

2023.11.14 Notulen GMR-vergadering

Aanwezig GMR

Personeelsgeleding : J. Hoekstra (voorzitter), M. Steensma (secr.), T. Rozendal, S. Westra
Oudergeleding : E. van Wieren
Leerlingengeleding : T. Heeringa, J. Broere
Fierder Onderwijs Centraal (FOC): G. van Westen

Aanwezig Bovenschools

(deel 1 en 2) : W.J. Renkema (bestuurder), J. Posthumus (2^e lid CvB)

Afwezig met kennisgeving : W.T. Jacobi (vicevoorzitter)

Notulist : J. Bruining (Koersvast Notulering)

Eerste deel GMR/CvB

1. Opening

De voorzitter, J. Hoekstra, opent de vergadering om 19.30 uur en heet de aanwezigen welkom.

M. Steensma leest een verhaal met een boodschap: Een obstakel kan een kans zijn. Leer je lessen.

Bericht van verhindering is ontvangen van W.T. Jacobi (vicevoorzitter).

2. Notulen

De notulen van 10 oktober 2023 worden vastgesteld met inachtneming van:

Pag. 2 wijzigen de CvB naar het CvB

Pag. 4 aanvullen 10 dagen naar 10 werkdagen.

Pag. 4 wijzigen formatiefase naar harmonisatiefase.

Pag. 4 aanvullen in een nieuw Medezeggenschapsreglement is aanpassing nodig inzake inrichting GMR centraal, naast SMR-en.

3. Terugkoppelingen

Leerlingenstatuut Fierder Onderwijs 2023

(2 bijlagen) - ter instemming:

Dit is nog niet binnen alle SMR-en besproken, wel binnen het DO.

Begroting:

Geen vragen/opmerkingen.

De conceptterugkoppelingen worden definitief gemaakt.

4. Ter instemming of advisering

Voorstel gunning arbo-wetgeving

Er is een noodprocedure geweest waardoor kon worden aanbesteed.

Gekozen is voor een tussenjaar als oplossing, met een bedrijfsarts in opleiding. De gestelde eisen waren niet haalbaar. Het CvB is tevreden over deze oplossing.

Tweede deel met CvB, informeel - ter informatie

5. Mededelingen

- a. Terugblik inspectiebezoek 6 en 7 november
Agendapunt 5a. wordt mondeling toegelicht.

b. Onderzoek evaluatie dienstverlening FOC door TwynstraGudde

Er zijn veel interviews gehouden. In de huidige fase (fase 2) wordt een model aangedragen over de wijze van werken en samenwerken tussen FOC, scholen en besturen. Daarvan is een terugkoppeling geweest met het DO. In petit comité is gesproken over wat het model inhoudelijk betekent en wat de vervolgstappen kunnen zijn ten aanzien van beleid en uitvoering. Toegezien wordt of op alle onderdelen het proces goed wordt gevolgd.

Dan volgt fase 3: Inhoudelijk thema's. Vanuit onderwijs en FOK worden prioriteitspunten gevraagd over hoe te formuleren, op de inhoud met elkaar gesprekken te voeren en dat uit te werken. Er wordt door enkelen nog wat voorzichtig gekeken naar het plan voor wat betreft de vervolgstappen. Met de afdeling Communicatie wordt gewerkt aan hoe de werkwijze en samenwerking gestalte moet krijgen.

Belangrijk was dat de centrale diensten na fusie beter zouden kunnen functioneren. TwynstraGudde maakt een korte samenvatting van opbrengsten van fase 1 en 2. De GMR wordt geïnformeerd over concrete uitkomsten van de fasen.

De CvB merkt verandering, samenwerking in de triade. Het basisniveau voor functioneren is essentieel. Ervaren wordt dat samenhang binnen de gehele organisatie lastig te organiseren is. Als de basis er is kunnen andere zaken daaraan worden gekoppeld.

Eind november sluiten 3 centrale diensten aan bij gesprekken; marketing & communicatie, HRM en onderwijs & kwaliteit. Integraliteit bespreken over werken en samenwerken is nieuw. Dat gaat in fases.

Voor bepaalde onderwerpen binnen de organisatie worden nu verschillende afspraken gemaakt. Zelfstandigheid per school is mogelijk, of wordt centraal geregeld, of op een manier daar tussenin. Ervaren wordt dat er een meer gezamenlijk taal wordt gesproken over waar de organisatie naartoe moet.

Gesproken wordt over hoe groot/klein moet een centrale dienst zijn, welke besluiten daar over worden genomen, hoe wil je dat het is ingericht. Meespelende componenten: Er is een interim directeur, er vertrekken mensen.

Na fusie kwamen mensen terecht in een ander krachtenveld. Dat geldt vooral voor FOC. In een nieuwe organisatie zijn op alle vlakken veranderingen nodig in de toekomst. De GMR spreekt haar respect uit voor de CvB.

c. Uitkomsten bijeenkomst DB SMR-en en GMR

Het doel was onderlinge kennismaking. Gesproken is over samenstelling SMR en GMR, werkrelatie en veiligheid, verslagleggingsplicht, scholing, teams pagina oprichten voor good practices en dergelijke, en tweemaal per jaar bijeenkomen.

d. MTO (medewerker tevredenheidsonderzoek)

Eens per 2 jaar regulier onderzoek is belangrijk ten aanzien van onderwijs, kwaliteit, werkgeverschap en borging. Een MTO moet gelijk worden getrokken voor alle scholen. Leidinggevende en bestuur moeten openstaan voor signalen. De route bij problemen is: 1. Gesprek met leidinggevende, 2. Indien nodig gesprek met CvB, 3. Eventueel gesprek met RvT.

e. Werkdrukverlaging / ziekteverzuim preventie

Het ziekteverzuim wordt maandelijks van alle teams aan de CvB voorgelegd. Er is een daling te zien in verzuim. In preventieve zin zijn plannen gemaakt die nog worden besproken met de directeuren. Vanuit goed werkgeverschap wordt een koersplan uitgewerkt op basis van 4 pijlers die door de directeuren zijn benoemd. Bijvoorbeeld: Gespreid leiderschap op basis van vertrouwen. Verantwoording maakt risicomidend. De RvC stelt voor daarbinnen keuzes maken en administratieve last te voorkomen.

Nadere informatie volgt.

f. Duur harmonisatiefase

De harmonisatiekalender wordt opnieuw tegen het licht gehouden. Na afspraken over prioriteiten volgt een nieuwe harmonisatiekalender. De maximale harmonisatiefase van 2 jaar is niet haalbaar.

De GMR ziet dat de harmonisatiefase op onderdelen onrust en ongelijkheid geeft. Voor de GMR eindigt de harmonisatie einde schooljaar. Dan ligt er een koersplan, hoe de basis op orde wordt gekregen, de effecten van het onderzoek zijn vertaald naar de nieuwe organisatie. Dit geldt voor de grote lijn. Details volgen werkende weg.

g. Medezeggenschap PRO Drachten

Medezeggenschap is in kaart gebracht. Er zijn 2 leden van PRO, 2 van Liudger en 2 van Singelland. Het is een gemeenschappelijke MR. Besluiten worden gezamenlijk worden genomen.

Het gaat om 4 personeelsleden. Er zouden 4 ouders/leerlingen tegenover horen te staan vanwege instemming. CvB vraagt dit na en komt er op terug.

Afgesproken voor fusie was een SMR bij PRO Drachten van 4 personen, 2 personeelsleden en 2 ouders/leerlingen.

6. Rondvraag

Inspectiebezoek: Op de website van de inspectie zal een vermelding volgen dat de kwaliteit van het onderwijsleerproces onvoldoende is. Op het rapport wordt door het CvB gereageerd. Ouders worden geïnformeerd en betrokken bij wat er moet gebeuren.

Dockinga – wisseling directie en op onderbouw geen teamleider:

D. Alkema is begonnen met een interim opdracht. De interim bestuurder vroeg H. Visser taken op te nemen. Toen vertrok de directeur havo/vwo en heeft de interim bestuurder gevraagd dat er bij te doen. Dat leidt tot verschillende verwachtingen in beide teams. Hier is met H. Visser en D. Alkema over gesproken.

D. Alkema zal, tot er een teamleider onderbouw is gevonden, aandacht geven aan de doelgroep.

Er wordt nu een interim directeur gezocht voor havo/vwo voor langere tijd. Het doel is 3 personen te hebben die verantwoordelijk zijn voor Dockinga. H. Visser blijft tot er een oplossing is. Het team is gevraagd wat de oorzaken waren waardoor er zoveel wisselingen zijn geweest en wat er nodig is om tot een goed profiel te komen.

Het CvB wordt bedankt voor aanwezigheid en inbreng en verlaat de vergadering.

Derde deel, alleen GMR

1. Ingekomen stukken

-

2. Bespreking punten eerste en tweede deel vergadering

Voorstel gunning arbowetgeving

De GMR stemt in met het voorstel gunning arbowetgeving.

Begroting

Het betreft adviesrecht op hoofdlijnen. In petit comité wordt een voorbereidend overleg met M. van der Woerd gehouden.

3. Verkiezingen GMR

Na de zomer is de harmonisatiefase voorbij. Meinte / LC Buitenpost probeert een ouder-lid te vinden. Er is iemand in beeld. Deze kan zich kandidaat stellen en toetreden na de zomer. Bij meer kandidaten kan motivatie/stemming volgen.

4. Mededelingen

J. Hoekstra heeft samen met de RvT een cursus gevolgd hoe met elkaar om te gaan. Verantwoordelijkheden en de onderlinge verhoudingen werden uitgelegd. De RvT was blij met themabesprekingen. Het volgende overleg is op 28 november. De RvT maakt een agenda. Onderwerp kan zijn: Kwaliteitsstructuur, ziekteverzuim, onderwijsinspectie en rol RvT daarin, fusietraject en rol RvT daarin. Stand van zaken nu.

5. Rondvraag

Verhinderd op 13 december zijn S. Westra en E. van Wieren.

6. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 22.00 uur.