

2024.04.17 Notulen GMR-vergadering

Aanwezig

GMR Personeelsgeleding:	W.T. Jacobi (vicevoorzitter), M. Steensma (secr.), T. Rozendal, G. van Westen,
GMR Oudergeleding:	E. van Wieren, J. Roorda
GMR Leerlingengeleding:	J. Broere, T. Heeringa
College van Bestuur:	J. Posthumus, W.J. Renkema
Afwezig met kennisgeving:	J. Hoekstra, S. Westra
Notulist:	G. Buruma

Eerste deel GMR/CvB

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering om 19:05 uur. J. Hoekstra en S. Westra hebben bericht van verhindering gegeven. J. Roorda stelt zichzelf voor als nieuw lid van de GMR. T. Heeringa opent de vergadering met de Staat van het onderwijs 2024 die net die middag is verschenen. Hij krijgt complimenten voor de actualiteit en zijn flexibiliteit.

2. Notulen

Tekstueel/ naar aanleiding van:

- Pagina 1 : tav verkiezingsreglement; de GMR en MR stemmen met elkaar af hoe zij in contact met elkaar blijven, hetzelfde geldt voor de MZ.
- Bezoek van de leerling geleding GMR (LGMR); in verband met de aankomende examens hebben er nog geen verdere bezoeken plaatsgevonden.
- Pagina 2: 4c: Inkoopbeleid; de bedragen per kolom kloppen niet. Of zijn niet goed af te lezen. J. Posthumus gaat hier achteraan. (actie 27/2-02)
- 4a: Meerjarenbegroting: W.J. Renkema legt uit dat er gesproken is over interventies, ook met de RvT. De GMR moet dezelfde informatie hebben als de RvT, daarom staat het stuk voor op de agenda van 29 mei.
- Pagina 5: rondvraag: het bezoek van de GMR aan de MR. M. Steensma wilde graag naar Schiermonnikoog, met overnachting. De heren Westra en Jacobi gaan naar Waskemeer.

De notulen van 28 februari 2024 worden met aanpassingen vastgesteld.

3. Terugkoppelingen

Er zijn geen op- of aanmerkingen op de meerjarenbegroting en de jaarplanning van de GMR.

4. Ter instemming of advisering

a. Bestuursformatieplan 2024-2025 – ter instemming

Pagina 5: de optelling van de leerlingenaantallen niet klopt voor het Lauwers College: $-22-3-26 = -51$, er staat -52 . De aantallen van Dockinga College en Liudger kloppen wel.

Wanneer dit document naast de functiemix gelegd wordt, dan zijn er tegenstrijdigheden.

J. Posthumus gaat na hoe het zit. (actie 17/4-01)

Bij *Punt 1.5* handelt over het verloop van de GT leerweg op het Dockinga. In Dokkum is men behoorlijk geschrokken van de krimp. CvB legt uit dat er een behoorlijke fluctuatie in de prognose zit, het wordt lastiger voorspellen. Er moet een beter inzicht komen waar er marktaandeel verloren gegaan is, waar het terug te winnen is. Niet alleen voor de GT, maar voor de fluctuaties in het algemeen.

Het totaal aan inschrijvingen van groep 8 leerlingen is meer dan het jaar ervoor, De verschillen die er nu tussen scholen zijn, zijn niet goed te verklaren.

CvB heeft Verus gevraagd een analyse te maken. Patronen uit demografische data worden geïdentificeerd, onderzocht zal worden wat dit voor het profielen en de aanpak van scholen betekent. Hoe wordt er op verwachtingen van ouders ingespeeld, wat is het aanbod, hoe wordt dit intern gedragen, het zorgprofiel, een brede kwaliteit van het onderwijs.

Vraag 6, alinea 3: bekostiging. Personeel 80% versus 11% voor materiaal

CvB legt uit dat de bekostigingssystematiek van OCW uitgaat van een verdeling van 85%-11%-4%, waarvan 85% voor personeel is, 11 voor materiaal en 4 voor leermiddelen. Deze verhouding is al lange tijd ongewijzigd. Scholen klagen dat ze het niet met 11 en 4 procent redden. De Lumpsum staat toe dat een deel van de bekostiging voor personeel ingezet wordt om materiele lasten te dekken. Het eigenlijke deel aan personeel is uitgezocht en komt op 80-81%, 80% wordt als ondergrens gehanteerd. In de huidige discussie tussen OCW en PO-Raad wordt ook 80% als ondergrens gehanteerd. In de geschetste scenario's is te zien dat bezuinigen op personeel het gemakkelijkst is, dat gaat ten koste van personeel en onderwijs, minder assistentie, grotere klassen, minder middelen. De NPO gelden moeten weliswaar voor 2025 besteed worden, maar omdat resterende gelden niet terugbetaald hoeven worden, valt dit vrij binnen de stichting. Er zijn plannen gemaakt voor deze besteding.

Bijlage 'Uitgangspunten formatieproces': Pagina 1, bij het punt verhouding OP en OOP leest men dat er 15% OOP op de locatie, de GMR vraagt of dit een standaardverhouding is.

CvB zegt dat er vergeleken wordt met andere scholen en noemt dat onder OOP ook onderwijsinstructeurs en onderwijsassistenten geschaard worden. De categorie OOP is daardoor niet helemaal helder, hier wordt aan gewerkt.

Voorlaatste pagina; voordracht vaste aanstellingen. Het is een mooi streven om na 1 jaar van tijdelijk naar een vaste aanstelling te gaan, men merkt er nog niet veel van.

CvB legt uit dat er voorheen met maximale tijdelijkheid gewerkt werd, bij de huidige formatie is dit niet het geval. Voorwaarde is wel dat er een goede beoordeling en gesprekscyclus onder ligt, dat diploma behaald is, dat het gaat om een tekort vak. Behoud van de flexibele schil blijft voor de vaste formatie belangrijk. De directie heeft hier veel aandacht voor en zorgt dat op 24 en 25 april iedereen hier helderheid in krijgt. De insteek is dat iemand bij goed functioneren een vaste aanstelling kan krijgen. Kijkend naar de leerling prognose kan dit ook leiden tot mobiliteit: dat er voorrang is op een andere locatie.

GMRLid zegt dat een docent 2 jaar onbevoegd mag lesgeven, het kan gebeuren dat een docent een vast contract met een clause krijgt. Is dit juridisch wel steekhoudend?

CvB zegt dat er wordt gestuurd op het halen van het diploma binnen een redelijke termijn. Wordt dit niet gehaald dan wordt er afscheid genomen, dat maakt de gesprekscyclus een belangrijke voorwaarde.

b. Privacyreglement en privacyverklaring leerlingen

Het reglement wordt ter instemming voorgelegd, de verklaring is ter informatie. Er zijn geen vragen over beide documenten.

c. Integriteitscode

De integriteitscode is nog geen wettelijk document, wel is het een eis die door de VO-raad gesteld is voor lidmaatschap. Scholen hadden deze integriteitscodes wel, maar het zijn geen levende documenten. Aan de RvT en de GMR wordt de vraag voorgelegd of de code passend is. Het moet geen papieren tijger worden.

GMR vindt artikel 7, lid 2 vrij streng, wat moet er bij de leidinggevende aangegeven worden, wat niet?

Lid 1 en 2 lijken met elkaar in tegenspraak te zijn, CvB komt hierop terug. (actie 17/4-02)

d. Klokkenluidersregeling

GMR noemt de Q&A verduidelijking gaf en vindt dat fijn.
Het is een moeilijk document. Er zijn geen verdere vragen over.

e. Heroverweging functiemixbeleid

In mei/juni 2023 zijn de verschillende scholen samengevoegd, het beleid is toen voor 1 jaar goedgekeurd. IN september wordt met HRM gezorgd voor gedragen beleid, maar dit is door de veelheid der dingen niet helemaal gelukt. In de gesprekscyclus zijn wel stappen gezet. De nieuwe koers vraagt ook om nieuw HRM beleid, een overweging waar de organisatie voor staat. De CvB vraagt om verlening van het huidige beleid, waarbij kritisch naar assessments wordt gekeken. Bij HRM zijn er zorgen geweest, uitval en ziekte, niet alles kon opgepakt worden.

GMR is met vakbond AOb hierover in contact, zij zijn niet onder de indruk.
CvB noemt dat er wel een kennismaking met de bonden is geweest, maar dat dit onderwerp nog niet naar voren is gekomen.
GMR vindt een handleiding voor teamleiders wenselijk, stroomlijnen is een goed idee.

GMR noemt dat begin 2024 is gesproken door een leidinggevende over de functiemix, toen werd gezegd dat het niet doorgaat.
CvB geeft aan dat vanuit de koers de functiemix een logisch gevolg is. CvB wil nieuw beleid, dan kan er niet voortgeborduurd worden op wat er ligt. Communicatie daarin verdient nog geen schoonheidsprijs.

GMR lid vindt het een moeilijk te lezen stuk en verzoekt om een heroverweging. Het lid leest dat binnen het Lauwers College 70% schaal LB heeft, LC van 16,3 naar 21,8% gegaan is. In het bestuur formatieplan staat dat de streefpercentages LC en LD bereikt zijn voor het Lauwers College. De cijfers van de heroverweging functiemix en het bestuur formatieplan zijn moeilijk te vergelijken. Op 2 van de 3 locaties is er nog niets gedaan met LC/ LD benoemingen en nu lijken de streefpercentages al gehaald.

CvB zegt dat er zeer wisselende beelden zijn van de benoemingen LC en LD. Het percentage kan fluctueren doordat mensen vertrekken die net als LC zijn benoemd, of dat nieuwkomers als LC docent binnenkomen. Het meten ervan vraagt aandacht en ook de vraag of er in de toekomst per locatie gekeken gaat worden, per gemeenschap of op Fierder niveau.

GMR lid vindt het een vervelende gedachte dat mensen nu wel de moeite doen om aan alle vinkjes te voldoen voor een bevordering, maar dat de formatieve ruimte er niet is, terwijl dit aan het begin van het schooljaar wel zo is aangegeven. CVB gaat hier achteraan (17/4-03)

CvB noemt dat een docent ook voor een assessment kan opgaan, in plaats van een bevordering, directeurs worden hierop ook gestuurd.

CvB zegt dat de functiemix sinds 2014 speelt, doelen moeten gehaald worden. De discussie zou meer over de kwalitatieve kant moeten gaan, wat kan er van een LC of LD docent verwacht worden, deze discussie wordt nog te weinig gevoerd.

GMR lid zegt dat de GMR voor 1 jaar ingestemd heeft met het functiemixbeleid, zodat er binnen het Lauwers en Dockinga College de mogelijkheid om voor LC en LD in aanmerking te komen weer geboden kon worden. Nu kan dat niet opgaan, dat is een vervelende tegenstrijdigheid. GMR lid benadrukt dat het belangrijk is om kwaliteit te behouden, mensen moeten door dit soort zaken niet vertrekken.

CvB weet dat er vanuit verschillende locaties voordrachten en assessments zijn gedaan.

CvB vindt dat Hrm de kwantitatieve gegevens per school inzichtelijk kan maken. Assessments laten daarnaast ook zien wat een persoon en locatie in huis heeft.

Tweede deel met CvB, informeel - ter informatie en/of ter informatie

5. Mededelingen

a. Professioneel Statuut

Het professioneel statuut is sinds 2017 wettelijk verplicht, bij het laatste bezoek van de inspectie is het voor het eerst meegenomen. Via een beleidsmedewerker is het document wel voorbereid., niet via de GMR. Van de inspectie is een herstelopdracht gekomen, een nieuw document wat via de GMR de school ingaat.

GMR weet dat het Lauwers College hier eerder serieus mee bezig is geweest. L. Feitsma wordt hierover nagevraagd. (actie 14/7-04)

b. Mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid wordt vanuit verschillende invalshoeken aangevlogen. De leerling prognoses laten een krimp zien, het wordt dan wenselijk om naar (verplichte) mobiliteit te kijken. Voor het komende jaar zal het nog niet aan de orde zijn. De scholengroep Dokkum werkt integraal samen, daar wordt niet zo per locatie gekeken. Voorwaarden voor verplichte mobiliteit worden onderzocht, maar eerst wordt er meer ingezet op vrijwillige mobiliteit.

GMR merkt op dat het mobiliteitsplan van het Lauwers College met de bonden afgestemd was.

6. Rondvraag

CvB zegt dat er een interne kandidaat benoemd is bij Pro Drachten.

GMR is benieuwd of er al ander nieuws over directeuren en interim-directeuren is.

CvB noemt dat op het Dockinga de functie directeur havo/vwo open staat. Dhr. B. Staal stopt in Schiermonnikoog en Kollum. Het is de vraag hoe dit opgelost kan worden.

Voor een interim geldt dat er een ander proces ingericht wordt dan bij een reguliere vacature. CvB schuift bij de teams in Schier en Kollum aan om te horen hoe de situatie nu is en wat er van een schoolleider verwacht wordt.

Om 20:30 uur eindigt deel 2.

Derde deel, alleen GMR

1. Ingekomen stukken

Er zijn geen stukken.

2. Bespreking punten eerste en tweede deel vergadering

a. Bestuursformatieplan 2024-2025

Besluit: de GMR stemt unaniem in met het bestuursformatieplan 2024-2025

b. Privacyreglement en privacyverklaring leerlingen

Besluit: de GMR stemt unaniem in met het privacyreglement.

De privacyverklaring is ter informatie.

c. Integriteitscode

Besluit: de GMR stemt niet in met de code, het advies is om artikel 7 in zijn geheel onder de loep te nemen, de logica hierin lijkt te ontbreken.

d. Klokkenluidersregeling

Besluit: de GMR stemt in met de regeling.

e. Heroverweging Functiemixbeleid

Besluit:

Er is in 2023 ingestemd met een functiemixbeleid voor 1 jaar. De notitie is geen nieuw beleid. De GMR ziet graag een nieuw functiemixbeleid tegemoet. Ze stemt in met deze notitie voor maximaal 1 jaar. De stand van zaken rond het beleid wordt als agendapunt opgevoerd.

3. Mededelingen

- Twee GMR leden hebben overleg met de Raad van Toezicht gehad, het was een prettig gesprek, de GMR en RvT kijken op ongeveer dezelfde wijze naar zaken binnen Fierder. De rol van de GMR wordt door de RvT gewaardeerd.
- In week 17 is er een bijeenkomst van alle MZ organen, een inventarisatie volgt wie van de GMR hierbij aanwezig kan zijn.
- De verkiezingscommissie GMR bestaat uit W.T. Jacobi en S. Westra

4. Rondvraag

5. Sluiting

De voorzitter dankt alle aanwezigen voor hun inbreng sluit de vergadering om 21.33 uur.

Nr	Actie	Bijzonderheden
28/2-02	Inkoopbeleid: leesbaarheid per kolom geeft verwarring. Nakijken van de genoemde cijfers.	J. Posthumus
28/2-03	Organiseren verkiezingen GMR	W.T. Jacobi en S. Westra
28/2-04	Bezoek MR locatie	M. Steensma- de Vries T. Rozendal S. Westra en W.T. Jacobi
17/4-01	4a bestuursformatieplan; de getallen op pagina 5 lijken niet te kloppen.	J. Posthumus
17/4-02	4c Integriteitscode: lid 1 en 2 lijken met elkaar in tegenspraak te zijn.	W. J. Renkema
17/4-03	4c Heroverweging functiemix: streefpercentages LC/LD voor Lauwers College versus de formatieve ruimte. Inzicht in verdeling LB/LC/LD per school.	W. J. Renkema
17/4-04	5a: professioneel statuut: navraag bevindingen van Lauwers College bij Laura Feitsma	W.J. Renkema/ J. Posthumus