

Notulen GMR-vergadering Stichting FEDRA
Woensdag 11 januari 19.30-22.00 uur

Aanwezig: Mariska Al, Astrid Boere, Mirjam Burton, Mariëlle Duin-Numan, Jantine van der Geer, Leontine Helmer, Maarten ter Horst, Yvonne Konst (voorzitter), Astrid Kaandorp,
Afwezig met afbericht: Suzanne van Egmond, Renee Wieringa

Extra aanwezig op uitnodiging: Yvonne Rozeman (bestuurder) en Michel Rog en Linda de Boer (Raad van Toezicht), Alfred Wagenaar (bovenschools beleidsmedewerker ICT)

Notulist: Astrid Kaandorp

Vacante zetel: Wilgenroos O en Ark O

1. Opening

De voorzitter opent om 20.00 uur de vergadering met de aanwezigen en afwezigen.

2. Presentatie Yvonne "De eerste 100 dagen Fedra"

Yvonne was voor de functie als bestuurder getipt door Annemarie, bestuurder van Atlant. Ze heeft de eerste periode de kans gekregen mee te lopen met Irene, veel gezien daardoor en ook de tijd er voor gekregen. Veel kunnen inlezen. Er was in de eerste fase geen stress want alles liep door, omdat ze samen waren.

Wat heeft Yvonne gezien en waar staat ze voor:

Geen enkel succes realiseer je alleen; relatie en solidariteit staan centraal
Scholen geven betekenisvol en geïntegreerd onderwijs
Fedra biedt vernieuwend en toekomstgericht onderwijs

Fedra personeel blijft in ontwikkeling

Wat ons kenmerkt; vertrouwen, betrouwbaarheid, professionaliteit, kwaliteit, ontwikkelingen en initiatief

Pareltjes wat valt als eerste op: Nieuwe schoolweek Wat aanspreekt is niet alleen visionair, maar ook gelijk doen & samen met een ander bestuur! Wat een meerwaarde dat er niet binnen de kaders van de besturen wordt gedacht (v.b. Opleidingsschool, Four-teens). Yvonne's visie op de overgang PO-VO: We selecteren te jong in Nederland. Ontwikkeling centraal en dan toch een rare knip in groep 8. Zelf heeft ze in Heerhugowaard ook getracht een soortgelijke situatie op te starten.

Yvonne's Missie: Ieder mens wordt geboren met potentieel. In de basis autodidact en exploratiedrang. Mag een kind dat eerst ontdekken en zich vanuit de potentie ontwikkelen. En ontwikkelen we dan de mens in het leven of denken we dat er eerst iets van gemaakt moet worden? Zij vraagt zich bij alles af: Staat het kind werkelijk centraal?

Hoe dat er precies uitziet: Er is volgens Yvonne niet 1 manier die altijd alleen maar goed is. Want anders zouden we dat allang gedaan hebben.

Wat is er voor nodig om het kind en zijn ontwikkeling werkelijk centraal te laten staan?

- Een organisatie die dienend is aan de opdracht
- Professionals die toegerust zijn om hun vak optimaal te beoefenen
- Wendbaar en creativiteit
- Consensus en afstemming
- Professionals: lerende omgeving. Het kan niet zo zijn dat we onderwijzen en zelf niet meer leren
- Betrouwbaarheid

Wat kan je van Yvonne verwachten?

- Yvonne geeft aan dat ze zelf toe was aan een nieuwe uitdaging. Ze was hiervoor 16 jaar directeur en heeft 2 fusies meegemaakt. Yvonne wil bijdragen!
- (Professionele) Ruimte (Lef), verantwoording vragen, toerusten
- Koersvast (de richting is leidend, niet het doel. Reizen met een rugzak i.p.v. een eindbestemming)
- Verbinder, samenhang en gezamenlijkheid
- Van de dialoog (ga graag het gesprek aan)
- Werken vanuit gelijkwaardigheid (rollen i.p.v. rangen)
- Onderzoekend veranderen

Wat zie ik bij Fedra:

De basis is goed. Kwalitatief, financieel goed, alles loopt. Ik hoefde nergens meteen vol op in de actie. Het enorme personeelstekort is duidelijk. Yvonne heeft zich warm welkom gevoeld en ziet dat we in de organisatie op allerlei lagen trots zijn op wat we doen. Veel mensen kennen elkaar (v.b. Kerstmarkt iedereen stond te kletsen, gaf het "samen" duidelijk weer.). Er wordt autonomie gepakt op de scholen. Dat vindt Yvonne mooi, wel zouden we samen een richting moeten kiezen om op te gaan.

Te versterken punten:

Yvonne signaleert ook : Fedra is bescheiden. Naar haar idee is er meer potentie: kus de visie wakker. Fedra mag zich wel wat meer laten zien. Wie zijn wij en wat hebben we in huis. De basis mag wat meer open. Er staat veel op papier er is veel vastgelegd. Het is niet altijd duidelijk van wie het is en het is ook niet altijd duidelijk of iedereen op de hoogte is van de stukken/ intenties. Dit verwacht misschien nog wel aandacht; kan top down overkomen/ zijn overgekomen. Mag wel iets meer van de mensen zelf worden.

Strategisch beleid, functiebouwwerk is nu nog vrij summier. Dat mag breder groeien. Zeker in de tijd van nu is er noodzaak om een wat meer gedifferentieerd functiebouwwerk te laten ontstaan. Maar wel op visie gestuurd. Goed om samen te onderzoeken welke doorstroommogelijkheden en functies er nog passend zouden zijn. Bij andere stichtingen kunnen we ook voorbeelden halen. Daarin zal de GMR worden meegenomen. De 5 medewerkers van stafbureau zouden eigenlijk ook opnieuw moeten worden bezoldigd (ook in L11, zonder toelage, dat is niet wenselijk). Dank voor het snelle schakelen voor de bezoldiging van de zoco's.

Verandering van de besturingsfilosofie. We zijn nu naar een andere bestuursvorm gegaan, maar de filosofie is er nog niet. Er lag heel veel bij de bestuurders in de oude vorm. Er moet nu gezocht worden naar een andere taakverdeling. Er zouden meer mensen portefeuilles moeten dragen. Voorbeeld van onderhoud en huisvesting.

Wat wordt de opdracht voor de komende periode?

Alle activiteiten dienen er toe om opnieuw met elkaar te zoeken naar wat bindt ons en zijn onze waarden en hoe zou de nieuwe organisatie er dan dienend aan moeten bijdragen en uit moeten zien. Dit gaan we doen met een extern bureau, samen met directeuren en stafbureau.

En ondertussen de dagelijkse gang van zaken:

- Heeft het lerarentekort onze volledige aandacht
- Werken we aan het functiehuis
- Zijn we elkaar aan het ontdekken en leren kennen
- En zorgen we er voor dat we niet vergeten plezier te maken

Hoe worden we hierin de GMR meenemen?

Elke vergadering een update vanuit de bestuurder? Yvonne stemt daarmee in. Er wordt ook benoemd dat het voor ook de GMR een onverwachte transitie is naar een nieuwe bestuursvorm. Yvonne erkent dit en krijgt dit geluid ook terug uit andere lagen van de organisatie. Ze is natuurlijk geen deel geweest van dit eerdere transitietraject, maar ze wil de signalen wel oppakken. Er is bij de directeuren destijds bijv. ook gestemd over "Wil je met 1 bestuurder verder? Daar is gedacht dat dat om Irene ging, dus om de specifieke persoon. Dat Irene vervolgens weg ging en dit toch de nieuwe opdracht is gaf verwarring en ook onrust. De directies waren zich niet bewust dat hun keuze voor de 1 hoofdige bestuurder in de vorm van Irene deze consequenties zou kunnen hebben. Ook voor de mensen op het stafbureau verandert er veel. Dat is een proces. Er moet helderder gaan worden waar de nieuwe beslissingsbevoegdheden liggen voor alle leden. Er zijn ook veel nieuwe stafleden aangesteld zoals een nieuwe HR, nieuwe controller, nieuwe aansturing huisvesting.

In de aanwezigheid van Linda de Boer en Michel Rog (RvT Fedra)

Bestuurlijke visitatie & de aandachtspunten voor de toekomst:

Herkennen jullie de conclusie en de aandachtspunten die daarin naar voren komen? L en M maakten kennis met een heel goed ingelezen commissie. Wij waren laat in de dag. Daardoor werd het een heel reflectief gesprek. Heel waardevol. Indringend richting gekregen. Met name hoe de vorm van 2 bestuurders is uitgekapt en wat er nodig kan zijn voor de toekomst. De RvT kon zich in de aanbevelingen erg in vinden. Er is door de RvT nu ook gelijk op gehandeld. De GMR geeft aan dat we iets gemist hebben in de transitie/ het proces van 2 naar 1 bestuurder te gaan. In de gang naar de aanneming van 1 bestuurder heeft de RvT het gevoel gehad er wel met de directeuren en de GMR uitgebreid over te hebben gesproken. Toen gaf Irene aan dat ze weg zou gaan. De transitie is wel veel sneller gegaan dan iedereen voor ogen had. In eerste instantie zou Irene nog een jaar aanblijven. Uit de visitatie bleek een ander advies. In de gesprekken met Irene en Yvonne samen zijn wensen geïnventariseerd en toen is gebleken dat beiden het beter zouden vinden om met 1 bestuurder verder te gaan. Het boegbeeld van de organisatie (parttime) en de plek van de nieuwe bestuurder positioneren zijn veel in de gesprekken tussen de bestuurders met de RvT aan de orde gekomen. Driehoek bestuur, directie en staf moet steviger dan dat het was. Het lag te veel bij de 2 en later 1 bestuurder: ze deden alles zelf. Het stafbureau: Hoe gaat die transitie: hebben jullie het gevoel dat dat nu stevig is? Ze hebben ons er van weten te overtuigen dat het nu veel steviger is, zodat de ene bestuurder veel meer kan delegeren. De basis moet nog groeien. Nu zijn er ook een aantal mensen nog in een interim-positie, zodat er ook nog goed gezocht kan worden naar wat werkzaam is. De RvT zal zich erg richten op het positioneren van de nieuwe startende bestuurder. Los daarvan is er ook niet heel veel beschikbaar. In het bedrijfsleven kan je meer verdienen dan bij ons in het onderwijs. Dat maakt ook dat je het niet uit de markt kan halen.

Waren er voor jullie ook blinde vlekken die nu werden belicht? Nee, dat was niet het geval. Wel was de visitatie-commissie heel blij met het zicht op de kwaliteit van de organisatie. Dat stelde de RvT ook gerust.

Wat is jullie visie op de aanbeveling richting het koersplan. Daar is de RvT het wel mee eens. Is het opzetten van een nieuw koersplan zoals gepland nog dit schooljaar? Het wordt nu met 1 schooljaar (2023-2024) verlengd en daarna worden de aanbevelingen meegenomen in het nieuw op te stellen koersplan.

De RvT bezoekt dit en komend schooljaar de scholen. Doel: Navraag doen; Hoe kijken de scholen nu aan tegen het bestuur en wat zijn hun aanbevelingen. Daarnaast bezoeken we de scholen met als doel: Er wordt geproefd hoe de dagelijkse praktijk is op de scholen. Nu op de Wilgenroos, Westbroek, Ark en Vrijheid geweest. Sommige punten die we tegen kwamen zijn ook alleen echt voor de bestuurder en worden dan teruggelegd. Voor komend schooljaar staan er 5 op de planning.

Ook de pagina van de RvT en de Novello zal de rol en taakverdeling van de RvT worden ge-update, zodat het voor iedereen helder is waar de RvT mee bezig is.

De nieuwe organisatiestructuur

De nieuwe schoolweek: op 6 maart is er een gezamenlijke studiedag met als doel; ons meenemen in de pilot van de nieuwe organisatie-structuur in het kader van oplossen lerarentekort. Hoe kijken jullie aan tegen de ontwikkelingen op dit gebied? Zijn er nog zaken waarover jullie nog vinger aan de pols moeten houden? Er is nu aangegeven dat er meer ruimte moet worden gemaakt in de eerste opzet van de gestelde kaders. De besturen zouden daarin moeten komen met concrete voorstellen van wat jullie dan echt willen. Leg uit waarom je ergens tegen aan loopt en ligt dit toe en kijk in de rest van het land en verhoud je tot de PO-raad. De RvT is in afwachting van een stap van de bestuurders. Met de 3 besturen moeten keuzes worden gemaakt. Er mag geen concurrentiepositie uit voortkomen, men mag natuurlijk verschillende delen uitwerken, maar geen verschillen in de bestuurlijke uitvoering ontstaan. De RvT had wel verwacht dat we wat verder zouden zijn nu. Het tempo valt nu wat tegen. Het Umfeld lijkt ook ruimte te bieden voor meer speling. De aanbeveling is wel, neem die dan ook. De GMR heeft in dit proces nu geen positie en heeft geen sturende rol, dat ligt op MR vlak. De RvT is scherp op het bewegen buiten de wettelijke kaders.

Stel dat er straks een oplossing is. En wat als de MR-ren dan niet accorderen? Als het goed is kan het niet zijn dat het als voldongen feit wordt gepresenteerd en dan kan worden afgewezen. Dat is niet wenselijk. Het is de bedoeling dat MR-ren goed meegenomen zijn in het traject. Nu is de vraag of de MR-ren ook daadwerkelijk betrokken zijn en meer weten dan de algemene communicatie. En hoe zijn de overige MR-ren hierbij betrokken/gesprekspartner, zodat ook zij niet plotseling worden overvallen en kunnen afwijzen?

Vrijheid, gezondheidsrisico's (voor nu blijft dit punt even liggen. Ook gezien de tijd.)

Hoe veel tijd heeft de RvT eigenlijk voor Fedra? Vorig jaar was een intensief jaar. We komen regelmatig samen, op het bestuurskantoor. Maandelijks 1,5- 2 dagen.

In de aanwezigheid van Alfred Wagenaar ICT beleid

Alfred komt **de beleidsstukken sociale media & privacy en gedragscode ICT & bedrijfsmiddelen** toelichten

Bedenken jullie alle beleidsstukken zelf of halen jullie die ook bij overkoepelende organisaties, zoals bijv. PO raad? In dit geval is er veel van Kennisnet gehaald en samengevoegd.

We komen met het IBP. De AVG blijkt veel strenger te zijn dan gedacht was. De FG (functionaris persoonsgegevens) heeft ook gekeken naar de juridische kant van de beleidsstukken. De directeuren hebben scholing gehad van Your Safety Net (zoals de toprisico's en de gebruikersovereenkomsten). De privacy werd een ding van Alfred, het doel is nu: het moet bij de scholen liggen. Wat we op school moeten gaan doen: leidraad om te gaan bespreken. Het is best wel zwaar aangezet. Dat klopt. Met het team moet je gaan bespreken. Wat vinden we hier van en hoe gaan we dit implementeren? We zien zo veel open liggen. Gedragsverandering te weeg brengen is nu echt noodzaak. (zoals de clear-desk policy)

De stukken die er nu zijn verspreid moeten er aan ten grondslag liggen. Welke rol heeft de ICT coordinator om niet alleen de directeuren dit te laten dragen? Niet alle directeuren hebben de kennis over alle middelen die in de school worden gebruikt.

Alfred laat ons de toekomstige indeling van de Sharepoint zien. Hierin kan berichtgeving naar de verschillende geledingen makkelijker en kan je terug zoeken of verdieping zoeken.

Via YSN is er een implementatie-traject na te lopen. Zo wordt de directeur geholpen zijn verantwoordelijkheid te kunnen nemen. Alfred kan het van een afstand monitoren. Wordt de ICT'er daar ook geholpen met het opstarten vanuit Alfred? Ga je ook de scholen langs? Alfred is geregeld hiervoor bij het directeurenoverleg aanwezig. Hij denkt dat dat voldoende is.

Op detailniveau mag het verschillen in de uitvoer, na het gesprek met de verschillende leden. Maar in de basis moet de uitvoering gelijk zijn. De urgentie van het onderwerp moet nu eerst hoog op de agenda komen te staan. Alfred verwacht jaren nodig te hebben voor dit traject. De directeuren ervaren het nu nog als extra werk.

Is het bewustwordingsproces vanzelf een weg die kan worden gelopen naast het goedkeuren van de protocollen door de GMR? Willen we niet eigenlijk een implementatieplan wat zorgt voor de uitwerking op schoolniveau? De protocollen staan in YSN. We willen als GMR inzicht krijgen wat de stappen zullen zijn en hoe dit zal worden vervolgd en gevolgd. Een voorlegger is wenselijk. Natalie en Alfred zullen de plannen op bestuursniveau monitoren en aan elke data zal een taak en een datum vast worden gelegd.

Dit waarborgt nog niet dat het gaat leven en zal worden overgebracht. Is een audit of een mystery bezoek zinvol om te borgen? Bij de eerste ronde is dit gebeurd en bleek alles bij Alfred terecht te komen.

Tzt ook de privé-telefoon mogelijk weer een gesprekspunt.

Is dit implementatietraject voor de directeuren ook prioriteit?

Dit schooljaar zouden we moeten opschalen naar 3, (huidige situatie Fedra-breed belevingsniveau 2,3)

Facebook en oudergedrag (pag. 3). Nu staat er in het protocol Sociale Media dat wanneer ouders zich op Facebook misdragen dit opgenomen zal worden opgenomen. "Afhankelijk van....."zal er actie worden genomen richting... Dit moet worden aangescherpt dat het hier alleen school-gerelateerde zaken betreft.

3.4 bezwaar en beroep. "Dit is meestal geregeld in de arbeidsovereenkomst cao". Dit lijkt zo niet te zijn aangepast aan de Fedra-situatie.

Nog 1 suggestie: compliance of privacy-training misschien jaarlijks voor alle Fedra-medewerkers (gamification positieve ervaringen mee binnen de GMR).

Privacy-document instemming oudergeleding: ja
Protocol Sociale Media: zijn alle aandachtspunten/suggesties verwerkt ?, dan akkoord met aanbeveling: wat wordt de procedure voor uitrollen en borgen van de protocollen.
Gedragscode ICT en bedrijfsmiddelen: akkoord met aanbeveling: wat wordt de procedure voor het uitrollen en borgen van de protocollen.
Yvonne gaat de aanbeveling formuleren en zal deze nog even met ons delen.

De vraag van de toelage ook toekennen aan de stafleden van het bestuurskantoor
Inhoudelijk is de PG GMR akkoord.
Er is alleen een vraag over de procedure. Nu zijn er geen stukken om op terug te vallen of om op in te lezen. Graag de volgende keer anders

Textueel aanvulling: september in de titel
Inhoudelijk goedgekeurd

Visitatie-commissie: Yvonne en Mariëlle waren aanwezig voelde als een mondeling examen. Veel stukken aan ten grondslag. Was erg leuk om te doen. Ze wisten waar ze het over hadden. Mariëlle is nog naar de terugkoppeling geweest. De 1-koppige bestuursfunctie, de behoefte aan het nieuwe koersplan, het koers/jaarplan van de GMR,

Yvonne heeft weer actie genomen t.a.v. de nog niet ingevulde GMR vacatures.
Het levert geen nieuwe leden. Ark en Wilgenroos Vandaag afwezig met afmelding: Suzanne

Rene: Yvonne zal op kraamvisite gaan .
Irene afscheid: Yvonne, Jantien, Mirjam, Astrid, Astrid en Mariëlle: theater-bon namens de GMR

Waarschijnlijk zal Yvonne bijna het stokje weer terug geven aan René.

Maarten: verslag vorige keer: jaarverslag goedgekeurd met aanpassingen. 2 tekstuele aanpassingen graag naar Maarten.
Verslag 29 juni 2022 ontbreekt. Wie kan deze Maarten toesturen voor op de website.