

MR VERGADERING 15-10-2018

Locatie: Wolfert Lansing

Tijd: 19.30 - 22.45

Voorbespreking zonder directie.

Mededelingen:

1. *De vergadering van 19 maart gaat mogelijk naar 18 maart. Of dit mogelijk is, moet nog bij de directie gecontroleerd worden.*

2. *Volgende vergadering (maandag 19 november - Wolfert Dalton), zal eerder gestart worden door de voorzitter om met MR leden door het MR reglement heen te lopen.*

1. Agenda vaststellen

De voorzitter opent de vergadering en de agendapunten worden vastgesteld. Er komen geen nieuwe agendapunten op de agenda voor deze vergadering.

2. Werkgroepen (en MR ambitie).

De werkgroepen zullen dit jaar weer actiever ingezet worden. Zo kunnen de werkgroepen aan de slag als er onderwerpen zijn die hen direct aangaan en hier dieper op in gaan. Ook wordt verwacht dat de werkgroepen zo onderwerpen voorbereiden en onderzoeken en deze later kort toelichten aan de rest van de MR.

De werkgroepen voor dit schooljaar zijn:

- Financiën
- Personeel / CAO
- ICT
- Ouderbetrokkenheid & Onderwijskwaliteit
- MR 2.0
- GUTS
- Verkiezingen

De namen van de leden van deze werkgroepen zijn bekend bij de leden zelf en bij de voorzitter en de secretaris. Tevens staan ze voor de leden van de MR beschreven in een lijst op de google drive van de MR.

Ambities: De medezeggenschap moet komend schoolplan duidelijker vermeld worden. De ene locatie benoemt heel duidelijk betrokkenheid van bijvoorbeeld ouders, terwijl andere vestigingen hier niets mee doen. De MR vraagt daarom alle leden de schoolplannen door te lezen om dit te bekijken.

Communicatie: De MR vraagt leden om de gegevens aan te vullen in de ledenlijst (map 2018-2019). Dit bestand is voor alle leden nu toegankelijk met schrijfrechten. In verband met privacy is het niet verplicht telefoonnummers te melden.

Er kan een chat app gebruikt worden voor de MR, die veiliger is dan Whatsapp; Signal. Hier zou een groep aangemaakt kunnen worden voor onderling contact tussen de leden van de MR.

3. Scholing MR leden

De wens is dat zoveel mogelijk leden dit jaar weer een scholing volgen voor de MR. Er is een apart budget hiervoor, dus voor collega's gaat dit niet ten koste van het budget die voor vakspecifieke nascholing in de CAO staat.

De MR merkt op dat de scholing van de AOB kwalitatief beter blijkt te zijn dan die georganiseerd door VOO.

De facturen moeten specifiek gericht worden aan de MR van de Wolfert van Borselen Scholengroep, omdat ze dan direct betaald kunnen worden door de administratie. Het makkelijkste is de factuur op te laten sturen / door te sturen naar: crediteuren@wolfert.nl

Vergadering in aanwezigheid van de directie.

4. Notulen 18-09-2018

De notulen zijn door de MR goedgekeurd. Wel is de vraag van de MR of de nieuwe vicevoorzitter hierin bij naam genoemd wil worden of niet. Dit zal nagevraagd worden.

5. Mededelingen van de directie

De nieuwe locatiedirecteur van Wolfert Lansing stelt zich voor. De locatiedirecteur geeft aan dat er in positieve zin al veel veranderd is, maar er moeten nog meer stappen gemaakt worden. De locatiedirecteur geeft aan dat het team betrokken is, en dat hij het idee heeft dat 'de oorlog' hiermee gewonnen kan worden. De sfeer onder het personeel is enorm verbeterd, er is meer rust en er is meer draagvlak voor nieuw beleid.

6. Bevorderingsnormen Wolfert Tweetalig

De MR geeft aan de bevorderingsnormen van Wolfert Tweetalig voor dit schooljaar goed te keuren, mits (zoals voorgesteld door de directie) het vak Guts weer specifiek genoemd wordt.

7. Begroting 2019

De directie geeft een uitgebreide presentatie over de begroting van de Wolfert van Borselen Scholengroep. Belangrijke punten hieruit worden hieronder vermeldt.

Er is een totale pot met inkomsten voor de gehele scholengroep. Deze pot wordt daarna weer verder verdeeld per locatie. Bij de verdeling wordt onder andere gekeken naar de aantallen van leerlingen per locatie.

Het is dit jaar nodig om uit het budget van de Wolfert scholen die dit jaar goed lopen, budget over te hevelen naar de noodlijdende vestigingen. Het gaat dit schooljaar vooralsnog alleen om Wolfert Lansing. Deze solidariteit is tijdelijk nodig om te zorgen dat de scholen uit de scholengroep weer kunnen opkrabbelen en dan niet met een zwaar financieel tekort zitten.

De komende 4-5 jaar zijn financieel zwaardere jaren, maar vanaf 2022 zal de scholengroep waarschijnlijk weer stabiel zijn en verder groeien.

Wolfert College: Blijft waarschijnlijk de komende jaren stabiel qua leerlingenaantallen

Wolfert Dalton: Zakt waarschijnlijk tot zeker 2020 met leerlingenaantallen voordat er weer groei is. Dit komt doordat er voorlopig meer uitstroom is (grote bovenbouw klassen) dan instroom van nieuwe leerlingen.

Wolfert Lyceum: Blijft waarschijnlijk voorlopig nog verder groeien.

Wolfert Lansing: De verwachting is dat dit schooljaar de dip is geweest, en dat er vanaf volgend jaar weer groei bij deze locatie zichtbaar zal zijn. Doordat leerlingen slechts 4 jaar op Wolfert Lansing les hebben (ivm het VMBO), is groei ook sneller zichtbaar. Ook zal nieuwbouw deze vestiging helpen om sneller weer te groeien.

RISS Junior Campus: Deze locatie blijft waarschijnlijk stabiel.

RISS Senior Campus: Groeit stabiel

Bij de RISS is het moeilijk te voorspellen hoeveel leerlingen er zullen zijn, omdat het hier om kinderen van Expats gaat. Deze groep vertrekt vaak na enkele jaren weer naar het buitenland.

Wolfert Tweetalig: Lichte groei, vooral door leerlingen van Wolfert College en de ISK (internationale schakelklas)

De begroting moet nog door de directie en BOOR goedgekeurd worden, maar dit zal waarschijnlijk wel gedaan worden.

8. Functiemix 2018-2019

De functiemix voor het komend jaar wordt vastgesteld, maar wel zijn er enkele vragen.

1. in 2015 zijn afspraken gemaakt over 3 FTE voor Wolfert College en 2 FTE op Wolfert Lansing (destijds PRO). waar zijn deze? De directie geeft dat er een andere wegingsfactor is. De functies zijn wel aangeboden, maar ze zijn niet ingezet door de directie. Er werd aangegeven dat er op dat moment meer vraag was naar LC dan LD.

2. Door de krimp heeft Wolfert Lansing dit jaar helemaal geen ruimte om LC functies uit te geven. Ook zijn die van Lansing vorig schooljaar niet uitgegeven, en zijn deze komen te vervallen.

De MR vraagt uit naam van Wolfert Lansing of er mogelijk toch LC functies beschikbaar kunnen komen voor de collega's van die locatie. Dit om eventuele ontevredenheid (er zijn namelijk collega's die via een detacheringsbureau werken die wel een salaris hebben gelijkwaardig aan dat van een LD docent) tegen te gaan. De directie geeft aan dat

gedetacheerde collega's niet meegerekend worden in de functiemix, en er door de terugloop van leerlingenaantallen geen ruimte is voor LC functies op Wolfert Lansing.

De directie beaamt dat er collega's op Wolfert Lansing zijn die in positieve zin duidelijk meer opvallen dan anderen. Voor dit soort collega's zou het een oplossing kunnen zijn om een flexibele beloning in te zetten. De MR kan zich hierin vinden, maar geeft wel aan dat dit ook een risico meebrengt, omdat het altijd moeilijk blijft de ene collega wel te belonen, en een andere niet.

De MR gaat akkoord met een mogelijke flexibele beloning voor enkele collega's op Wolfert Lansing.

9. RISS Staff Code of Conduct.

De RISS heeft een document opgesteld waarin een aantal gedragsregels voor het personeel vastgelegd worden voor schooljaren 2018-2022. Dit is deels omdat het personeel bij een internationale school snel wisselt en zo een document dan nuttig is, maar ook is veel personeel van een internationale school ook zelf van buiten Nederland waardoor niet altijd bekend is welke gedragsregels binnen het Nederlandse onderwijs wel of niet gewenst zijn. Het document is naast bovengenoemde redenen ook nodig voor de accreditatie van de RISS. Bij het samenstellen van deze tekst is zowel het personeel als de PAR (personeels adviesraad) betrokken.

De MR geeft aan dat een deel van het personeel zich zorgen maakt voor mogelijk misbruik van deze tekst tijdens bijvoorbeeld functioneringsgesprekken. De directie geeft aan dat als een collega angst voelt voor zo een document, er vaak iets anders achter zit waardoor dit gevoel is ontstaan. De Staff Code of Conduct is niet in strijd met de wet, en uiteindelijk beschermt de CAO de docent.

De MR vraagt waarom een docent moet tekenen voor het stuk. De directie geeft aan dat het belangrijk is dat een docent daarmee aangeeft dat het stuk gelezen en begrepen is. Daarnaast geeft de MR aan dat de oude FUWA omschrijvingen niet meer kloppen (leerlingenaantallen onder andere.)

Beslissing van de MR:

Omdat er nog een aantal collega's onzeker en ontevreden zijn over dit stuk, wil de MR dat de Staff Code of Conduct nogmaals met de PAR en de locatiedirectie besproken wordt voor meer draagkracht onder het personeel.

10. CAO 2018-2019 & verlaging werkdruk

In de huidige CAO staat een tekst waarin aangegeven wordt dat er 30 uur beschikbaar zou zijn voor werkdrukverlaging, dat met gebruik van de opslagfactor tot 50 uur zou komen (1 lesuur). De MR wil graag weten hoe de directie om zal gaan met deze verlaging in lesuren.

De directie geeft aan dat BOOR nog niet zo ver is, maar zij zelf aan het onderzoeken zijn. Het blijkt dat deze 50 uur alleen geldt bij mensen die verder geen taken hebben en dus de volle 750 klokuren voor de klas staan. Dit is slechts een kleine groep mensen. Daarnaast is hier door de regering geen extra geld voor ingezet.

Een mogelijkheid zou kunnen zijn om de collega's die fulltime werken, dit mogelijk zouden kunnen inzetten als ontwikkeltijd. Daarnaast zullen vakken vaak geen lesuren willen inleveren om deze tijd te kunnen financieren.

De MR gaat vragen of BOOR of de scholengroep iets gaat doen met bovenstaande informatie. De directie geeft aan dat er uiterlijk 1 maart een beslissing genomen moet worden over deze nieuwe CAO afspraak, omdat daarna het formatieplan gemaakt wordt.

Om zelf meer te leren over dit onderwerp gaan enkele collega's in de MR zich hierin verdiepen. Op 8 november is een regionale netwerkbijeenkomst georganiseerd door de AOB (algemene onderwijsvakbond), en in januari is een nascholing over de nieuwe CAO en de gevolgen daarvan. Beide zullen door leden van de MR bezocht worden.

11. Afsluiting en rondvraag

1. Intern zijn klachten over het nieuwe hek rond Wolfert Tweetalig. De directie geeft aan dat dit hek noodzakelijk is. Er zal gevraagd worden dit nogmaals uit te leggen.

2. Op de RISS zijn vragen over de opslagfactor en het taakbeleid. Doordat de Normjaartaken dit jaar automatisch gaan, en niet meer handmatig, is het voor docenten niet meer goed zichtbaar hoe de voorbereidingstijd berekend is. De MR verwijst deze vragen naar de locatiedirecteur die inzicht heeft op het formatieplan en dit aan collega's kan laten zien. De uitleg naar collega's kan door de directie duidelijk.

3. Is er een mogelijkheid dat de AVG voor ouders ook digitaal kan? Het blijkt dat sommige locaties dit wel digitaal doen, en de respons door ouders daardoor ook een stuk minder.

Gelden de regels voor de AVG ook voor docenten? ja.

12. Locatie en tijd volgende bijeenkomst:

Maandag 19 november 2018. Wolfert Dalton, Argonautenweg 55, 3054RP Rotterdam