

2024.01.24

Conceptnotulen GMR-vergadering

Aanwezig GMR

Personeelsgeleding : J. Hoekstra (voorzitter), W.T. Jacobi (vicevoorzitter), M. Steensma (secr.), T. Rozendal, S. Westra, G. van Westen

Oudergeleding : E. van Wieren, J. Roorda

Leerlingengeleding : J. Broere, T. Heeringa

Aanwezig Bovenschools

(deel 1 en 2) : J. Posthumus (College van Bestuur)

Afwezig met kennisgeving : W.J. Renkema (CvB), S. Westra

Notulist : J. Bruining (Koersvast Notulering)

Eerste deel GMR/CvB

1. Opening

De voorzitter, J. Hoekstra, opent de vergadering om 19.00 uur en heet de aanwezigen welkom.

T. Rozendal leest van F. Anseel: Vergadering als marteltuig.

J. Roorda, **beoogd** GMR-lid, wordt welkom geheten. Zij is toevoorder via Teams.

Bericht van verhindering is ontvangen van W.J. Renkema.

2. Notulen

De notulen van 13 december 2023 worden vastgesteld.

3. Terugkoppelingen

Dyslexieprotocol

De GMR stemt in met het dyslexieprotocol en is positief over de gevolgde procedure.

De terugkoppeling wordt door de secretaris definitief gemaakt.

4. Ter instemming of advisering

a. Aanbestedingskalender (ter informatie)

Het inkoopbeleid is ter informatie aan de GMR, deze wordt in het DO behandeld en volgt in de GMR. De aanbestedingskalender is tijdens het vorige overleg besproken en nu ter informatie aan de GMR.

De GMR adviseert de CvB een GMR-lid te betrekken in het voortraject die de GMR waar nodig kan informeren over de stand van zaken.

b. Verkiezingsreglement GMR

Voor de oudergeleding van de GMR is J. Roorda bereid gevonden toe te treden.

Er is een concept verkiezingsdocument geschreven hoe verkiezingen worden georganiseerd.

De GMR spreekt haar complimenten uit voor het document.

De CvB stemt in met het verkiezingsreglement GMR.

Tweede deel met CvB, informeel - ter informatie

5. Mededelingen

c. Bestuursopdracht

Ingezet wordt op kwaliteit, onderwijs en dienstverlening en hoe gezamenlijkheid te brengen in het koersplan.

Toewerken naar een soort normenkader om samen met teamleiders meer te werken aan de lerende cultuur binnen de organisatie. Met strategische fundamenten voor het profileren van kansrijk onderwijs en identiteit. Daarnaast wordt gewerkt aan samenwerking Onderwijs met FO-centraal en CvB, als een belangrijke onderlegger.

Gestuurd wordt op hoe gezamenlijkheid aan te brengen in het koersplan voor 2024-2028. Het koersplan moet de kapstok worden van Fierder Onderwijs. Het CvB heeft zich verbonden, ook richting Raad van Toezicht, om dit gestalte te geven.

d. Inspectierapporten (onder embargo)

Er liggen pittige rapporten die aangeven waar de organisatie nu staat.

Het koersplan wordt uitgerold. Schoolplannen zijn daar onderdeel van.

In januari 2025 volgt het volgende inspectierapport.

Het SKM van Liudger is eerst toegepast. Zelfevaluatie en de daaruit nieuwe doelen formuleren wordt organisatiebreed opgepakt.

De GMR vraagt wanneer een docent kan merken dat er wordt gewerkt aan kwaliteitszorg. Bij Dockinga wordt het nu uitgezet. Binnenkort worden docenten daarin meegenomen.

e. 8-maandsrapportage

Gewerkt wordt aan een soort governance kalender om structuur in informatiestromen aan te brengen op de verschillende thema's.

De GMR vraagt (pag. 5) of er in een volgende rapportage een analyse is op HV.

Een herstel op resultaten wordt niet verwacht. Wel wordt gesproken over een structurele aanpak van thema's, zoals onderwijsvisie.

De GMR vraagt wie de teksten schrijft onder de kopjes van de scholen.

De afdeling Onderwijs en kwaliteit maakt samenvattingen van de rapportages.

De GMR vraagt naar de verhouding functiemix (pag. 14/15) of op alle scholen LC en LD is uit te delen.

Er zijn maatwerkafspraken gemaakt met het Lauwers College en het Dockinga College, de Liudgersystematiek is gehandhaafd. Op grond van die afspraken zijn deze cijferse vorig jaar opgesteld. Met de GMR is afgesproken om deze constructie voor 1 jaar vast te stellen, met een zorgvuldige evaluatie.

Er komt Fierder-breed beleid, met nieuwe uitgangspunten, het beste van drie werelden. In augustus 2024 komt een nieuw beleid in relatie tot het koersplan. CvB komt hier het volgende overleg op terug.

De GMR mist beschrijvingen voor leerkrachten in de onderbouw en vraagt of een onderbouwdocent ergens op kan worden aangesproken.

Er zijn variabelen om de onderbouw mee te nemen. Het CvB neemt dit mee als aandachtspunt.

f. Onderzoek TwynstraGudde: verslag voortgang fase 2

Fase 2 is in afronding. Alle collega's zijn bijgepraat. Er volgt op 18 februari nog een sessie.

Het rapport wordt afgerond. Er zijn 2 lijnen:

1.) Een ontwikkellijn: hoe goed te stroomlijnen, wie doet wat en ontwikkelingsgericht op thema werken met duidelijke taken en rollen. 2.) Een ontwerpvoorbeeld: Hoe willen we dat FOC eruit ziet, wat verwachten we aan competenties, welke functies horen daarin. Informatie over ontwerp/visie volgt. Het wordt een systematiek waar evaluatie op volgt.

De sessie van 8 januari is wisselend beleefd. Het blijft een ontwikkeling.

g. Afvaardiging leden GMR

De rondvraag van het tweede deel wordt eerst behandeld. Vervolgens wordt het CvB bedankt voor aanwezigheid en inbreng en verlaat zij de vergadering.

-Gesprekkencyclus in relatie tot de functiemix:

J. Bijlsma sluit aan. Zijn opdracht is om het HR-beleid FO-breed te harmoniseren. Hij gaat als interim HR afgebakende projecten oppakken.

J. Bijlsma geeft een toelichting op de functiemix.

Afgesproken is om dit schooljaar, vanwege bevordering, te handelen volgens gebruik van Liudger. Voor volgend jaar wordt gesproken over hoe de functiemix in een andere vorm uit te voeren en de samenhang van functiemix met bijvoorbeeld de gesprekkencyclus neer te zetten.

J. Bijlsma vraagt de GMR naar de mening over assessment en functiemix voor leerkrachten en hoe het ontwikkelproces voor OOP wordt gezien. Dit om beleid te maken.

J. Bijlstra vraagt of de GMR het belang ziet van een ontwikkelassessment.

Competities kunnen op een andere wijze worden aangetoond. De 360 graden feedback methode en de leidinggevende kunnen ook bijdragen aan bevordering, en afsluiten met een gesprek.

J. Bijlstra vraagt wat, als het assessment een mogelijkheid is en geen verplichting. Niet als definitief oordeel of je bekwaam bent of als sluitstuk naar een hogere functie.

De GMR is positief wanneer je kan vragen naar een assessment, door een extern bedrijf, als hulpmiddel.

Wanneer er onvoldoende informatie ligt op de school kan het traject toch worden ingezet.

J. Bijlstra legt uit dat de functiebeschrijving voor LB, LC en LD verschillen. Aan einde spelen de competenties. Die worden gemeten in het meetmoment, het assessment. Dat is reden voor een assessment.

De GMR vindt de functie-eisen te ver gaan. De functie-eis is een basisbegin om met de teamleider te kunnen beoordelen of aan de eisen wordt voldaan. De competenties worden beschreven in een ontwikkelingsplan. De 360 graden feedback wordt daarin meegenomen. Dit geldt ook voor OOP.

Gericht gekeken moet worden naar de uitvoerbaarheid door de teamleiders. Een omschrijven van hoe de voorwaarden te gebruiken wordt aanbevolen.

Voorafgaand moet de visie helder zijn op hoe FO kijkt naar de organisatie. Naar de synergie tussen CvB en personeel. Hoe de lerende organisatie vorm te geven. Dan volgt een functiebouwhuis met invulling. Een professioneel ontwikkelingsplan moet er zijn met een centrale gesprekkencyclus.

De functiemix geeft een doel in ontwikkeling, dat is de gesprekkencyclus. Deze is nog niet overal gelijk.

Wie LC ambieert geeft dit aan bij de leidinggevende. Gekeken wordt wat daar voor nodig is. Er wordt een plan op gemaakt in 2 jaar. Dan volgt bevordering.

Nu bepaalt de teamleider hoe daar mee om te gaan.

De functiemix zou ingericht kunnen worden met een verwijzing naar de gesprekkencyclus, het hoeft niet op elkaar te wachten.

De GMR vraagt of het niveau van een functieschaal wordt getoetst nadat die eenmaal is toegekend. Dit is een aandachtspunt om over na te denken.

Een functieomschrijving voor objectieve beoordeling is eerst nodig.

J. Bijlsma geeft aan dat een module wordt toegevoegd aan het Avas-systeem om de gesprekkencyclus in onder te brengen. De leidinggevende ontvangt een signaal wanneer de

gesprekkencyclus is opgestart. Het systeem geeft toegang tot documenten voor de leidinggevende.

In het traject voor de gesprekkencyclus vraagt de GMR om het ontwikkeltraject voor OOP op te nemen.

Prioriteit ligt bij de functiemix, als objectief instrument waarmee personeel wordt gemotiveerd.

Het functiemixbeleid moet inbedding hebben in HRM. Het CvB vraagt de GMR mensen af te vaardigen. Contactpersoon van dit dossier van J. Bijlsma. Vanuit de GMR nemen T. Rozendal en W. Jacobi deel aan de klankbordgroep.

Of afvaardiging vanuit de GMR voor werving en selectie gewenst is wordt nagevraagd bij het CvB.

J. Bijlsma wordt bedankt voor zijn toelichtingen waarna hij de vergadering verlaat.

6. Rondvraag

De leerlingen hebben via het CvB een brief aan de directeuren gestuurd voor een locatiebezoek op de scholen. Daar zijn 2 of 3 reacties op ontvangen.

Het CvB brengt de brief nogmaals onder de aandacht van het DO.

Derde deel, alleen GMR

1. Ingekomen stukken

Jaarplanner GMR:

De GMR vraagt meer spreiding naast dinsdag- en woensdagavonden en om de eerste vergadering naar voren te halen.

2. Bespreking punten eerste en tweede deel vergadering

a. Aanbestedingskalender

Deze is ter informatie.

b. Verkiezingsreglement GMR

De GMR adviseert positief op het verkiezingsreglement GMR.

In maart kan worden gestart met werving.

3. Speerpunten GMR

-

4. Mededelingen

Het declaratieformulier GMR moet worden gedeeld met de SMR en dient te worden ingevuld om vergoeding te ontvangen. De secretaris stuurt een herinnering na.

5. Rondvraag

Niet iedereen heeft een kerstattentie/-groet gekregen.

6. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 21.25 uur.