeel heeft te maken met fte.

Bij een berekening op fpe is het mogelijk dat een locatie met duurdere werknemers meer geld krijgen. Bij fte telt iedere medewerker binnen FO even zwaar. Dat is het uitgangspunt geweest voor berekening.

In het formatiedeel is rekening gehouden met het feit dat niet voor alle leerlingen een gelijk bedrag wordt ontvangen. Het aantal fte's is geënt op bekostiging. Van de bekostiging werkdrukmiddelen is in samenspraak met de financiële commissie afgeweken omdat er is uitgegaan dat elke medewerker gelijk is.

De financiële commissie kwam na overleg uit op berekening op basis van fte.

Het lijkt een redelijke verdeling.

c. Meerjarenbegroting (ter advisering)

Op het exploitatieresultaat zijn veel negatieve bedragen te zien. Om bij te sturen wordt beleid gemaakt op het werven van leerlingen, is een kostenstructuur nodig, betere profilering van scholen en verlaging van kosten. Aandacht is nodig voor zaken als verzuimmanagement en leermiddelen. In het DO is afgesproken daaraan te werken.

De flexibele schil heeft invloed op tekorten. Extern personeel is duur.

De tijdelijke schil is 14 procent. Het streven is 10 procent als ondergrens. Kwaliteit van onderwijs is belangrijk. In het formatieproces wordt gekeken naar mogelijkheden om mensen met een contract voor bepaald tijd een contract voor onbepaalde tijd te bieden.

d. Bestuurdersformatieplan (ter instemming)

Het bestuurdersformatieplan is de verdere uitwerking van de meerjarenbegroting. De schoolleiding heeft vrije ruimte om beleid door te voeren. FO bewaakt hoe dit wordt toegepast.

Het verschil in beleidsvoering heeft te maken met doorgetrokken beleid na fusie.

De nieuwe CvB wordt gevraagd daar naar te kijken.

T. Smits en M. van der Woerd verlaten de vergadering.

Tweede deel met CvB, informeel (ter informatie)

5. Mededelingen

a. Directiewisseling Dockinga College

S. Veltman is vertrokken als directeur en wordt voor 2 jaar opgevolgd door H. Visser (0,5 fte). D. Alkema is in tijdelijke dienst voor 2 jaar (verhoging fte met 0,2) en ondersteunt Visser met een aantal ontwikkelingen bij havo/vwo in het kader van de ontwikkelagenda, om de basis weer op orde te krijgen.

b. Ambitie en werkdruk Fierder Onderwijs e.a.

Werkdruk:

In het DO werd geconstateerd dat de agenda vol is, met veel ambitie om in het fusiejaar veel op orde te krijgen. Dit is niet goed te managen. De ambities worden eerst bijgesteld.

De ziekmelding van J. Yska was een signaal. Haar taken zijn voorlopig verdeeld.

Ook bij FO centraal bleek dat mensen structureel overuren maken. De werkdruk moet worden teruggebracht.

Ambities komende maanden:

Het formatieproces FO- breed goed afronden en afspraken maken over verzuimbegeleiding en verzuimmanagement.

Aankondiging schoolgidsen:

FO vraagt meer herkenbaarheid in de gemeenschappelijke delen door te voeren. Op onderdelen wordt de tekst in schoolgidsen gelijkgetrokken. Een voorstel wordt in de GMR-vergadering van 12 juni voorgelegd. Het school-specifieke deel gaat via de school-MR.

CvB:

W.J. Renkema is vanaf 1 maart voorlopig op woensdagen aanwezig bij Fierder.

Hij overlegt met de huidige CvB en bezoekt de scholen.

Bestuurder:

J. Posthumus is vanaf 5 april op woensdagen aanwezig. Posthumus en Van der Drift geven prioriteit aan FO centraal. Posthumus zal zich bezighouden met bedrijfsvoering.

6. Rondvraag

Vanuit een school-MR is gevraagd of de generatieregelingen nog wordt toegepast.
M. van der Meer komt hier op terug.

Vanwege overleg over het functiehuis zou een GMR-lid worden uitgenodigd. De vraag is of de uitnodigingen zijn verstuurd. M. van der Meer komt hier op terug.

Door het vermelden van titels bij namen van medewerkers is inzichtelijk welke salarisschaal daarbij hoort. K. van der Drift vraag de AVG-coördinator of hier actie op nodig is.

K. van der Drift, W.J. Renkema, M. van der Meer worden bedankt voor hun inbreng.
Zij verlaten de zaal.

Derde deel, alleen GMR

1. Ingekomen stukken

-

2. Bespreking punten eerste deel vergadering

a. Functiemix (ter instemming)

Met een meerderheid van stemmen wordt niet ingestemd met de functiemix.
Voorgesteld kan worden om een nieuw concept te maken, zonder assessment.
De GMR vraagt advies/feedback bij AOb.
De secretaris mailt dat op dit moment niet door de GMR kan worden ingestemd.
De GMR beraad zich op feedback.

b. Collectieve werkdrukmiddelen SHRM-gelden (ter instemming)

De GMR stemt in met het voorstel voor collectieve werkdrukmiddelen SHRM-gelden.

c. Meerjarenbegroting (ter advisering)

De GMR adviseert door te gaan met de meerjarenbegroting.

d. Bestuurdersformatieplan (ter instemming)

De GMR stemt in met het bestuurdersformatieplan.

3. Verkiezingen GMR (ouder-/leerlingengeleding) en Aanbesteding arbo

3a Verkiezingen GMR (ouder-/leerlingengeleding)

Vacatures dienen te worden ingevuld, ook na vertrek van leden.

Oudergeleding betreft de Ring en Waskemeer.

Leerlingengeleding betreft de Raai.

Een personeelslid van FO centraal wordt gevraagd.

De GMR hoort 8 weken voor de verkiezingen een lijst met namen bekend te maken.

De tekst voor de verkiezingen is in het reglement opgenomen.

De GMR stuurt een bericht aan de locaties waarmee mensen zich kunnen aanmelden.

De lijst met namen wordt gedeeld. De kiesraden van de scholen kiezen kandidaten.

De schooldirecteuren kunnen via een nieuwsbrief de voorwaarden publiceren.

Afgesproken wordt dat het plan met spoed aan het DB wordt gemaaild.

3b Aanbesteding arbo

De aanbestedingscommissie wordt begeleid door een extern bureau.
Eisen voor het leveren van een arbo-dienst wordt besproken.
Europese aanbesteding is nodig.
Voor inschrijving wordt uiterlijk 26 april een document gemaakt met eisen voor levering.
Het document wordt binnen de GMR gedeeld per mail. De GMR-leden lezen deze door en bespreken al dan niet in te stemmen, voor het in de markt zetten. Het proces is zorgvuldig doorlopen. Stemming verloopt via Teams.

4. Mededelingen

-

5. Rondvraag

Agenderen: Seizoen afsluitend etentje.

Agenderen: Vergaderplanning GMR schooljaar 2023-2024

6. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 22.00 uur.