

## Notulen 5<sup>e</sup> MR-vergadering, 24 januari 2016

Aanvang: 19.30 (met Astrid)  
 Eindtijd: 21.30  
 Voorzitter: Pascal  
 Notulen: Rachelle  
 Tijdbewaker: Anne  
 Onderwerpbeperker: Enrico



Aanwezig: Anne, Pascal, Rachelle, Piedro, Enrico, Martin, Marieke  
 Afwezig: Mirjam (ziek), Claudia

wat	doel	verantwoordelijk	duur
<b>Opening</b> -Welkom -Inventariseren rondvraag		Pascal	5 min Tot 19.35
<b>Mededelingen directie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Woensdag 18 januari is er een 2<sup>e</sup> evaluatiegesprek tussen Opmaat en Schoonmaakbedrijf Toekomst. Na de 1<sup>e</sup> evaluatie heeft Opmaat het bedrijf officieel in gebreke gesteld. Het schoonmaakbedrijf kampt ook met een tekort aan (goed) personeel. De tevredenheid van de scholen is vorige week opnieuw via een enquête geïnventariseerd. Pantarhei heeft het resultaat als 'slecht' beoordeeld. Carola van Gulp is weg bij Toekomst, Nico de Graaf zal haar taak als leidinggevende overnemen. Ik zal jullie dinsdag informeren over de uitkomst van dit gesprek en de mogelijke vervolgstappen.                      Uitkomst gesprek:                      Schoonmaakbedrijf Toekomst heeft een tweede officiële waarschuwing gehad. Er is de intentie om zaken te verbeteren (ze garanderen kwaliteit), maar dit is nog niet gebeurd. De directie van Pantarhei blijft ontevreden.                      Er is een optie om na de voorjaarsvakantie met een aantal grote scholen uit het project te stappen en op zoek te gaan naar een ander schoonmaakbedrijf. Zo blijven er voor de kleine scholen van Opmaat eventueel meer uren over. Meer informatie hierover volgt later.</li> <li>Vanaf deze week zal John van de Pol dagelijks 3 uur als conciërge werkzaam zijn op de DS. Hij werkte al langer op vrijwilligersbasis, maar heeft nu een contract tot de zomervakantie. Bij goed functioneren zal hij volgend schooljaar een jaarcontract krijgen en zullen zijn werkzaamheden eventueel uitgebreid worden naar andere locaties.</li> <li>De begroting is door Opmaat goedgekeurd.</li> <li>De drie schoolbesturen binnen de wijk Groenewoud hebben een intentieverklaring ondertekend waarbij zij gezamenlijk onderzoek willen gaan doen naar de ontwikkeling/mogelijkheden van het basisonderwijs in Groenewoud.</li> <li>We krijgen dit schooljaar voor de zomervakantie nog bezoek van de inspecteur. De opbrengsten zijn goed, dus er worden geen verrassingen verwacht.                      De directie legt ook de volgende vraag bij de inspectie neer:                      Wat voor mogelijkheden zijn er om de opbrengsten van de scholen te scheiden (Don Sartestraat los van de Galjoenstraat)? Met als</li> </ul>	Informerend	Astrid	10 min Tot 19.45

<p>doel om beter zicht te krijgen op de resultaten. Nu ligt alles 'op één hoop' en is het een gemiddelde van twee locaties. Je hebt nu geen zicht of interventies en acties (voor/per locatie) werken.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er zijn een aantal leerkrachten met een tijdelijke aanstelling die met een nieuwe aanstelling de 3 jaar gaan overschrijden. Binnen het MT hebben we een beoordelingsprocedure afgesproken om een goede keuze te maken of wij voor deze leerkrachten een vast dienstverband bij het college van Bestuur van Opmaat aan gaan vragen. Het streven is om hier voor de meivakantie duidelijkheid in te scheppen. De betreffende leerkrachten zijn op de hoogte van dit traject. Kwaliteit gaat boven kwantiteit. De directies van Panta Rhei en Opmaat moeten daarnaast ook rekening houden met verplichte mobiliteit en krimpings van scholen in de stichting. Het streven is om de ronde met verplichte mobiliteit (eerste ronde) voor de meivakantie af te ronden. Leerkrachten (met drie jaarcontracten) die <b>goed functioneren</b>, krijgen, <b>waar mogelijk</b>, een vast dienstverband aangeboden.</li> <li>• Stand van zaken zieke leerkrachten: Joke en Diane zijn aan het re-integreren en doen ondersteunende werkzaamheden. Marie-José zit in haar behandeltraject en het gaat naar omstandigheden.</li> </ul>			
<p><b>Arbo jaarplan</b> Astrid geeft aan dat er geen Arbo jaarplan aanwezig is op school. In de komende twee maanden gaat de directie van Panta Rhei het RI&amp;E (Risico Inventarisatie en Evaluatie) invullen. Daar komt vervolgens een plan van aanpak uit met prioriteiten en uiteindelijk dus een nieuw Arbo jaarplan. Het streven is om dit in april klaar te hebben en dan gaan we het opnieuw bespreken in de MR.</p>	Informerend	Astrid	10 min Tot 19.55
<p><b>Speerpunt: nieuwe directeur (deels met Astrid erbij zodat zij toelichting kan geven op de procedure)</b> Astrid: Astrid heeft met Marius gesproken over de nieuwe procedure voor een nieuwe directeur vanaf 1 augustus 2017 op Panta Rhei (0,8 -1,0 WTF) Graag uiterlijk 27 januari profielschets vanuit MR aanleveren voor de nieuwe directeur. De tekst zal door het secretariaat van Opmaat (Chantal) gemaakt worden. De vacature zal in week 5 intern verspreid worden. Dit, om de mobiliteit van directeuren, maar ook van personeel met een geschikte opleiding te stimuleren. Deze ronde zal voor de voorjaarsvakantie afgerond worden. Mocht hier geen geschikte match uitkomen, dan wordt de vacature begin maart extern uitgezet. Wij als MR hebben een adviserende rol in dit proces. Uiteindelijk beslist de directeur van de stichting. De sollicitatiegesprekken zijn gepland op donderdag 23 februari vanaf 15.30 uur.</p> <p>Vanuit de MR nemen de volgende personen plaats in de Benoemingsadviescommissie (BAC):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Marieke (ouder)</li> <li>- Anne (GS/LS)</li> </ul> <p>Mocht je een vraag weten/hebben die interessant of belangrijk is voor de gesprekken met de kandidaatdirecteuren, mail deze dan naar Anne vóór maandag 20 februari 2017. Anne en Marieke komen dan voor de desbetreffende gesprekken nog even samen om vragen op te stellen en te ordenen.</p>	Informerend	Pascal	30 min Tot 20.25

<p><b>Profielschets nieuwe directeur vanuit MR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Iemand die een zichtbare leider is; sociaal en open qua communicatie</li> <li>• Iemand die weet wat er speelt en daarop inspeelt</li> <li>• Iemand die achter, maar ook boven zijn personeel staat (zakelijk en professioneel)</li> <li>• Iemand die zorg draagt voor rust en kwaliteit</li> <li>• Iemand die kan delegeren en die teamleden verantwoordelijkheid geeft voor (een deel van) het onderwijs en de organisatie en hierbij de kwaliteiten van leerkrachten/team optimaal benut</li> <li>• Iemand met een duidelijke visie op de toekomst passend bij Panta Rhei (ook richting Integraal KindCentrum in 2020); kansen en mogelijkheden zien en sturing geven aan vernieuwingsprocessen</li> </ul>			
<p><b>Toelichting gesprek Astrid en begroting</b>  Martin heeft op vrijdag 20 januari 2017 een gesprek gevoerd met Astrid aanleiding van de vergadering van de GMR en de begroting. Hij vertelt het volgende:  Vanuit financiële commissie GMR was er een goed gesprek met Wim en Marius. De nieuwe manager van financiën en de laatste 6 directeuren hebben geen relatie met werk in de school. Hier hebben meerdere mensen vraagtekens bij gezet. Was dit een bewuste keuze? Ja en nee, uit de interne mobiliteit kwam niemand naar voren.</p> <p>De stichting is aan de slag gegaan met een dashboard. Het dashboard is ingericht en aangeboden aan de schooldirecteuren met het verzoek om dit voor eind januari in te vullen. Doel hiervan is om op een transparante manier het gesprek met elkaar te voeren over de performance van de school. Marius roept ons als OR op om dit te omarmen en consequent op de agenda te zetten, om zo de dialoog gaande te houden.</p> <p>Martin heeft nogmaals benadrukt dat wij als MR vanuit historie en relatie met MR vorig schooljaar graag open communicatie willen met de directie. We willen op de hoogte gehouden worden van wat er gebeurt en waar we met zijn alleen naar toe werken. We zijn tevreden nu. Er wordt nu veel meer op vertrouwen en verantwoordelijkheid gestuurd.  Aan Astrid: geef ons als MR ook zeker terug wat je van onze werkwijze vindt.</p> <p>Is er in de begroting rekening gehouden met de investering in gebouwgebondenkosten i.v.m. groei leerlingen?  Scenario: Panta Rhei groeit als school en de prognoses zijn goed. Waar ga je bijvoorbeeld twee extra klassen laten? Hoe regel je dat met huisvesting?  Astrid geeft aan dat ze budgettair maar één jaar vooruitkijken, dus dat blijft onzeker.</p>	<p>Informerend</p>	<p>Martin</p>	<p>10 min  Tot 20.35</p>
<p><b>Toelichting begroting</b>  Zie hierboven.</p>	<p>Informerend</p>	<p>Martin</p>	<p>10 min  Tot 20.45</p>
<p><b>Toelichting lerarenregister</b>  Mirjam is ziek. We verschuiven de toelichting naar de volgende vergadering.</p> <p>Kort besproken:  Leerkrachten moeten wel de kans en de ruimte krijgen om bijgeschoold te worden. Dit zou ook een goed punt zijn om aan de kandidaat directeuren voor te leggen.</p>	<p>Informerend</p>	<p>Mirjam</p>	<p>10 min  Tot 20.55</p>
<p><b>Speerpunt: Werkdruk/CAO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Balans tussen je uren voor de klas en taakuren. Dit lijkt nu niet toereikend. Er moet duidelijkheid komen in taken en de wijze</li> </ul>	<p>Informerend &amp; Vaststellen</p>	<p>Pascal</p>	<p>20 min  Tot 21.15</p>

<p>waarop deze uren worden verdeeld. Het moet leiden tot het maken van keuzes. Eigenaarschap; liever een paar dingen heel goed en waar je (als leerkracht, maar ook als school) compleet achter staat, dan alles halve bak. We willen graag dat er vanuit directie en team beter gekeken wordt naar de taakuren. Niet alleen individueel, maar ook vanuit het team. <u>Zinvol inzetten</u> en niet doen omdat het moet.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Insteek: hoe kunnen we er nu voor zorgen dat leerkrachten de regelruimte krijgen om dit vorm te geven? Kansen: waar ben je goed in en wat wil je graag? Welke verantwoordelijkheid en plicht heb je als leerkracht?</li> <li>• Werkdruk is iets positiefs. Als je het als een probleem ervaart, dan moet dit een bespreekpunt worden. Doe je het zoals je het moet doen of besteed je er te veel uren aan? Hoe plan je jouw tijd?</li> <li>• Dit onderwerp moeten we ook koppelen naar wat we aan de nieuwe directeur gaan vragen/willen weten. Kan hij/zij dit proces waarborgen?</li> <li>• Hier moet door de directie goed naar gekeken worden. Kunnen leerkrachten gecoacht worden in hun timemanagement? Vooruitkijken, en eventueel anders inrichten. Anne en Rachelle schrijven een adviesbrief aan de directie vanuit dit speerpunt. Waar vinden wij dat aan gewerkt moet worden?</li> </ul>			
<p><b>Rondvraag</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Piedro: Notificaties van BasisOnline komen vaak later binnen, terwijl de berichten al eerder op BasisOnline staan.</li> <li>• Piedro: Mirjam zou zorgen voor CAO-boekjes? (Zie actielijst)</li> <li>• Martin: In de infobrief staat een MR-vergadering voor 22 februari. Die gaat niet door, maar Frans wist dit niet. Rachelle regelt dit.</li> </ul>		Pascal	5 min Tot 21.20

<b>Actielijst</b>	
<i>Actie:</i>	<i>Wie:</i>
Adviesbrief aan directie betreft speerpunt CAO/werkdruk	Rachelle en Anne
Vragen voor kandidaatdirecteuren mailen aan Anne	Iedereen
CAO-boekjes	Mirjam
Samenkomst personeelsgeleding MR na MR-vergadering betreft communicatie naar team over vergadering	Anne, Pascal, Rachelle, Mirjam
Communiceren naar Frans welke vergaderingen wegvallen of verplaatst zijn, zodat dit juist in de infobrief staat vermeld	Rachelle
Arbo Jaarplan op MR-agenda in april	Anne/Pascal/Rachelle