

2022.05.15 Notulen GMR-vergadering

Aanwezig GMR

Personeelsgeleding : J. Hoestra (voorzitter), M. Steensma (secretaris), A. Schippers, T. Rozendal, S. Westra, W.T. Jacobi (vicevoorzitter)

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

Leerlingengeleding : T. Heeringa

Aanwezig Bovenschools

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

Afwezig met kennisgeving : n.v.t.

Notulist : J. Bruining (Koersvast Notulering)

Eerste deel GMR/CvB

1. Opening

De voorzitter, J. Hoekstra, opent de vergadering om 19.30 uur met een welkom aan de aanwezigen. S. Westra leest een overdenking voor over tegenslag en weerstand. Aanwezig vanuit FO centraal is mevrouw P. Kuipers voor het geven van een toelichting op punt 4c. OPDC-vervangende voorziening Fierder en Singelland. Agendapunt 4c wordt als eerste behandeld.

2. Notulen april 2023

De notulen van 12 april 2023 worden vastgesteld.

Naar aanleiding van:

Punt 6. Rondvraag – Met betrekking tot vermelding van titels, namen en salarisschalen van medewerkers:

De vermelding is getoetst bij de AVG-coördinator. Dit deel is beveiligd met mfa. Dit is alleen intern inzichtelijk en is derhalve AVG-proof. De omschrijving van de functie is afkomstig vanuit AVAS en kan worden aangepast. Als het nieuwe functiehuis geldt kan dit neutraler worden omschreven in overleg met HR, als dat wenselijk is.

De huidige vermeldingen zijn bij FO goed gereguleerd omdat het intern is.

3. Terugkoppelingen

Er zijn geen vragen/opmerkingen over:

- SRM-middelen
- Meerjarenbegroting
- Bestuurdersformatieplan

4. Ter instemming of advisering

a. Functiemix (ter instemming)

De gestuurde notitie van de GMR heeft K. van der Drift inzicht gegeven in hoe er wordt gekeken naar de functiemix. Hij haakt hier op in.

Van der Drift ziet het beleid op technische eisen, procedures en uitvoeringszaken waardoor het een zwaar en technisch beleid lijkt te zijn. Het zou juist uitnodigend moeten zijn voor docenten om zich te ontwikkelen; een ontwikkelmodel. Hij stelt voor in de volgende vergadering een herziene versie voor te leggen met een duidelijk beeld van het doel, waarbij

technische zaken en uitvoeringszaken ondergeschikt zijn. Daarbij wordt gekeken naar waar de meest belangrijke punten liggen.

Directe aanleiding voor het functiemixbeleid was dat bij Dockinga en LC beleid ontbreekt waardoor harmonisatie om beleid naar voren te halen wenselijk is. Een functiemixmodel voor groei en ontwikkeling lag bij Liudger en dat functioneert goed. Evaluaties met 15 kandidaten gaven een positief beeld voor een ontwikkelmodel FO. Er is frustratie doordat mensen werk doen waarvoor geen passende beloning is.

De voorzitter geeft terug dat het begint met professionaliseringsbeleid, de gesprekkencyclus en klachtenprocedure. In de gesprekkencyclus moet een portfolio naar voren komen en een POP. Dat staat los van functieschaal LC of LD, dus voor de functiemix. De ontwikkeling moet leidend zijn. Daarin kan een assessment ondersteunend zijn. Het is de vraag of het assessment verplichtend moet zijn.

Waar al jaren geen gesprekken zijn gevoerd en geen kansen waren daar biedt een ontwikkel assessment de mogelijkheid om te laten zien dat er competenties zijn. Alle HR-regelingen harmoniseren en doorvoeren is nu niet mogelijk, aldus K. van der Drift. Voor mensen met achterstand op ontwikkelkansen kan een ontwikkelassessment mogelijkheden bieden. De GMR vraagt voor een korte periode, als een noodmaatregel van bijvoorbeeld 2 jaar, beleid aan te nemen.

Gevraagd wordt of nog dit schooljaar LC en LD-schalen worden weggegeven. K. van der Drift antwoordt dat voor dit schooljaar niets meer wordt weggegeven. Alleen van Liudger zijn mensen ingepland. Na instemming van de GMR kan worden gekeken wie vervolgens op een eerlijke manier vanuit de verschillende scholen aan de assessments kunnen deelnemen.

De GMR vraagt een gedegen schrijven toe te voegen voor de kandidaat om de transparantie in het Dockinga en Lauwers open te houden. De docent kan zelf aangeven wanneer deze denkt door te kunnen naar LC of LD. Dan wordt samen met de teamleider gekeken welke competenties er al zijn en of er een goede kans is. Dan kan een assessment worden gedaan om aan de inhaalslag deel te nemen.

Voor nu worden door K. van der Drift geen toezeggingen gedaan.

Het assessment was altijd een sluitstuk op de persoonlijke ontwikkeling.

b. Jaarplanning GMR + dag voorzitters DB MR en CvB (ter instemming)

De jaarplanning is ter vergadering niet behandeld.

De GMR vroeg een dag waarbij voorzitters SMR-en, DB, MR en CvB op een informeel moment kunnen kennismaken. K. van der Drift adviseert dit bij meerwaarde binnen de taakomvang zeker te doen. Dit is aan het DB. CvB staat positief tegenover het plan voor kennismaken en met een verbindend thema. Het initiatief wordt met W.J. Renkema en J. Posthumus besproken.

c. OPDC-vervangende voorziening Fierder en Singelland (ter advisering)

Als eerste besprekingspunt van de vergadering - Toelichting P. Kuipers op het Deltaproject, de opvolger van de OPDC.

Het samenwerkingsverband Zuidoost-Friesland (SWV ZWF) is gestopt met OPDC en heeft scholen gevraagd zelf na te denken wat te gaan doen. De aanleiding van het project is geweest dat SWV ZWF en FO dit gaan oppakken.

Dit is opgepakt vanuit Pro Drachten ondermeer vanuit aanwezige kennis voor begeleiding van leerlingen. Het gaat om leerlingen van alle scholen binnen FO die onder zuidoost vallen en SWV ZWF.

Vragen/opmerkingen:

Het lijkt of de voorziening gelijk is aan wat school al doet. Voelt als controle.

Het gaat om het passend onderwijs een stapje verder te krijgen.

Een leerling moet soms uit een situatie worden gehaald.

Het gaat niet alleen om de leerling maar ook om de omgeving. Het team gaat met de school onderzoeken wat nodig is om na 10 weken succesvol terug te komen.

Het team besluit waar de leerling naartoe gaat of het wordt met het bestuur besproken.

Het traject van OPDC is gestopt. Handelingsverleggen leerlingen samen in 1 klas is niet gelukt.

Het is leeggelopen. In Leeuwarden loopt het traject wel.

De 30 casussen zijn gebaseerd op wat in het verleden bij OPDC kwam, over een jaar.

Het voorstel dat de coach in de klas wordt gecoacht kan mee worden genomen.

Middelen om buiten je team info in te winnen liggen bij specialisten, psychologen ea om out of the box te denken. Soms betreft het een privé situatie waar je niks aan kunt doen.

Buiten alle hulp kan iets worden aangeboden als bijvoorbeeld boxtraining.

De inzet van 2 dagen voor 30 leerlingen in projecttijd lijkt duur in vergelijking met wat nu op scholen wordt ingezet. Het SWV vindt dit nodig voor de voorziening.

Wellicht sturen scholen minder leerlingen bij grotere afstand.

Bij behaald succes is gekeken naar problemen van leerlingen. Nu wordt gekeken naar de situatie waar de leerling uitkomt en welke situatie nodig is om succesvol te zijn. Soms lukt dat niet op school en hebben mensen van buiten nieuwe ideeën. Zo kan worden geprobeerd expertise de school in te krijgen.

Het onderwijsteam staat centraal.

Het is maatwerk en gaat eigenlijk altijd om gedragsproblemen.

Opdracht van het team is om integratie bij terugkomst van de leerling optimaal te laten verlopen.

Het primaire doel voor de individuele leerling voor dit project is extra ondersteuning.

Het doel kan terugplaatsing zijn maar dat hoeft niet.

Regulier onderwijs is het doel, in principe op school.

De projectleider werkt de praktische kant uit, hoe met boeken ed.

Evaluatie is 6 wekelijks, volgens de pilot. Evaluatie wordt gedeeld.

P. Kuipers wordt bedankt voor het geven van de toelichting waarna zij de zaal verlaat.

Tweede deel met CvB, informeel (ter informatie)

5. Mededelingen

a. Stand van zaken formatieproces

Tijdens het DO van 18 april is gekeken naar de tijdelijke aanstellingen. Waar verlening mogelijk is wordt in principe verlengt. De flexibele schil is nu 13%. Binnenkort wordt besproken wat uit gesprekken tussen directie en medewerkers als toezegging volgt.

Verskil tussen vakken ten aanzien van schaarste is niet meegenomen.

Bij de GMR is een situatie bekend waar contracten verlengt mochten worden en toch een vaste aanstelling volgde. Er is verteld dat de beslissing voor niet verlengen niet aan de directeur was maar is opgelegd. Reden zou boventaligheid zijn terwijl de dag daarna een vacature werd geplaatst. Deze opmerking wordt door de CvB besproken.

K. van der Drift benadrukt dat de beslissing in het DO gezamenlijk wordt genomen. Daar komt deze kwestie terug.

Het formatieproces is standaard gemaakt voor FO en kan in de toekomst procesmatig worden gebruikt. Hiermee kan de werkgever consistent aan alle 11 scholen acteren.

b. Generatiepact

Lauwers had geen generatiepact. Liudger wel maar was geldig tot de fusie en gericht op leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het pact van Dockinga is gericht op over-formatie en is ingericht op krimp.

Op de harmonisatiekalender staat dat het generatiepact aandacht behoeft maar dat zal eerst niet lukken. Een bijgestelde versie volgt.

c. Toelichting nieuwe arbeidsovereenkomsten FO

Er zijn vermoedelijk medewerkers van het Lauwers die onzeker zijn over verworven rechten. Rechten zijn gecommuniceerd door PSA. Mensen met vragen kunnen worden doorgestuurd aan PSA voor verduidelijking van zaken.

Gevraagd wordt in de nieuwsbrief nogmaals melding te maken.

Per brief melden is eveneens gevraagd maar de bezetting op HR is krap. Het betreft slechts enkele personen. Er zijn vragen aan de GMR gesteld.

Bij niet ondertekenen is er geen nieuwe arbeidsovereenkomst.

d. Aanbesteding ARBO-diensten

De aanbesteding is de deur uit. Op 5 juni is er een online bijeenkomst. Er staan beoordelingsdagen gepland op 17 en 18 juli.

Binnen de scholen wordt op verschillende manieren door leidinggevendenden omgegaan met ziekteverzuim. Het DO constateert dat het ziekteverzuim te hoog is. Proactief kan worden ingegrepen, dat gebeurt te weinig.

Nu is er een verzuim coördinator aangetrokken om directeuren en teamleiders aan te jagen om pro- en reactief meer aan verzuim te doen, voor alle scholen gelijkwaardig.

6. Rondvraag

S. Westra was gevraagd mee te denken over het functiebouwhuis. De trekkers van het traject zijn ziek. Het traject staat stil. Er is nog geen bijeenkomst geweest. Dit wordt gedeeld met de betrokkenen door de CvB.

Vanwege verzuim vraagt de GMR een overzicht (zonder namen). De CvB stuurt een overzicht per school, met analyse.

M. van der Meer merkt op dat binnen de GMR-vergadering vaak wordt gekeken naar de lokale achterban. Ze pleit voor vertegenwoordiging voor de brede achterban. Dat was de reden waarom is gekozen voor het representatiemodel van de GMR.

In de bijeenkomst met SMR-en en andere gremia wordt dit besproken.

K. van der Drift en M. van der Meer worden bedankt voor hun inbreng. Zij verlaten de zaal.

Derde deel, alleen GMR

1. Ingekomen stukken

Een brief is ontvangen over de pensionering van R. de Wit, hoe dat was gegaan, of de kosten voor FO zijn en dat De Wit een nieuwe functie elders heeft. De GMR heeft de brief doorgestuurd aan K. van der Drift die een reactie stuurde. R. de Wit was voor 4 jaar aangesteld maar het contract is vroegtijdig ontbonden. Zijn naam staat niet op de loonlijst. De Wit is vrij om te gaan na zijn pensionering.

2. Bespreking punten eerste deel vergadering

a. Funciemix (ter instemming)

De GMR vraagt in het volgende DB een tijdelijke regeling voor de funciemix van maximaal 2 jaar, met een begeleidend schrijven. Daarnaast wordt gevraagd de funciemix op te nemen in het jaarplan. Een aangepaste funciemix wordt binnen de GMR besproken voor instemming. Daarmee kan de GMR met de tijdelijke regeling instemmen.

b. Jaarplanning GMR + dag voorzitters DB MR en CvB

Met de jaarplanning GMR wordt ingestemd.

Met de dag voor voorzitters SMR, DB, MR en CvB wordt ingestemd.

c. OPDC-vervangende voorziening Fierder en Singelland (advies)

Het plan is in ontwikkeling. De GMR adviseert na bespreking van het definitieve stuk.

GMR-leden kunnen kijken naar mogelijkheden, zich oriënteren op vervangende voorzieningen. Het betreft scholen van Liudger en Lauwers College Buitenpost.

Uitwerking van scenario's en de probleemanalyse worden gemist.

De informatie is ingediend als praatstuk.

3. Verkiezingen GMR (ouder-/leerlingengeleding)

Een brief met stukken is gestuurd aan de voorzitters van de SMR van Waskemeer, Draai en Ring. Van Waskemeer en Pro drachten is bericht ontvangen dat publiciteit wordt gegeven.

De Draai heeft een leerling die zich had aangemeld en ook in de SMR zit.

Aan de 3 voorzitters wordt de stand van zaken gevraagd.

Een Kiesraad bestaat uit een ouder/leerling en collega van elke SMR, die hoort bij Liudger.

Drie personen voor de Kiesraad worden afgevaardigd. Die gaan kandidaten kiezen.

Een reglement Kiesraad is er nog niet. Zodra die gemaakt is wordt die rondgestuurd binnen de GMR. Op 30 mei wordt gekeken hoeveel kandidaten er zijn. Alle Liudger-ouders moeten de mogelijkheid hebben zich verkiesbaar te stellen. Wordt vervolgd.

4. Mededelingen

Op 30 mei is er een vergadering met de RvT, met een thema. Afsproken is dat de (GMR/RvT-)vergadering de volgende keer in Drachten plaatsvindt, op een dinsdag. De agenda volgt. Het thema is Privacy, waarvoor D. van der Wal langskomt.

Onderwerpen: Stand van zaken FO, plannen en ambities/speerpunten van nieuwe college van bestuur.

5. Rondvraag

De voorzitter stemt voor 12 juli af wanneer een 'einde schooljaar etentje' kan worden geregeld. De secretaris is na juni afwezig.

6. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 22.20 uur.