

## Notulen MR vergadering maandag 13 januari 2020

**Locatie:** Wolfert Lyceum

**Aanwezig:** Freek Groeneweg, Jelle Meens, René Campo, Marthe Poot, Maarten van Gulik, Inger de Wit, Jurrien Cremers, Cynthia Christiani, Esther van Oosten, Nisa Özen, Eveline Tan, Sara van der Woude, Matthijs Ruitenbergh, Rob Fens

**Toehoorders:** Jan den Boer, Co Huisman (gedeeltelijk)

**Afwezig met bericht:** Philip Westra, Perry Nagelkerken, Wing Hee Cheng, Paul Aertsen

	<b>MR Vergadering</b>	<b>19:30</b>
1.	<b>Opening vergadering</b> Opening om 19:35.	
2.	<b>Vaststelling agenda</b> Punt 15 wordt verplaatst naar de vergadering van februari. Los van deze aanpassing is de agenda vastgesteld.	
3.	<b>Notulen en besluitenlijst MR vergadering 26 november</b> Punt 5 is aangepast zodat leden van de MR niet meer met naam en toenaam worden genoemd. Naar aanleiding van de notulen start er een gesprek over of het niet wenselijk zou zijn als de verschillende werkgroepen duidelijke opdrachten mee zouden kunnen krijgen. Op die manier zouden we ook proactiever met vraagstukken aan de slag kunnen gaan. Als voorbeeld wordt de werkgroep financiën genoemd die al contact zou kunnen hebben met Matthijs voorafgaand aan de presentatie van de begroting.  <b>Vraag vanuit MR/werkgroep onderwijskwaliteit:</b> Wat doet de Wolfert precies met het verzuimbeleid? Is daar beleid op, worden daar dingen mee gedaan en kan de MR hier inzicht in krijgen?  De MR heeft hier wel zicht op. We hebben ook zeker het recht om hier vragen over te stellen. Binnen de GMR worden deze cijfers elk jaar gepresenteerd.  <b>Voorstel:</b> Elke werkgroep bedenkt twee speerpunten waar ze mee aan de slag gaan voor de februari vergadering (19 februari). Onderwijskwaliteit zou zich bezig kunnen houden met verzuim en hoe hiermee om wordt gegaan. De MR is het eens met dit voorstel.  <b>Navragen:</b> Zouden we bij de februari agenda al inzicht kunnen krijgen in het verzuim binnen de scholen en hoe hiermee omgegaan wordt? De secretaris gaat dit navragen.  <b>Besluit:</b> De notulen van 26 november zijn vastgesteld.	
4.	<b>Mededelingen MR Werkgroepen 2019/2020:</b>  Verkiezingen / Personeel / Financiën / ICT / MR 2.0 / Ouderbetrokkenheid / Onderwijskwaliteit	

*Verkiezingen: Wing, Sara en Jurrien*  
*Personeel: Jelle, Inger, Marthe, (Jan)*  
*Financiën: Philip, Freek en Perry*  
*ICT: René*  
*MR 2.0: Maarten, Jelle, Inger, Cynthia, Eveline*  
*Ouderbetrokkenheid/communicatie samengevoegd:*  
*Onderwijskwaliteit: Maarten, Esther, Cynthia en Jurrien*

**Mededeling werkgroep personeel:**

De ontwikkeldagen (CAO werkverandering, verdieping en verbreding) moeten geëvalueerd worden, dit jaar heeft als pilotjaar gediend. Het liefst voor de februari vergadering, maar in ieder geval moet er een duidelijk advies zijn richting de directie rond april. Idee is om een google form naar alle personeelsleden te versturen en om ook de PAR erbij te betrekken. Wel moet deze feedback goed uitgevraagd en bekeken worden. Ook is het van belang dat er dus goede (open) vragen worden gesteld. Zorg dragen voor dat het goed bekeken wordt en dat de vragen zich lenen voor goede feedback opvragen. Esther biedt aan om ook mee te kijken naar de vraagstelling richting het personeel, van dit aanbod maakt de werkgroep graag gebruik.

5. **MR reglement**  
*Vaststelling*

Herkiesbaar zijn (of niet) na een tweede termijn blijft de gemoederen bezig houden.

**Specifieke vraag met betrekking tot artikel 5.2** - Er staat nu dat een lid "eenmaal herkiesbaar" is, hier zijn meerdere keren discussies over gevoerd. Er staat dat je "terstond" eenmaal herkiesbaar bent, dus dit betekent dat als je enige tijd uit de MR bent, dan zou je je later wel weer verkiesbaar mogen stellen. Het verschil zit hier in het herkiezen en het verkiezen.

De meningen verschillen hierover. De interpretatie die er nu staat is dat je tweemaal achter elkaar verkozen mag worden. Stel dat je dan enige tijd buiten de MR (minimaal een jaar) bent geweest, dan zou je je nogmaals verkiesbaar kunnen stellen, zodat ook nieuw bloed een kans krijgt.

Vraag met betrekking tot artikel 13.1 A - Mag dit wel? Wettelijk gezien mag dat niet en zou degene met de meeste stemmen altijd voorgaan ongeacht de locatie. Maar qua groottes van locaties is het wel lastig, want dan zou de grootste locatie ook de meeste stemmen krijgen. We willen dit artikel in stand houden gezien de identiteit van de scholengroep en besluiten dus om een voorkeursbeleid te hanteren mits dit duidelijk wordt gecommuniceerd tijdens de verkiezingen. Wel moet de verkiezingscommissie expliciet benoemen dat bij tussentijds vertrek van een MR lid de volgende op de lijst benaderd zal worden ongeacht de locatie. Ook de opvatting is geventileerd dat specifieke regelgeving voor generieke gaat. Zo bezien is het niet strijdig met de regels.

**Besluit:**

	<p>Directie is het eens met onze lezing van artikel 5.2 dat nadat iemand minstens een jaar niet in de MR gezeten heeft, kan deze zich, ook na twee eerdere zittingstermijnen, weer verkiesbaar stellen.</p> <p>Het MR reglement wordt aangeboden aan het bevoegd gezag voor goedkeuring.</p>	
6.	<p><b>MR - jaarverslag 2019/2020</b> <i>Inventarisatie</i></p> <p>Het jaarverslag moet in september rond zijn, elke werkgroep en geleding heeft hier de verantwoordelijkheid voor.</p>	
7.	<p><b>Nabespreken extra MR bijeenkomst met de A.O.B. van 17 december 2019</b></p> <p>We moeten nog meer weten van de financiële situatie. Het bleef vrij algemeen, ook qua hoe Wolfert eruit ziet binnen de structuur. Hierna was er nog geen duidelijk plan hoe we verder willen. We hebben te weinig inzicht op wat de gevolgen zijn per scenario op financieel vlak.</p> <p>Als er een nieuwe rector komt, dan zouden in januari 2021 de gesprekken moeten starten. Hier neigt BOOR ook vooral naar.</p> <p>We willen meer informatie van de algemene directie over hoe en wat met betrekking tot de financiën. Daarnaast heeft Rob Fens aangegeven dat hij ook nog een keer een vergadering aan dit thema wil wijden. Maar als we dat doen, moet er meer werk verzet worden aan de voorkant, aangezien het anders los zand blijft en we alsnog niet verder komen.</p> <p>We kunnen verder werken met de AOB, maar dat doen we alleen als wij daar ook echt iets voor voelen. Cursusleider AOB heeft zelf aangegeven dat ze nog meer informatie bij haar collega's zou ophalen, hier hebben we alleen nog niets over gehoord. De vergadering ziet wel nut in een tweede sessie, maar het moet dan wel concreter worden dan het nu is. BOOR gaat ook bij ons aankloppen om het verder uit te vragen.</p> <p>De AOB bijeenkomst is als prettig ervaren met oog op groepsvorming en samen ergens mee bezig te zijn.</p>	
	<p><b>Rondvraag</b></p> <p>Er is een e-mail gestuurd met de vraag om het voorzitterschap te agenderen. Hier kiest de voltallige MR uiteindelijk niet voor.</p>	
	<p><b>Overleg Vergadering</b></p>	21:00
9.	<p><b>Terugkoppeling voorvergadering</b></p> <p>Agendapunt 15 is komen te vervallen.</p>	
10.	<p><b>Mededelingen directie</b></p> <p>Rond de kerstvakantie zijn er veel zorgen geweest rondom de gezondheid van de interim directeur Dalton. Personeel is hierover bericht, berichtgeving naar Wolfert Dalton is uitgebreider geweest dan naar het voltallig personeel. Herstel lijkt vooralsnog</p>	

	<p>voorspoedig, maar is nu nog vrij vroeg. Stel het herstel blijft voorspoedig verlopen dan kan er in mei nog gekeken worden naar wat zijn rol binnen Dalton zou kunnen zijn.</p> <p>Er is inmiddels een vervanger, dit is ook een ervaren schoolleider. Hij heeft actuele kennis van Dalton. Hij was een half jaar met pensioen en wilde graag nog verder werken. De interim directie van Dalton had al een goede start gemaakt en daar kan nu op worden voortgeborduurd.</p> <p>Ook in de kerstvakantie zijn er gesprekken gestart met een bureau wat zal gaan helpen met de benoeming van de nieuwe directeur. Hierbij wordt ook binnen de school opgevraagd hoe het profiel er precies uit moet zien.</p> <p>Directeur Wolfert College is momenteel ook ziek thuis. De directeur van Wolfert Lyceum is momenteel ook herstellende van een ingreep in het ziekenhuis.</p> <p>Bij Wolfert College zou de directeur zelfs pas na de zomer terug kunnen komen. Dit wordt nu opgevangen door de teamleiders van Wolfert College. Dit is allemaal voor de kerstvakantie gebeurd dus daar zijn we nu ook nog mee bezig.</p> <p><b>Vraag MR:</b> Hoe draagt de directie zorg voor het extra werk dat de teamleiders bij College nu oppakken?</p> <p><b>Reactie directie:</b> Hier is zeker oog voor, maar teamleiders moeten en kunnen ook te allen tijde aangeven wanneer het teveel wordt. Nu een nieuw iemand invliegen kost ook veel tijd en geld. Deze oplossing lijkt gezien de situatie en de stabiliteit van het team bij College de juiste.</p> <p><b>Reactie MR:</b> Hier zou je ook naar ondersteuning kunnen kijken, het zou fijn zijn als er ook preventief gereageerd wordt op de toename in werkdruk onder het personeel.</p> <p><b>Reactie directie:</b> Het managementteam van College is stabiel, we maken hier dus een andere inschatting dan bij Wolfert Dalton. We moeten zeker goed op onze mensen passen en dat is ook wat we willen doen. Het lijkt op dit moment de beste keuze.</p>	
11.	<p><b>Huishoudelijk reglement</b> <i>Vaststelling</i></p> <p>Artikel 12 - leerlingen krijgen wel een vergoeding, hier nog toevoegen dat dit per vergadering zou moeten zijn.</p> <p>Het aftreedrooster klopt niet, het zou fijn zijn als de verkiezingscommissie dit opnieuw kan bekijken. In principe is het gangbaar dat 50% van de MR elke 2 jaar gewisseld wordt.</p> <p>Verkiezingscommissie gaat hier naar kijken. De keuze is doorgaan op de huidige voet (termijnen van vier jaar) of het reglement volgen (om de twee jaar 50% van de MR wisselen).</p> <p><b>Besluit:</b> Het huishoudelijk reglement en MR reglement zijn aangepast naar goedkeuren</p>	

	van de MR en worden aan de directie aangeboden.	
13.	<p><b>Situatie Wolfert Dalton</b> Co Huisman woont dit deel van de vergadering bij namens Wolfert Dalton.</p> <p>Het voelt vanuit de leerlingen en het personeel positief bij Wolfert Dalton. De vorige directrice heeft de basis van de school goed neergezet en daar kon de interim directie prima op voortborduren. De basis was in grote lijnen op orde ook al was er ook werk aan de winkel. Docenten hebben veel energie om de school verder te ontwikkelen en dat vergemakkelijkt ons werk enorm.</p> <p>We hebben na verschillende werksessies het docententeam ook achter onze plannen, er is een bijzondere energie binnen de school. Het is belangrijk dat wat het management doet, geborgd is binnen de school. Onze plannen sluiten goed aan op wat voor onze komst is begonnen met de speerpunten binnen het schoolplan. We gaan dus eigenlijk verder op wat al bestond. Het enige wat Wolfert Dalton gemist heeft is het langere termijn perspectief, maar de ideeën waren er wel.</p> <p><b>Een aantal specifieke veranderingen:</b> We gaan van band daltonuren in het rooster naar twee middagen waarop de daltonuren zullen worden gegeven. Hier hebben de secties verschillende ideeën over en dat kan ook binnen dit model. Er is veel mogelijk binnen de bestaande situatie, we hebben nu twee jaar de gelegenheid om te experimenteren en als we naar de nieuwe school toegaan kunnen we echt alles neerzetten.</p> <p><b>Reactie vanuit MR:</b> Docenten hebben duidelijk vertrouwen gevoeld vanuit de interim directie en dit heeft bijgedragen aan het eigenaarschap wat de docenten nu voelen.</p> <p>Bij een nieuwe directeur moet er goed gekeken worden naar wat voor leiding de school nodig heeft. De uitgangssituatie is prima.</p> <p>De sfeer binnen Wolfert Dalton is prettig en veilig. Los van het feit dat er ook nog genoeg moet gebeuren.</p> <p><b>Onderwijskundig:</b> er zal meer projectmatig gewerkt gaan worden, per blok van zes weken. Dit staat los van de dalton middagen. Het zal diverser worden, maar wel meer vanuit de docenten gestuurd, dan voorheen.</p> <p><b>Reactie vanuit leerlingen:</b> We zijn ook wel klaar voor wat meer actie. We zien nog weinig van wat er precies gebeurt. De communicatie naar de leerlingen moet goed verlopen.</p> <p>Specifiek verzoek aan Nisa om ook aan te sluiten bij de leerlingenraad aangezien ze een dubbel rol (MR lid namens Dalton) vervult.</p> <p><b>Reactie vanuit MR:</b> Er wordt nu een beeld geschetst dat alles best wel goed stond bij Dalton en dat de vorige directrice eigenlijk vroegtijdig is vertrokken. We moeten er wel voor waken dat Dalton</p>	

	<p>straks niet direct weer terugvalt in zijn oude patronen zodra de interim directie plaats maakt voor een permanente vervanger.</p> <p>De directie voegt hieraan toe dat dit inderdaad niet een volledige weergave is van de situatie zoals die nu bij Dalton is.</p> <p><b>Reactie Dalton:</b> De school heeft nu de blik op de toekomst nodig, uiteraard zijn er echt dingen waar nog aan gewerkt zal moeten worden, maar we willen ons nu ook richten op waar de school naartoe gaat. Er is veel overleg geweest, er is veel aan verbinding gewerkt en dit heeft kennelijk goed gewerkt. Belangrijke ontwikkelingen: nieuwbouw in samenwerking met de nieuwe onderwijskundige visie. Dit gaat bij de informatieavonden ook al benoemd worden.</p> <p><b>Hoe wordt de wisseling binnen de interim directie tot nu toe ervaren?</b> De vorige combinatie van interimers werkte als een goed tandem, ook al hebben we in het begin even aan elkaar moeten wennen, we hebben dan ook een andere visie op leiderschap. Het is heel jammer dat nu een van ons is weggefallen. Gelukkig heeft deze school ontzettend veel veerkracht en is er ook een vervanger. De nieuwe samenwerking is nog pril, maar voelt positief.</p>	
14.	<p><b>Wolfert in de 21e eeuw (AOB)</b> De MR heeft zich over verschillende scenario's voor de scholengroep gebogen in samenwerking met de AOB. De MR heeft behoefte aan meer informatie met betrekking tot de verschillende financiële situaties bij de verschillende scenario's.</p> <p><b>Reactie directie:</b> We kunnen nu twee dingen doen, jullie al vertellen wat we willen en dan heeft de MR daar adviesrecht op. We zouden liever willen dat we hier met jullie samen over in gesprek gaan.</p> <p><b>Reactie directie mbt financiën:</b> We zouden dit dan moeten laten uitzoeken door een adviesbureau. Dit is geen eenvoudige vraag. Er zijn schoolbesturen die het in deze omvang prima redden, dus het zou moeten kunnen om los te gaan van BOOR, maar we hebben er alleen nog simpel en globaal naar gekeken. Waarschijnlijk kost het in het begin geld omdat je alles op moet starten, maar uiteindelijk zul je er wel aan verdienen. Dan blijft echter de vraag overeind: is dit iets wat wij ambiëren?</p> <p><b>Reactie MR:</b> We worden uitgenodigd voor een open gesprek en wij onderschrijven dat de materie complex is. Alleen redeneren we nu steeds in rondjes. We komen elke keer uit bij dat we niet genoeg informatie hebben en op ons verzoek aan de directie voor meer informatie, krijgen we als respons dat dat te complex is. Hoe gaan we dan nu concreet verder?</p> <p><b>Reactie directie:</b> Wij zijn eigenlijk tevreden zoals het nu is, het is verleidelijk om na te denken om weg te gaan bij BOOR, maar onderdeel van BOOR zijn brengt ook veel voordelen met zich mee. We hebben gekozen voor elkaar in goede en slechte tijden. Het zou dus kunnen dat er</p>	

	<p>geen verandering komt, maar dat de situatie zo blijft en we dus alleen gaan kijken naar een nieuwe rector.</p> <p><b>Vraag MR:</b> Hoe zit het nu procesmatig? Hebben we nu eigenlijk naar allemaal scenario's gekeken die er uiteindelijk nooit zullen komen?</p> <p><b>Reactie directie:</b> Wij zijn een grote speler binnen BOOR in de situatie zoals die nu is. Echter is het wel van belang om na te denken over de kracht van de scholengroep zoals die er nu staat.</p> <p><b>Vraag MR:</b> Welke situaties zijn nou echt reëel en zouden jullie die echt volledig kunnen aanbieden aan de MR? Voor de helderheid: de MR heeft dus alleen een stem bij benoeming van de nieuwe rector?</p> <p><b>Reactie directie:</b> We zijn bezig met een variant met verschillende subvarianten. Als er een internationale campus komt heeft de MR hier wel iets over te zeggen aangezien de organisatie dan verandert.</p> <p><b>Reactie MR:</b> Los van de verschillende scenario's is er vanuit de MR sterk de behoefte om deelraden per locatie verder te verkennen, dit zou een goed punt zijn voor de werkgroep MR 2.0.</p> <p><b>Besluit:</b> De directie levert een document in met de reële opties mbt de toekomst van de scholengroep zodat de MR ook inzicht krijgt in waar de directie over na aan het denken is.</p>	
15.	<p><b>RISS IB policy - Academic Integrity Policy</b> <i>Advies gehele MR</i></p> <p>Vervallen ivm stuk niet op tijd aangeleverd, doorgezet naar de februari vergadering.</p>	
16.	<p>Activiteitenplannen Wolfert Tweetalig &amp; Wolfert Dalton (optie: plan voor 1,5 jaar?) <i>Instemming gehele MR</i></p> <p>Er was het idee om vanuit de interim directie van Dalton een activiteitenplan voor 1,5 jaar op te stellen zodat dit ook een goede lijn zou kunnen zijn voor de nieuwe directeur, echter is dit gezien de onverwacht veranderde situatie bij Dalton niet gebeurd.</p> <p><b>Besluit:</b> Activiteitenplan Wolfert Tweetalig is goedgekeurd.</p>	
17.	<p><b>Rondvraag:</b></p> <p><b>Wolfert Dalton:</b> Wat gaat er gebeuren met de derde teamleider van Wolfert Dalton? <b>Reactie directie:</b> In de begroting is deze teamleider meegenomen. Op dit moment zijn er twee externen binnen in plaats van een, dus voor nu vervullen deze op interim basis een directie en</p>	

teamleider functie. Een van de vraagstukken die wij beantwoord moeten krijgen, wat voor soort teamleider en wat voor organisatie van de directie willen we bij Wolfert Dalton?

**Reactie MR:**

Er zijn zorgen over de twee teamleiders van Wolfert Dalton die het nu samen bolwerken.

**Reactie directie:**

Gezien de leerlingenaantallen zouden de twee teamleiders het samen moeten aankunnen, maar we gaan hier naar kijken.

**Aankomende staking:** Hoe denkt de directie hierover? Hoe denkt BOOR hierover?

**Reactie directie:**

Eerst kregen we het bericht vanuit BOOR dat de personeelsleden doorbetaald zouden worden als zij zouden willen staken. Maar hierna kregen we te horen dat dat alleen gold als de personeelsleden ook daadwerkelijk naar een bijeenkomst zouden gaan. Hierna kwamen ze nog met een ander bericht. We moeten dus van BOOR helder krijgen wat zij gaat doen. We communiceren met de achterban zodra we zeker weten van BOOR wat het beleid zal zijn.

Directie vindt persoonlijk dat er nog steeds geen structureel geld is vrijgekomen en we snappen heel goed dat er behoefte is om nogmaals te staken.

**Schoolgids:** RISS staat los van Wolfert van Borselen, is dit een voorteken dat zij zich zullen afscheiden?

**Reactie directie:**

Dit heeft alles met branding te maken, RISS is een apart merk. Een internationale ouder snapt niets van Wolfert, maar RISS zegt hen wel wat.

**Verbouwingsplannen:** De verbouwing van College is niet expliciet genoemd tijdens de nieuwjaarsreceptie, zijn deze dan van de baan?

**Reactie directie:**

Er is alleen benoemd wat we zeker weten.

**Nieuwsbrief Wolfert Lansing:**

In de nieuwsbrief stond dat er bij Lansing externe audits hebben plaatsgevonden, wat is hier precies de reden voor?

**Reactie directie:**

Dit is om eens een frisse blik van buitenaf te krijgen. De interne audits van BOOR hebben meer te maken met een aankomende schoolinspectie. De rapporten van de externe audits zijn nog niet bekend. Het is vooral bedoeld als critical friends en om eens met vreemde ogen naar de school te kijken.

**Reactie MR:**

Er zijn namen genoemd in de documentatie, dit mag niet met oog op de AGV. Locatie directeur heeft in grote lijnen gepresenteerd aan het personeel van Wolfert Lansing wat de bevindingen waren uit dit verslag. Veel was positief mbt de sfeer binnen de school. De kwaliteit van de lessen werd als prima gezien maar hier ligt nog wel ruimte voor

<p>verbetering. Over de teamleiders waren ze kritisch, hier waren nog veel verbeteringen mogelijk.</p> <p><b>Benoemings Advies Commissie:</b> Vanuit directie is er gevraagd of Matthijs ook mag aanschuiven bij de directiebenoeming bij Wolfert Dalton aangezien hij nog langer met deze persoon moet samenwerken.</p> <p><b>Vraag vanuit de MR:</b> Is er een situatie denkbaar waarin Matthijs dan zitting zou nemen in deze commissie in plaats van Rob?</p> <p><b>Reactie directie:</b> De directie gaat hier over nadenken.</p>	
<b>Sluiting om 22:20</b>	<b>22.00</b>

Volgende MR vergadering woensdag 19 februari - **RISS Junior Campus** (Bentincklaan 294, Rotterdam) Let op - dit is veranderd van Senior naar Junior!

	<b>Datum MR vergadering</b>	<b>Besluitenlijst</b>
1.	13-01-2020	Elke werkgroep binnen de MR dient voor de vergadering van 19 februari ten minste twee speerpunten te hebben bedacht voor hun werkgroep.
2.	13-01-2020	Het MR reglement wordt ter goedkeuring aangeboden aan het bevoegd gezag.
3.	13-01-2020	Het huishoudelijk reglement wordt ter goedkeuring aangeboden aan het bevoegd gezag. De werkgroep verkiezingen gaat zich buigen over het rooster van aftreden, deze is nog niet kloppend.
4.	13-01-2020	Het activiteitenplan van Wolfert Tweetalig is goedgekeurd.
5.	13-01-2020	De directie zal de MR een overzicht aanleveren mbt reële opties die zij zien voor de toekomst van de scholengroep.