

Notulen MR vergadering dinsdag 21 april 2020

Locatie: Online via google meets i.v.m. coronavirus.

Aanwezig: Freek Groeneweg, Jelle Meens, René Campo, Philip Westra, Marthe Poot, Maarten van Gulik, Esther van Oosten, Nisa Özen, Eveline Tan, Sara van der Woude, Wing Hee Cheng, Inger de Wit, Cynthia Christiani, Perry Nagelkerken, Rob Fens

Afwezig met bericht: Jurrien Cremers, Matthijs Ruitenber

Afwezig zonder bericht: Marc Engels

	MR Vergadering	19:30
1.	Opening vergadering	
2.	Vaststelling agenda De agenda is vastgesteld.	
3.	Notulen en besluitenlijst MR vergadering 24 maart Besluit: Notulen en besluitenlijst van 24 maart zijn goedgekeurd en vastgesteld.	
4.	Mededelingen MR Werkgroepen 2019/2020: Verkiezingen / Personeel / Financiën / ICT / MR 2.0 / Ouderbetrokkenheid / Onderwijskwaliteit Verkiezingen - rooster van aftreden: De commissie verkiezingen heeft een voorstel geschreven voor een rooster van aftreden met daarbij een begeleidend schrijven. Vanuit de commissie verkiezingen is er gevraagd aan de MR leden om hun voorkeur uit te spreken voor of de gefaseerde introductie van deze herziening vanaf schooljaar 2021/2022 of vanaf schooljaar 2023/2024. Ook hebben in de MR vergadering van 24 maart de verschillende leden van de MR commentaar gegeven op het voorstel. Uit dit commentaar komt naar voren dat we het specifiek moeten hebben over de termijn waarop dit zal worden ingevoerd, de ambtstermijnen en de verdeling van deze ambtstermijnen over de verschillende locaties met oog op het verschil in grootte tussen de locaties. Uit de feedback op het schema ter aftreding is geen eenduidig besluit gekomen over de overbruggingstermijnen. Personeelslid Wolfert Lyceum is eind van het jaar aftredend, maar met het concept rooster van aftreden hebben we te kampen met een overbruggingstermijn van 1 jaar (zodat per 21/22 twee ambtstermijnen van personeelsleden tegelijkertijd kunnen starten). <u>Invoer van het nieuwe rooster van aftreden:</u> Er is een grote voorkeur om deze wijziging zo snel mogelijk door te voeren. Hieruit komt dan direct naar voren dat er voor dit personeelslid een jaar overbrugd moet worden om het schema zo door te kunnen voeren. De afweging is dus om of personeelslid Lyceum een jaar langer in de MR te geven of iemand te kiezen voor een termijn van slechts een jaar. Er zijn drie mogelijkheden opgesteld door de commissie verkiezingen:	

1. Personeelslid WL is herkiesbaar en zijn tweede termijn duurt 1 jaar. Er volgen verkiezingen.
2. Personeelslid WL is herkiesbaar voor een "overbruggingstermijn" en is na dat jaar herkiesbaar voor zijn tweede termijn. Er volgen verkiezingen.
3. De eerste termijn van Personeelslid WL wordt verlengd met 1 jaar. Er volgen geen verkiezingen.

Opmerking MR:

Dit geldt toch niet alleen voor dit MR lid? Dit geldt uiteindelijk voor bijna alle MR leden verderop in het schema? Als we het nu op een bepaalde manier oplossen voor zijn termijn, dan kunnen we het wellicht op dezelfde manier oplossen in de toekomst.

Momenteel gaat het voorstel er vanuit dat de termijnen van de zittende leden blijven waardoor het een en ander vrij lang duurt. Wellicht zou het een mogelijkheid kunnen zijn om de termijnen van zittende leden aan te passen zodat het schema sneller in werking gesteld kan worden. Wat zijn de gedachten hierover geweest?

Reactie commissie:

De leden van de MR zijn in principe ingelicht dat zij voor vier jaren verkozen zijn. Het leek ons dus eerlijk om aan deze belofte te voldoen.

Er is een voorkeur om een variant te kiezen die zo snel mogelijk het einddoel bereikt, namelijk het op de juiste manier invoeren van het schema van aftreden.

Personeelslid Lyceum heeft er zelf geen bezwaar tegen als zijn termijn verlengd wordt met 1 jaar. Er wordt geopperd dat dit ook voor twee of drie jaar zou kunnen. Hier wordt opgemerkt dat drie jaar verlenging te lang is. Misschien is het beter om dit te beperken.

Ook vraagt men zich af in hoeverre dit stand kan houden als iemand hier bezwaar tegen maakt?

Het enige wat we nu doen met dit nieuwe rooster van aftreden is proberen het terug te brengen naar zoals het ooit bedoeld was. We moeten nu een keuze maken die aan beide kanten lastig is. Het is een overgangsfase waarin je of iemand die zit teleurstelt, of iemand die komt misschien een minder lange termijn kan bieden. In de praktijk zien we vaak dat mensen eerder vertrekken vanuit de MR om welke redenen dan ook. Wanneer iemand vertrekt (al dan niet voortijdig) kan dat op dat moment worden aangepakt zodat het schema verder op orde gebracht kan worden. Het lijkt slim om het rooster van aftreden zoveel mogelijk pragmatisch te bekijken.

Vraag aan verkiezingscommissie:

Ambtstermijnen zijn aan specifieke locaties toegewezen, wat gebeurt er als die niet vervuld worden? Blijft die vacature dan open staan of wordt deze dan door iemand anders vervuld? Wat doen we als dan later in het jaar alsnog iemand zich meldt van de desbetreffende locatie waar de ambtstermijn voor bedoeld was?

Reactie commissie:

Deze krijgt dan de naam "extra" i.p.v. de locatie. We hebben nog geen antwoord op het scenario als iemand zich later alsnog meldt van de 'juiste' locatie.

Reactie MR:

	<p>Het is goed dat er een evenwichtige verdeling is van zetels binnen de scholengroep door de koppeling van de termijnen aan de scholen. De MR verzoekt de commissie verkiezingen om nog te kijken naar de hypothetische situatie waarin niemand zich meldt van de locatie waar de ambtstermijn volgens het schema naar toe zou gaan.</p> <p>Opmerking m.b.t. leerling geleiding: Leerlingen zitten er in de regel maximaal twee a drie jaar in. Het lijkt geforceerd om steeds termijnen van vier jaar aan te houden. Misschien kunnen we beter leerlingen op de persoon kiezen. Als ze goed functioneren en het leuk vinden, dan kunnen ze in de MR zitten voor de duur van hun schoolcarrière.</p> <p>Bij de ouders ligt het iets genuanceerder, aangezien een situatie zoals die dit jaar voor het eerst ontstaan is niet ideaal is met oog op de continuïteit. Het is verstandig om bij ouders te kijken naar het leerjaar waarin hun kind(eren) zitten als leidraad voor hun ambtstermijn binnen de MR. Wellicht kan dit nog worden toegevoegd aan het rooster van aftreden.</p> <p>Uit de discussie komt naar voren dat er nog vragen en opmerkingen zijn m.b.t. de leerling-en oudergeleding specifiek. Aangezien er wel overeenstemming is over de invoering van het schema en de overbruggingstermijn van personeelslid WL wordt er voor nu besloten dat de commissie verkiezingen hiermee uit de voeten kan en dat er voldoende tijd is om de verdere wijzigingen later in te voeren. Daarnaast moeten er verkiezingen komen voor de vrijgekomen plek van een leerling voor 2020/2021.</p> <p>Besluit: De MR spreekt zijn voorkeur uit voor de snelste doorvoering van het nieuwe rooster van aftreden (2021/2022). De termijn van personeelslid Lyceum wordt met een jaar verlengd als wijze van overbrugging. Doet het zich voor dat een lid eerder vertrekt waardoor het schema eerder aangepast kan worden, dan zullen we daar gebruik van maken. Momenteel moeten er verkiezingen komen voor een leerling aangezien er geen leerlingen meer op de lijst staan.</p>	
5.	<p>Functies MR 2020/2021</p> <p>De functies voor de MR 2020/2021 worden besproken. Voor de functie van voorzitter stelt Maarten van Gulik zich kandidaat, voor secretaris stelt Marthe Poot zich kandidaat en voor penningmeester stelt Freek Groeneweg zich kandidaat.</p> <p>De MR besluit dat de functies voor volgend jaar als volgt bezet zullen worden:</p> <p>Voorzitter: Maarten van Gulik Secretaris: Marthe Poot Penningmeester: Freek Groeneweg</p> <p>Voor de functie van vice-voorzitter zijn er geen kandidaten en deze functie is dus nog vacant.</p> <p>Het is van belang dat het personeel doorgeeft aan hun locatiedirecteuren dat ze deze functies volgend jaar zullen uitoefenen met oog op de formatie.</p> <p>Besluit: De MR functies voor 2020/2021 zullen door de volgende personen uitgeoefend worden:</p>	

	<p>Voorzitter: Maarten van Gulik Vice-voorzitter: vacante functie Secretaris: Marthe Poot Penningmeester: Freek Groeneweg</p>	
6.	<p>Afsluitend etentje 24 juni</p> <p>Dit gaat naar grote waarschijnlijkheid niet door i.v.m. de corona crisis. Een mogelijkheid zou zijn om dit naar september te verplaatsen zodat we het jaar gezamenlijk starten en ook afscheid kunnen nemen van Wing Hee.</p> <p>De secretaris zal een geschikte datum uitzoeken in september.</p>	
7.	<p>Concept Jaarverslag MR 2019/2020 <i>Deadline concept jaarverslag MR 27 mei - deadline aanleveren stukken: 18 mei.</i></p> <p>Een vriendelijk verzoek om de deadline van 18 mei voor het aanleveren van de stukken te halen zodat de secretaris alles bij elkaar kan voegen. Op die manier kunnen we tijdens de MR vergadering van 27 mei ook daadwerkelijk naar het complete concept jaarverslag kijken.</p>	
8.	<p>Notitie Wolfert 21e eeuw</p> <p>De MR vraagt zich af of de eventuele aanpassingen en uitbreidingen van de scholengroep zoals die er nu liggen in het belang zijn van de scholengroep. De MR uit haar zorgen dat de scholengroep zich hier wellicht aan vertilt.</p> <p>Het algemene gevoel binnen de MR en de notitie van Rob Fens is dat de scholengroep bij elkaar gehouden dient te worden. De meerwaarde van de Wolfert scholengroep wordt door de verschillende partijen erkend.</p> <p>Ook spreekt de MR uit dat ze over te weinig kennis beschikken om de financiële risico's echt goed te kunnen inschatten. In hoeverre is het waarschijnlijk dat een school echt omvalt?</p> <p>De MR vindt het van belang dat de twijfels die zij hebben over de ambitie van de scholengroep duidelijk gehoord worden aangezien zij zich zorgen maken of dit project wellicht te ambitieus is. De MR is bang dat het vormgeven van dit nieuwe project met de Internationale campus ertoe zal leiden dat er misschien niet genoeg (financiële) aandacht zal zijn voor de zwakkere scholen binnen de scholengroep. Echter merkt de MR wel op dat het van belang is dat de scholengroep niet als geheel stil komt te staan vanwege zorgen om de zwakkere scholen. Het zou niet zo moeten zijn dat het of het een óf het ander is. De MR zou graag zien dat er oog blijft voor het belang van de gehele scholengroep.</p> <p>Besluit: De MR gaat mee met de ambitie van de directie, al zij het met enige reserves gelet op de penibele situatie van een aantal locaties. De MR wenst nauwgezet bij het proces betrokken te blijven om de zorg die zij heeft te kunnen monitoren.</p>	
9.	Voorbespreken overlegvergadering	
10.	Rondvraag	
	Overleg Vergadering	20:30

11.	<p>Terugkoppeling voorvergadering De directie wordt geïnformeerd over de voorvergadering.</p>	
12.	<p>Mededelingen directie</p> <p>Sluitingen van de scholen i.v.m. Corona en mogelijke heropening: De persconferentie van de premier vlak voor de aanvang van de vergadering geeft aan wat we al vermoeden: het lijkt er sterk op dat de middelbare scholen op 1 juni weer open zullen gaan. De scholen zullen op dat moment open moeten gaan op een wijze die rekening houdt met de 1.5 meter afstand.</p> <p>In dat kader hebben we dan ook alle locaties gevraagd om te kijken naar de manier waarop zij open zouden kunnen gaan. Morgen (22 april), gaan we dit in de directievergadering bespreken. Mijn algemene indruk is dat we, bij wijze van spreken, volgende week al open zouden kunnen gaan gezien de voorbereidingen al vergevorderd zijn.</p> <p>Directie Wolfert Dalton: We zijn momenteel druk bezig met de werving van een nieuwe directeur. De benoemingsadviescommissie is positief gestemd dat zij een geschikte kandidaat zullen vinden.</p>	
13.	<p>Bevindingen online lesgeven en periode na 28 april</p> <p>Vraag MR: We hebben het vorige MR vergadering gehad over lesuitval bij Wolfert Lyceum. Het feit blijft dat er achterstand is, en dat deze achterstand door het online lesgeven verder op lijkt te lopen. Wat gaat hiermee gebeuren? Hoe kijkt de directie naar de overgangsnormen per locatie? Is de directie voornemens deze nog steeds strikt te hanteren of gaan we hier coulant mee om gezien de ontstane situatie?</p> <p>Reactie directie: We hebben verschillende varianten al met elkaar verkend, het moeilijke is dat dit ook een aparte manier van concurrentie tussen scholen onderling in de hand kan spelen. Bijvoorbeeld als een school besluit om alle leerlingen over te laten gaan. Op die manier jagen we elkaar op, zonder dat er echt nauwkeurig over nagedacht kan worden.</p> <p>Om deze haast en een bepaalde manier van onderlinge concurrentie te voorkomen, hebben we vanuit BOOR overleg gevoerd met de gemeente Rotterdam en gevraagd of het mogelijk zou zijn om met alle schoolbesturen in Rotterdam de afspraak te maken om zoveel mogelijk dezelfde lijn te volgen. Op die manier hebben de scholen tijd om hier weldoordacht een beslissing over te nemen en maken we het elkaar niet lastig. De bestuurders van de grote schoolbesturen in Rotterdam en de wethouder van onderwijs hebben hier heel positief op gereageerd. Er wordt tijdens de meivakantie gewerkt aan een voorstel en we hopen direct na de meivakantie hierover te kunnen communiceren naar alle ouders en leerlingen. Het ligt in de lijn der verwachting dat de bevorderingsnormen coulant gehanteerd zullen worden zoals dat ook bij Melanchthon gebeurt.</p> <p>Daarnaast rekenen we erop dat de opgelopen achterstand in de meeste klassen ingehaald kan worden aankomend jaar, bijvoorbeeld door een aanpassing in het curriculum of omdat er simpelweg al genoeg ruimte is. Onze grootste zorg zijn nu de</p>	

leerlingen die in de voorexamenklas zitten. Deze leerlingen hebben relatief weinig tijd om zaken te corrigeren.

Vraag MR:

Wordt er gestreefd naar een zelfde aanpak bij alle locaties met betrekking tot de heropening van de scholen?

Reactie directie:

We kijken nu vooral naar de plannen waar alle locaties zelf mee komen. We controleren en bespreken deze plannen met elkaar om er zorg voor te dragen dat alle locaties over dezelfde zaken hebben nagedacht, denk bijvoorbeeld aan de hygiëne, de binnenkomst en de wisseling tussen lokalen. Hierbij kijken we zowel naar de locaties afzonderlijk als naar welke maatregelen meer algemeen ingezet kunnen worden. Niet elke aanpak werkt bij elke locatie, simpelweg door zaken als de grootte van de gebouwen en de leerlingaantallen bijvoorbeeld.

Communicatie vanuit de locaties:

De MR doet een verzoek om meer en vaker te communiceren vanuit de locaties. Leerlingen, ouders en docenten willen graag meer duidelijkheid over wat er achter de schermen gebeurt. Alle partijen hebben er begrip voor dat zaken snel kunnen veranderen, maar ook dan is het fijn om meegenomen te worden in het proces.

Vraag MR:

In het begin is het online lesgeven goed van start gegaan, echter lijkt het enthousiasme onder docenten en leerlingen om op deze manier door te gaan af te nemen. Hoe houdt de directie hier zicht op?

Reactie directie:

We hebben hier goed zicht op en hebben wel de indruk dat het nodige gebeurt. Het is niet perse stilstand, al is het online lesgeven uiteraard anders. Sommige leerlingen zijn prima aan het werk en leveren heel goed werk af. We dienen te kijken naar de situaties van de verschillende leerlingen aangezien dit ook direct invloed heeft op hun prestaties momenteel. We maken ons zorgen over kwetsbare leerlingen en we zijn ook aan het kijken of we die leerlingen wellicht al eerder naar school kunnen halen. We denken dan bijvoorbeeld aan leerlingen die in een onveilige thuissituatie zitten of waar het simpelweg niet werkbaar is om thuis te leren. Voor die groep leerlingen zijn we aan het kijken naar een gedeeltelijke heropening.

Reactie MR:

Vanuit de gemeente Rotterdam zijn ze hier ook actief mee bezig om deze groep kwetsbare kinderen in kaart te brengen. Leerplicht, jeugdzorg en veilig thuis zijn hier onder andere bij betrokken.

Reactie directie:

Dat klopt, tot onze schrik ontbrak deze ondersteuning voor het voortgezet onderwijs in de gemeente Rotterdam. Gelukkig is daar door de gemeente Rotterdam goed en snel op gereageerd. Er wordt nu wekelijks bijgehouden welke kwetsbare kinderen er zijn en ook in welke categorie. We zijn positief over hoe daar nu beleid op wordt gemaakt door de gemeente Rotterdam.

14. **Stand van zaken aanmeldingen 2020/2021**

Vraag MR:

Wolfert RISS ontbreekt in dit overzicht, hoe komt dit precies? Als international school is het RISS gewend dat de aanmeldingsprocedure anders verloopt, maar nu met de corona crisis is het wel fijn als hier een prognose van is.

Reactie directie:

Een international school werkt echt anders, leerlingen melden zich gedurende het jaar aan en ook voor verschillende leerjaren. Normaliter krijgen we hier inzicht op begin september. De corona crisis werkt twee kanten op, zo blijken er ook minder leerlingen het RISS te zullen verlaten. Het RISS zelf had voorspeld dat ongeveer 35 leerlingen zouden verhuizen en dus ook de school zouden verlaten, dit blijken er echter slechts 20 te zijn. De prognose was dat RISS zou groeien naar 401 leerlingen, maar dit lijkt nu al makkelijk gehaald te gaan worden. Zoals het er nu uit ziet, zal de groei van het RISS dus aanhouden.

Vraag MR:

Hoe ziet de directie de aanmeldingen van de scholengroep zoals die er nu voorstaan?

Reactie directie:

We hebben uiteraard zorgen over de zwakkere scholen. Wolfert College en Wolfert Tweetalig lopen heel goed. Wolfert Lansing heeft dit jaar ook een veel betere aanmelding dan vorig jaar. De daling van het leerlingaantal lijkt nu te stabiliseren en dat is een goede prestatie. Vanuit Lansingerland klinken er ook geluiden dat het beeld over de school langzaam begint te kantelen en steeds positiever wordt.

Daartegenover staan enorme zorgen over Wolfert Dalton, het aantal aanmeldingen is echt te laag. Er liggen hier een groot aantal oorzaken aan ten grondslag. We zijn hier mee bezig en dat zal nog wel even pijn en moeite gaan kosten.

Reactie MR:

Dit positieve beeld bij Wolfert Lansing komt alleen nog niet overeen met de uitkomsten van de tevredenheidspeilingen.

Vraag MR:

Is er momenteel ook een scenario denkbaar dat Wolfert Dalton het simpelweg niet redt?

Reactie directie:

Het is absoluut zaak om dit te kantelen, als we nog een jaar tegemoet gaan met een tegenvallend resultaat van aanmeldingen dan wordt het echt lastig. We hebben goede hoop dat de komst van een nieuwe directeur en de tijdelijke huisvesting zullen helpen. Er is vanuit de algemene directie ook groot vertrouwen in het nieuwe onderwijsmodel wat nu bedacht is. Het beeld is toch dat er bij Wolfert Dalton te weinig lijn is geweest tot nu toe, er is dus goede hoop dat de nieuwe directeur hier verandering in zal gaan brengen. Er zullen zaken echt strakker uitgezet moeten gaan worden. Dit moet echt op orde komen aangezien het anders desastreus uit zal pakken voor Wolfert Dalton.

Tot voor kort werden ouders bijvoorbeeld ook ingezet om contacten te leggen met de verschillende basisscholen. De school dient ook zicht te houden op de dingen die zij in het verleden deden die succesvol waren. Dit kan niet alleen uitgezet worden bij een ambassadeur van de school.

	<p>Reactie directie m.b.t. teruglopend leerlingenaantal bij Wolfert Lyceum: Er is bij Wolfert Lyceum inmiddels een uitgebreide analyse gemaakt van het tegenvallende aantal aanmeldingen. Hieruit komen verschillende verklaringen voor de terugloop naar voren, zoals bijvoorbeeld de roosterproblematiek van 1,5 jaar geleden en het punt van lesuitval. Bij Wolfert Lyceum moet er meer oog komen voor rust en regelmaat. Organisatorisch wordt er niet altijd voldoende aangestuurd op het zoveel mogelijk doorgang vinden van de lessen. Zo wordt scholing voor docenten bijna altijd goedgekeurd en wordt er wellicht niet genoeg gekeken naar wat dit betekent voor de leerlingen. Daarnaast is het gebouw momenteel niet groot genoeg.</p> <p>Voor de PR zijn een aantal aanbevelingen genoteerd, hier wordt het continuooster en de normering genoemd. Zo leefde het beeld dat het bij Melanchthon gemakkelijker zou zijn om naar 2V over te gaan dan bij Wolfert Lyceum. Dit verhaal moet duidelijker over het voetlicht worden gebracht.</p> <p>Vraag MR: Als je de resultaten van de tevredenheidsspeilingen ernaast legt, herkent de directie dit dan?</p> <p>Reactie directie: Hier hebben wij op dit moment nog geen uitgebreid antwoord op aangezien we nog niet voldoende tijd hebben gehad om de tevredenheidsspeilingen te bekijken. Hier komen we op terug.</p>	
15.	<p>Resultaten tevredenheidsspeilingen Wolfert Scholengroep</p> <p>Opmerking MR: Het valt op dat niet alle managementteams deze vragenlijst voltallig hebben ingevuld, zij hebben een voorbeeldfunctie en dit zou juist prioriteit moeten hebben.</p> <p>Hier is de algemene directie het mee eens.</p> <p>Vraag MR: Bij verschillende locaties zie je verschillende beelden, hoe kunnen wij als Wolfert groep van elkaars pluspunten leren om de eventuele zwakkere punten te verbeteren?</p> <p>Reactie directie: Dit doen we voortdurend, Wolfert Lansing is hier een goed voorbeeld van. We proberen zoveel mogelijk van elkaar te leren, we doen ook collegiale visitaties, maar uiteindelijk dient de schoolleiding zelf leiding te geven.</p> <p>We zullen ook specifiek voor Wolfert Dalton de nieuwe directeur ondersteunen, zowel door andere locatiedirecteuren als vanuit de algemene directie. We moeten altijd kijken naar de identiteit en cultuur van de school. De ene aanpak werkt goed bij een bepaalde locatie, maar die kan niet altijd een op een overgenomen worden bij een andere locatie.</p> <p>Reactie MR: We begrijpen uiteraard dat alle scholen verschillend opereren en hun eigen identiteit en cultuur hebben, maar alsnog zou het fijn zijn als er vanuit de scholengroep meer van elkaar geleerd kan worden. Het kan niet zo zijn dat een scholengroep niet bereid is van elkaar te leren.</p>	

	<p>Vraag MR: Er komt uit de tevredenheidspeilingen naar voren dat er met de resultaten van vorig jaar niet voldoende gedaan is. Hoe wordt er zorg voor gedragen dat dat dit jaar anders verloopt?</p> <p>Reactie directie: We gaan dit bespreken in ons algemeen overleg en vragen om dit te bespreken met het team en ook echt te kijken naar hoe dit beter kan.</p> <p>Reactie MR: Hoe houdt de algemene directie hier zicht op dat dit ook daadwerkelijk besproken en uitgevoerd wordt op alle locaties? Hoe waken we ervoor dat dit niet alleen binnen het managementoverleg blijft?</p> <p>Reactie directie: Hier rekenen wij op de professionaliteit van de schoolleidingen en ook op de assertiviteit van de personeelsadviesraden.</p> <p>Reactie MR: De resultaten laten zien dat er ook verschillende belevingen zijn tussen management en personeel, bijvoorbeeld over zaken waar juist het management beleid op zou moeten voeren.</p> <p>Zou elke locatie een verbeteringsplan kunnen schrijven naar aanleiding van de resultaten van de tevredenheidspeilingen? Dit plan en de resultaten van de tevredenheidspeilingen kunnen dan bij de verschillende locaties en de MR besproken worden. Op deze manier houden we beter zicht dat er ook daadwerkelijk gehandeld wordt naar aanleiding van de resultaten van de tevredenheidspeilingen.</p> <p>Reactie directie: De directie stemt hiermee in. Daarnaast gaat de algemene directie bij de locatiedirecteuren die minder dan twee jaar in dienst zijn een vragenlijst onder het personeel uitzetten die specifiek het functioneren van de directeur bevraagt. Dit gaat gebeuren bij zowel Wolfert Tweetalig en Wolfert Lansing. Op deze manier wil de algemene directie meer zicht krijgen op het functioneren van de verschillende directeuren zodat er eerder ingegrepen kan worden indien dat nodig blijkt.</p> <p>Besluit: De locaties zullen een reactie op deze tevredenheidspeilingen schrijven waarin zij hun verbeteringsplan formuleren. Deze aanpak moet gecommuniceerd worden met het personeel op de verschillende locaties. Ook dienen deze verbeteringsplannen aangeboden te worden aan de MR.</p> <p>Verzoek aan leden van de MR: Graag op- en aanmerkingen m.b.t. de tevredenheidspeilingen doorsturen naar de secretaris. Zij verzamelt deze informatie en zal hierover een terugkoppeling geven.</p> <p>De algemene directie heeft nog niet voldoende kennis genomen van de inhoud van de stukken en dit zal in de volgende vergadering terugkomen.</p>	
16.	Reflectie op gesprekkencyclus per locatie	

	<p>De MR heeft het gehele jaar geprobeerd een evaluatie van de gesprekkencyclus geagendeerd te krijgen. Ook ditmaal is er vanuit de algemene directie aangegeven dat hier geen tijd voor was gezien de huidige perikelen rondom de corona crisis.</p> <p>De MR wil graag de gesprekkencyclus evalueren aangezien zij het van groot belang vindt dat lesbezoeken en ontwikkelgesprekken worden afgelegd met oog op de onderwijskwaliteit en de professionalisering en ontwikkeling van het personeel.</p> <p>Reactie directie: De algemene directie deelt het gevoel dat dit niet is zoals het zou moeten zijn. Elke school dient hier een stuk op aan te leveren en dat is niet gelukt door de omstandigheden van de huidige crisis. Vanuit BOOR wordt hier aankomend jaar strakker op geadmistreerd zodat het ook gemakkelijker zal zijn voor de algemene directie om hier zicht op te houden. We zullen gebruik maken van andere systemen.</p> <p>Reactie MR: Het voelt alsof dit onderwerp niet als prioriteit gezien wordt bij de verschillende locaties. Het lijkt of de schoolleidingen dit niet prioriteren en dit vinden wij onjuist en zorgelijk.</p> <p>Reactie directie: Wij delen het gevoel dat dit prioriteit zou moeten zijn bij de verschillende locaties. Er spelen alleen bij sommige locaties zaken die kunnen verklaren waarom het nog niet voldoende loopt.</p>	
17.	<p>Resultaten evaluatie CAO ontwikkeltijd</p> <p>Vraag MR: Uit de evaluatie blijkt dat de notitie m.b.t. het uitvoeren van de CAO niet op elke locatie goed gevolgd zijn. Zo blijkt dat op een locatie deze ontwikkeldagen drie keer op een vrijdag gepland zijn, wat niet wenselijk is gezien lesuitval en dit betekent dat er geen gehoor is gegeven aan het naar rato verdelen van deze ontwikkeltijd onder part- en fulltimers.</p> <p>Daarnaast blijkt dat sommige schoolleidingen toch voorzien hebben in de invulling van deze dagen, dit mag absoluut niet. Ook bleek er veel planning rondom vakanties en dat is niet volgens afspraak.</p> <p>De MR dient hier samen met de algemene directie zicht op te houden en bij te sturen waar nodig.</p> <p>Reactie directie: Hier is de algemene directie het mee eens en ze gaan dit terugkoppelen. Daarnaast zijn zowel de directie als de MR blij met het overwegend positieve beeld wat er uit de evaluatie komt. We willen vanuit de algemene directie wel deze dagen meer centraal inplannen zodat er meer mogelijkheden zijn om ook tussen de verschillende locaties samen te werken op zulke dagen.</p> <p>Besluit: De ontwikkeldagen worden volgend jaar weer ingepland in navolging van de CAO.</p>	

	Het is van belang dat de dagen gespreid worden over de vijf dagen van de week zodat iedereen hier evenredig voordeel van ondervindt. Daarnaast dient het duidelijk te zijn of je ook thuis mag werken op deze dagen.	
18.	Rondvraag Er worden geen verdere zaken ingediend voor de rondvraag.	
	Sluiting uiterlijk	22.00

Volgende MR vergadering: woensdag 27 mei - Wolfert Tweetalig (Bentincklaan 280, Rotterdam)

	Datum MR vergadering	Besluitenlijst
1.	21-04-2020	De notulen van de MR vergadering van 24 maart zijn goedgekeurd en vastgesteld.
2.	21-04-2020	De MR spreekt zijn voorkeur uit voor de snelste doorvoering van het nieuwe rooster van aftreden (2021/2022). De termijn van personeelslid Lyceum wordt met een jaar verlengd als wijze van overbrugging. Doet het zich voor dat een lid eerder vertrekt waardoor het schema eerder aangepast kan worden, dan maken we daar gebruik van. Momenteel moeten er verkiezingen komen voor een leerling aangezien er geen leerlingen meer op de lijst beschikbaar zijn.
3.	21-04-2020	De MR functies voor 2020/2021 zullen door de volgende personen uitgeoefend worden: Voorzitter: Maarten van Gulik Vice-voorzitter: vacante functie Secretaris: Marthe Poot Penningmeester: Freek Groeneweg
4.	21-04-2020	Naar aanleiding van de resultaten uit de tevredenheidsonderzoeken zullen de verschillende locaties een plan van aanpak formuleren waarin zij uitleggen hoe zij bepaalde zaken willen gaan verbeteren. Deze verbeteringsplannen dienen besproken te zijn met de teams op de verschillende locaties en zullen ook aangeboden worden aan de MR.
5.	21-04-2020	De ontwikkeldagen worden volgend jaar ook weer toegekend in navolging van de CAO.
6.	21-04-2020	De MR gaat mee met de ambitie van de directie (notitie Wolfert 21e eeuw), al zij het met enige reserves gelet op de penibele situatie van een aantal locaties. De MR wenst nauwgezet bij het proces betrokken te blijven om de zorg die zij heeft te kunnen monitoren.