

Notulen MR vergadering dd. 17 november 2020

Aanwezig: Tom Veerman (vz), Marjolein Muijs (secr), Loes Mooijer, Bert Korf, Andre Overmeer, Niels Klein, Jack Pannekeet, Anneke Hondema, Monique van Luyk, Babette Schilder, Esmee Keizer, Marin Kaars, Kees Laan, Henk Rollingswier, Margareth Runderkamp.

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering en heet Bert Korf welkom als nieuw MR lid namens de personeelsgeleding. Bert stelt zich voor.

2. Notulen MR dd. 22 september 2020

a. Vaststellen notulen

Pag. 2: 5^e alinea, 1 na laatste zin: na personeelsleden het woord aanwijzen toevoegen

Pag. 1: Esmee Keijzer moet zijn Keizer

Pag. 3: 2^e woord: 'zijn' moet zijn 'zij'.

Pag. 4: 2^e alinea, laatste regel: verklaren 'als' moet zijn 'al'.

De notulen zijn hiermee vastgesteld.

b. Voortgang afspraken

1. Is gebeurd.

2. Is nog niet gedaan. Was nog niet nodig.

3. De roostermaker is regelmatig aangeschoven. Overige gaten zijn opgevangen.

4. In het WMS niet gevonden dat het moet. Het wordt wel geadviseerd om het openbaar te maken. De voorzitter gaat dit nog oppakken.

5. Het schoolreglement gaat boven leerlingstatuut. Er is met het UB overlegd. We willen het er wel uit hebben. Momenteel worden de missie en visie van de SKOV vastgelegd. Op basis daarvan willen we dan een voorstel indienen om de hoofddoekregel te verwijderen. Wijzigingen in het schoolreglement gaan langs de MR, die hebben dan advies- of instemmingsrecht. Als de regel alleen in het leerlingenstatuut staat, dan hoeven alleen de leerlingen erover te stemmen.

6. Het protocol is enorm uitgebreid. De privacy wordt daarin behandeld.

7. Is gebeurd.

8. De seniorenregeling staat op de agenda. Het UB heeft er al met de PMR over gesproken. We zijn momenteel bezig met het opnieuw opstellen van het taakbeleid. Dat zou per 1 augustus 2021 moeten ingaan. Op dat moment moet dan de seniorenregeling eruit vloeien. Het bestuur heeft hierover advies ingewonnen. Een seniorenregeling mag niet meer. De PMR laat ook uitzoeken door een jurist of dat zo is. Dit punt kan dan geen blokkade meer zijn bij het instemmen met het taakbeleid.

Over vervanging in de taakruimte zijn nog vragen, daarover moet nog gecommuniceerd worden. Lange tijd werd gedacht dat er financiële vergoeding bestond voor het vervangen van recuperatie verlof. Dit is niet het geval. Als verlof wordt vervangen, kost het 2x geld. In de huidige exploitatie kunnen we dat niet betalen. Als mensen verlof gaan sparen, moet daarvoor wel geld gereserveerd worden. Wanneer in de bovenbouw recuperatieverlof wordt opgenomen, zal dit niet worden vervangen. We moeten de goedkoopste oplossing kiezen. Dit moet nog gecommuniceerd worden.

3. Governance traject

Er is een introductie geweest over deze stukken. Het TB heeft de aanleiding hiervoor geschetst en het traject hoe we tot deze stukken zijn gekomen. De MR heeft adviesrecht hierop en gaat hier nu grondig induiken. De verandering van het bestuursmodel wordt opgenomen in de statuten van de stichting. We hebben hiervoor gekeken naar brede schoolleidingen. Ook voor wat betreft de profielen van het TB en voorzitter College van Bestuur. De stukken liggen ook bij de GMR. Een kleinere groep is bezig met het verzamelen van vragen. We hopen dat we van alle geledingen terugkoppeling krijgen. Daarna kunnen de statuten worden vastgelegd bij de notaris.

Vragen:

- In het UB of TB moet minstens 1 persoon zitten die katholiek is. Is dat een wens van de SKOV of een eis? -> Wij zijn als stichting aangesloten bij het NKSR. De stichting moet een gehalte katholiek bevatten, anders mag je je niet katholiek noemen. Het bestuur wil de katholieke identiteit behouden.
- In de profielschets van het TB staat o.a. een voorkeur voor alerte mensen met gevoel voor humor. Is dat een eis? -> Dit is voortgekomen uit sessies met Verus. 2 jaar geleden is de profielschets opnieuw vastgesteld. Er is toen gewerkt met kleuren die karakteristieken van mensen vertegenwoordigen. We vonden dat alle kleuren vertegenwoordigd moeten zijn. Er mag feedback op gegeven worden.

4. Nietigverklaring seniorenregeling (ter informatie)

We staan nu op het punt dat de MR de stukken hieromtrent moet toetsen. Dit was de eerste stap in de reorganisatie. De MR heeft vorig jaar ingestemd met het bevriezen van de regeling. We zijn toen op de vingers getikt door de vakbond. Dit moet aan alle personeelsleden voorgelegd worden binnen het kader van het taakbeleid. De directie is nu bezig het daarin te verwerken. We kunnen niet meer een seniorenregeling aan zich hebben, dat is in strijd met de wet op gelijke behandeling qua leeftijd. De nietigverklaring zal aangehouden worden in afwachting van het nieuwe taakbeleid. De PMR wil het bovenstaande toch toetsen, hiervoor zijn middelen vrijgemaakt. Er is een jurist benaderd, de PMR komt erop terug zodra er meer bekend is.

5. Begroting 2021 en meerjarenbegroting 2022-2025 (ter advies)

De PMR heeft hierover een uitvoerige presentatie gehad. Tot op de euro wordt nauwkeurig aangegeven waaraan het geld wordt uitgegeven. Er is een personeelsbijeenkomst geweest. Het is belangrijk dat de taakstelling van de begroting bekend was. Enkele punten uit de kaderbrief:

- We moeten streven naar een situatie waarin er meer verhouding is tussen materiële en personele uitgaven. Dat is nu 13/87, waarbij opgemerkt moet worden dat wij eigen schoonmaakpersoneel hebben. Dit staat bij andere scholen onder materiële zaken. Als dat ingehuurd zou worden zouden we komen op 15/85, wat nog steeds een relatief hoge uitgave aan personeel is.
- We mogen van het TB voor komend schooljaar een tekort hebben van € 500.000,-, daarna moeten we onze eigen broek ophouden. Dat is een flinke uitdaging. De begroting staat nu op een eindresultaat van - € 450.000,-, dus er is nog wat speelruimte. Om dit te bereiken moeten we enorm snijden in de formatie, 25 fte. Dan nog zijn onze personeelslasten erg hoog. Controller Gilbert Rip is deskundige op dit gebied, die wordt ingehuurd voor assistentie. We hebben gekeken naar een aantal scholen uit de randstad, hoe de ratio daar zijn. Dat is het best vergelijkbaar met hoe wij zitten. Op basis daarvan zijn we gekomen tot een ratio van 68 fte. De financiële invulling daarvan is nog niet bekend, omdat we nog geen mensen kunnen aanwijzen die daarin vallen. Een LD 12 levert meer op dan een LD 1. We hebben een richtgetal genomen van gemiddelde lasten van € 89.000,- per fte op jaarbasis. Op die manier zijn we uitgekomen op deze begroting.

Het is een illusie om te denken dat we op augustus 2021 25 fte kwijt zijn. We moeten wel een formatieplan maken met een lessentabel en taakbeleid waarbij we daarbij uitkomen. We hebben dan 25 fte rondlopen die niets doen, maar wel betaald worden. Als niemand afscheid neemt. Het bestuur moet dan rekening houden met extra uitgaven van € 800.000,- tot 1 miljoen. Als we 25 fte moeten betalen, dan komen we in een negatieve regeling van 1,4 miljoen. We zijn echt even straatarm. Het is fictief maar wel realistisch. We groeien dan toe naar een situatie waarin we kunnen rondkomen.

- De PMR heeft de begroting voorgelegd aan een deskundige van Infinite. Het rapport is toegezonden aan de ouder- en leerlinggeleding. Op basis van dat rapport zijn er vragen binnen de PMR over de begroting:

* Het lijkt er op dat de SKOV uitgaat van 71.000 per fte bezuinigen, de werkgeverslasten zijn rond 91.000. Hoe is dat verschil ontstaan? Er moet tussen 23 en 30 fte bezuinigd worden, de directie noemt 25 fte. Hoe moeten we die getallen interpreteren? -> De begroting is opgesteld in Capisci. Daarin zitten alle mensen die we in dienst hebben, daarvan weten we wat die fulltime kosten. Een LD

kost bijv. 96.000 op jaarbasis. Zo heeft elke categorie een prijs. In de begroting weten we niet welke mensen ontslag gaan nemen, we hebben moeten zoeken naar een prijs per medewerker die redelijk was. Daarvoor hebben we een negatieve vacature opgenomen. Voor het OP betreft dat 2 delen: 10 fte op basis van daling van het leerlingenaantal. Hier is geen aanpassing van de lessentabel voor nodig. Voor goede ratio moeten we ook nog 15 fte op een andere manier bezuinigen. Aan die negatieve fte moet een bedrag hangen, daar is een keuze in gemaakt. We hebben relatief veel oudere docenten met LC 12. Dat is ongeveer 90.000. daar hebben we mee gewerkt. Als er nog meer fte bezuinigd moet worden, dan moet er ook op schoolleiding en OOP gekort worden.

* Het meest optimistische is dus als docenten vrijwillig de school verlaten, dan hoeven we minder te bezuinigen. -> Ja. We zijn dan nog wel voorzichtig voor de toekomst. Hoe moeten we verder in het proces, hoe reëel is de prognose. Er ligt nu een prognose voor over 4 jaar. De inflatie e.d. moet nog verder bekeken worden. Als veel LD mensen afscheid nemen, kunnen we meer mensen in dienst houden.

* In 2017 was er een duidelijk publiek vermogen van de SKOV. Nu is dat verdeeld over PO en VO. In het verleden was die verdeling niet duidelijk. Waarop is de verdeling gebaseerd? -> Die presentatie is nog beschikbaar, die kan verspreid worden onder de MR. Oorspronkelijk werden de resultaten gescheiden bijgehouden. Het werd apart geadministreerd. De GMR moest daar toestemming voor geven. Het bestuur kan kiezen voor het over en weer inzetten van de gelden, maar kiest daar nu niet voor. Het DBC moet eerst orde op zaken stellen. Dan kan er later eventueel herschikking plaatsvinden. Het probleem wordt niet opgelost met geld. Infinite heeft gekeken naar deze verdeling en de accountant. Met een vertegenwoordiging van de MR zal nog een keer naar het spreadsheet gekeken worden.

* We begrijpen de enorme urgentie, maar het is wel heel heftig wat ons te wachten staat. Is het niet mogelijk om uit het eigen vermogen te compenseren? -> Het DBC had een eigen vermogen van 4 miljoen, dat is veel voor een VO school. We kunnen daar nu niet meer van maken, we moeten nu aan de slag.

* In de meerjarenbegroting op blz 14, rijksbijdragen PO 11 miljoen, VO ook zoiets, bestuur 1 miljoen. Dan staat er nog een negatief bedrag van 65.000 dat naar het vermogen gaat? -> Er gaat niets naar het vermogen, we halen er alleen uit. Gevraagd wordt de financieel technische vragen te verzamelen en op de mail te zetten. Die kunnen beter beantwoord worden met de controller erbij. Er zijn vragen gekomen vanuit de Inspectie waarom het vermogen van het PO zo groot was en wat de plannen daarvoor waren. In het koersplan van het PO is ingezet op brede talentontwikkeling. Dit zat al in de begroting verwerkt. We wilden zicht houden op de daadwerkelijke uitwerking hiervan op het vermogen.

* In het rapport van Infinite: 2020 is meegenomen in de terugvang van inkomsten waardoor er een teruggang van 2,7 miljoen is. Volgens Infinite moet 2020 niet meegenomen worden, dan komt er 2,1 miljoen terug in inkomsten. -> 3 jaar geleden was duidelijk dat we dit moesten doen. Toen is het niet gelukt om te beginnen met het aanpassen van de uitgaven. In beperkte mate is de terugloop van het aantal leerlingen gecompenseerd. De daadwerkelijke bezuiniging voor een positieve begroting, die stap is niet gezet. We hebben nu een achterstand opgelopen. Dat is vorig jaar in de begroting al genoemd. Toen was er nog geen reorganisatieplan. Het tekort loopt op, omdat het niet tijdig is opgepakt. We hebben extra in te lopen in 2021. Het ijkpunt is te laat. De erfenis van 600.000 is oud zeer.

* Het werkelijke resultaat van 2021 is 800.000 tot 1 miljoen groter dan begroot. -> Het DBC heeft eigen vermogen. Als het niet lukt om tijdig afscheid te nemen van personeel, dan komt de overschrijding uit het eigen vermogen. De investeringsruimte krimpt dan, de buffer krimpt. Het DBC zal dan op een negatief eigen vermogen uitkomen. Omdat we één stichting zijn, is het DBC dan niet failliet, maar heeft een schuld aan de stichting. Als het tij keert, dan moet dat teruggesluisd worden. Het DBC zit dan langer aan een strak regime. We moeten proberen het aan de voorkant te bereiken, bijv. door middel van uitstroomregelingen. Als dat niet lukt, zijn we eerder door het eigen vermogen heen.

- Dit voelt getrukt. De begroting is geschreven aan de hand van de eisen van het bestuur, terwijl iedereen weet dat we dat niet gaan halen. -> Het is belangrijk dat de urgentie duidelijk wordt, we moeten de overtuigbaarheid zichtbaar maken. We moeten mensen niet blijven inzetten, het overschot moet zichtbaar worden. Het is een doordachte strategie. Als de urgentie niet duidelijk wordt, krijg je een grimmiger verhaal.

* We moeten mensen bewegen om weg te gaan door ze op de bank te zetten. Wat als dit niet lukt? Wat is plan B? -> Zodra het taakbeleid gereed is kan het overleg met de bonden starten. Er kunnen dan gedwongen ontslagen vallen vanaf augustus 2023. Personeel is 2 jaar lang beschermd tegen ontslag. Een sociaal plan heeft een looptijd van 2 jaar, 1^e jaar vrijwillig, 2^e jaar gedwongen fase. De vrijwillige fase hebben we al gehad, maar omdat er geen overeenstemming met de vakbond was kan dat een jaar opschuiven. Als ze dat accepteren, kunnen er ontslagen vallen per augustus 2022. Maar in principe per 2023.

Dan is er dus nog een jaar een gat van 1,2 miljoen? -> In het 2^e jaar kunnen we detachering aanbieden. Dat is dan niet meer vrijblijvend. Dat kan gevolgen hebben voor de uitkering daarna.

- We moeten dus zo snel mogelijk OP en OOP motiveren om vrijwillig te vertrekken. We zien geen regeling terug in de begroting. -> Vertrekregelingen gaan geld kosten. Het UB heeft dit in de begroting. Het is in de prestatie te zien. Als een docent vertrekt met een regeling, levert dat geld op. Je bent ze dan het jaar erna kwijt. Er is geen aparte voorziening voor opgenomen. Het wordt gezien als verdiscontering, de opbrengsten min de kosten.

* We dragen jaarlijks 4 procent inkomsten af aan het bestuur. Volgens het begrotingsboekje wordt dit jaarlijks geëvalueerd. Zou dat percentage niet omlaag kunnen? -> Dit is 2 jaar geleden vastgesteld. Daarvoor werden de werkelijke kosten betaald. Er is toen gepleid om er een percentage van te maken. Dit is nadelig voor het UB in geval van krimp, er gaan dan minder inkomsten naar het bestuur. Als het een vast bedrag was gebleven, hadden de kosten zwaarder op de begroting gelegen. In eerste instantie was de MR tegen een percentage, maar dit betekent juist meer coulance.

- Dit leeft enorm onder de achterban. Het zou het DBC meer ruimte geven als we bijv. 1 of 2 jaar minder hoeven af te dragen. -> Het PO zou de kosten dan moeten overnemen en dat was niet de afspraak. Dat is ook niet terecht. We hebben 2 jaar geleden ook een benchmark laten uitvoeren. We zijn daarbij uitgegaan van het PO. We hebben gekeken naar 10 % van de meeste effectieve besturen die het minst uitgeven aan overhead en onze situatie daarmee vergeleken. Wij zaten daar nog ruim 5 fte onder. Er zijn toen een HRM-persoon en managementassistent aangetrokken, ten laste van het vermogen van de stichting. Toen is gekozen voor een percentage. We zitten al aan de meest zuinige variant. We kijken er jaarlijks naar. Vorig jaar is een inzet uit het vermogen gedaan. In 2022 gaan we kijken of het percentage aangepast moet worden.

* 25 fte wordt geparkeerd. De lessen moeten draaien met 68 fte. Worden de geparkeerde mensen niet ingezet voor andere taken? -> We gaan de school inrichten op 68 fte. Alle mensen moeten wel doorbetaald worden, maar niet ingezet voor de reguliere lessen. Ze kunnen wel op school assisteren bij anderen. Bijv. nakijken proefwerken, invallen bij ziekte. We hebben 200.000 aan reservering staan voor ziekteverzuim. Daar hoeven we dan dus niet aan te komen, dan kan worden opgevangen door mensen op de reservebank. We hebben ook lokalen over voor extra les ofzo. We zijn bezig met in kaart brengen wie er op de reservebank terecht kunnen komen, volgens het afspiegelingsprincipe voor afvloeiing.

- Hoe gaat aandacht geschonken worden aan de mentale beleving bij deze mensen. Hoe gaan we dit monitoren en begeleiden? -> Daar is nog geen beleid voor. We weten dat dit gaat spelen, we moeten er rekening mee houden. Er is in het onderwijs veel werkgelegenheid. We willen de mensen motiveren om zelf de stap te zetten te vertrekken.

Opgemerkt wordt dat we daar al 2 jaar mee bezig zijn, maar er nog geen grote groepen spontaan opgestaan zijn om dit te doen.

* pag 9 Infinite: Een brede school zal nooit rendabel zijn met een dalend aantal leerlingen met het huidige lesaanbod. -> We zijn nu kritisch aan het kijken naar het aanbod. We moeten ons toch erop richten dat we een aantrekkelijke school blijven. Het aanbod wordt kleiner. We gaan graag in gesprek

met het veld om advies of we zo de goede kant op gaan. Het aanbod moet aantrekkelijk blijven. Ook voor de achterban.

We staan voor een grote uitdaging. De contouren worden duidelijk van wie er op de reservebank komen. We moeten het team gemotiveerd houden. Wanneer namen bekend worden, komen ze hopelijk in beweging. In overleg met de bonden. We zijn bezig met de richtlijnen. Die laten we begin december toetsen door het UWV. De planning is dat 1 maart iedereen weet waar hij/zij aan toe is. Dan is het belangrijk om de motivatie goed te houden.

6. Overgangsnormering (ter instemming)

De voorgestelde wijzigingen betreffen met name de onderbouw. Bij de 1^e en 2^e klassen is de toevoeging dat bij 2 minpunten voor de kernvakken de leerling een besprekkingsrapport heeft. Alle leerlingen worden besproken. In de vmbo bovenbouw is een aanpassing i.v.m. de stages. Dit is uit de normering gehaald. De overstap van een examenklas naar een andere afdeling heeft ook een toevoeging gekregen.

- Een fout die er vorige week nog in stond is al verwerkt. Dit betrof opstomers. Dit geldt niet voor de 1^e en 2^e klassen.

- Voor de zomer is nog vermeld dat 2 keuzevakken in de havo/atheneum bovenbouw mogelijk waren. Nu staat er 1. -> In het rooster is altijd ruimte voor 1 keuzevak. Een tweede keuzevak zal niet altijd in het rooster passen. In de praktijk kunnen die lessen dan niet altijd gevolgd worden. Er mag wel een 2 keuzevak genomen worden.

- Er staat nog versie 2019 op. -> wordt aangepast.

- De nieuwe regel over opstomers is al besloten. Ik heb een voorstel voor de 1^e en 2^e klassen. De regel dat ze gemiddeld een 7,5 moeten hebben. Ze kunnen nu met slechts 3 vakken pluswerk en 22 punten voor de kernvakken al opstomen. Het resultaat is in handen van de vergadering. Mijn voorstel is om nog eens naar deze regeling te kijken. Moeten leerlingen niet een bepaald aantal minpunten hebben? -> Deze regeling is 2 jaar geleden juist ingesteld. Dit had grote instemming van de docenten, hierbij wordt uitgegaan van de eigen professionaliteit en kunde. Bij 6jes wordt niet besloten tot opstomen. Alle leerlingen worden zo gezien, het wordt niet dichtgespijkerd op een gemiddeld cijfer. Als we deze mogelijkheden gaan bekijken wordt dat een stap terug.

De MR gaat hier nog verder over discussiëren. Het is niet meer haalbaar om nu nieuwe regels door te voeren. Dit voorstel moet dan volgend jaar voorgelegd worden. De MR komt erop terug.

7. Corona-maatregelen

a. Mondkapjesplicht (ter instemming)

Dit is al besproken. We hebben het er allemaal moeilijk mee. We willen op het gevoel van de leerlingen inspelen middels een film. We gaan stoffen mondkapjes uitdelen.

Leerlingen doen er niet allemaal aan mee. Wat kunnen docenten hieraan doen? We willen het niet met repressie afdwingen. Alle scholen hebben het er moeilijk mee. Bij veel leerlingen leeft niet zo dat het belangrijk is. We zijn er met zijn allen mee bezig. Vanuit de docenten is het ook lastig. Docenten kunnen het wel zeggen bij het uitgaan van de les. Het is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid.

b. Handboek hybride onderwijs (ter instemming)

Is overal verspreid en besproken.

Punt 8 en 9 worden aangehouden tot een andere vergadering.

10. Schoolgids (ter instemming ouders en leerlingen)

Vandaag is nog een gewijzigde versie toegestuurd.

Op blz. 28 staat dat 1 ouder van de MR in de OR is vertegenwoordigd, maar dat zijn er 3.

Op blz. 23, 2^e zin: Zij moet worden gewijzigd in hij.

Bovenstaande wijzigingen worden verwerkt.

11. Kadernota dienstverlening en producten (ter informatie)

De directe aanleiding staat er. Er is een terugloop van het aantal leerlingen in bovenbouw vmbo. Het proces is in gang gezet. De werkgroep gaat dit jaar het profiel verder ontwikkelen. De kaders zijn aangegeven voor de ontwikkeling van het profiel. Dit is uitgebreid besproken met de schoolleiding en met de betreffende afdeling. Het is heel belangrijk om dit goed neer te zetten om de school aantrekkelijk te houden.

- In de kader nota is niet te zien hoe we dit gaan financieren. Dit heeft ook gevolgen voor andere vakken, bijv. GS en DU. Hoe gaan die gevolgen eruit zien? Er zijn aannames gedaan, bijv. dat het vmbo hierdoor aantrekkelijk blijft voor een grote groep leerlingen. Er wordt geen onderbouwd onderzoek gedaan. Waarop zijn de aannames gebaseerd? Dat is wel belangrijk. -> De werkgroep heeft uren voor de financiële onderbouwing. De kans is groot dat het gevolgen gaat hebben voor andere vakken. Die gevolgen zijn nu nog niet duidelijk. Zodra er wel duidelijkheid is, zal dit met de secties besproken worden. Hoe de school aantrekkelijk blijft, komt voort uit de gesprekken bij samenkomsten van scholen, gemeente en bedrijven. We hebben heel nadrukkelijk vanuit de gemeente gehoord dat we een breed aanbod moeten bieden en dat er naar deze richtingen veel vraag is. De wijziging is nog niet met ouders e.d. doorgesproken, dat kan op dit moment niet. We hebben wel uit gesprekken uit het veld dat hier behoefte aan is.

- In een presentie van de afdelingsleider was wel al een schema te zien van vakken die nu verplicht zijn, maar met de nieuwe profielen niet meer. Er is dus al wel iets bekend over de gevolgen voor andere vakken. -> Er zijn wel voorstellen, die zijn 27 oktober met jullie gedeeld. Er is echter nog niets in beton gegoten. Het is nu nog niet helder hoe het precies zal uitwerken voor andere vakken. We zijn bezig met de afdelingsleiders en directie met de nieuwe lessentabel en sluitende begroting. Daar is dit ook in opgenomen. Binnen zeer korte tijd komt dit bij de MR. Het staat op de planning voor 2 december. We willen plenair een presentatie geven over welke visie we hebben, wat de plannen zijn per afdeling. Om dingen te laten landen in de school. Dan kunnen we voelen of we bezig zijn de goede kant op te gaan. Daarna is het de bedoeling om het 11 januari bij de MR op tafel te hebben.

- Het is apart dat dit al zo ver in gang is gezet terwijl de MR er nog niet mee heeft ingestemd. -> Dit had te maken met de urgentie om subsidie aan te vragen. Omdat wij al stappen hebben gezet in het proces, hebben wij de subsidie toegewezen gekregen. Anders moest erom geloot worden. De PMR heeft er voorlichting overgekregen van Chantal Ruckert. Zij heeft aangegeven dat ze beschikbaar is voor de ouders en leerlingen van de MR als die er ook voorlichting over willen. De nieuwe vakken gaan gegeven worden door personeel dat al in dienst is. Er zijn al personen een opleiding aan het volgen hiervoor.

Een ouder geeft aan graag de voorlichting te willen krijgen.

12. Rondvraag

- Er is een enquête gehouden over de pauzetijden. De uitslag is besproken met de OR, leerlingenraad en DB van MR. De conclusie is dat we op dit moment geen actie zullen ondernemen. Voor de meivakantie zal een vragenlijst in de mentorles worden besproken en worden gepeild hoe er dan tegen de situatie wordt aangekeken. De uitslag gaf aan dat meer dan de helft van de leerlingen geen antwoord heeft gegeven. Van de stemmers gaf wel een meerderheid aan voor een langere pauze te zijn. Van de medewerkers heeft 36 % niet geantwoord, bij de antwoorden gaf een meerderheid aan het zo te willen laten. We willen naar iedereen gaan communiceren dat we het zo gaan laten en in een later stadium weer een vragenlijst te gaan verspreiden.

Vraag: Vanuit de OR is de vraag gesteld, indien er toch een wijziging komt, om de begintijd los te koppelen van de begintijd van het basisonderwijs. Er ontstaan nu gevaarlijke situaties door de drukte op de weg.

Vraag: Is van tevoren vastgesteld bij hoeveel reacties de enquête geldig werd verklaard? -> Nee, dat is niet afgesproken. Deze enquête was meer om een peilig te krijgen en daarna te kijken wat er mee toe doen.

Reactie: Kan dat in het vervolg wel vastgesteld worden? -> Bij heel belangrijke enquêtes doen we dat wel. Blijkbaar was bij de leerlingen de motivatie om te antwoorden niet groot. 1/3 deel van de medewerkers ook niet, dat is jammer. Misschien had het beter in de mentorles besproken moeten worden. We zullen dus in een later stadium opnieuw een enquête uitzetten, de uitslag zal leidend zijn.

Reactie: Dat 50 % niet heeft gereageerd kan ook met de enquête zelf te maken hebben. Er waren maar 3 keuzemogelijkheden. Aan de hand van de huidige antwoorden is een meerderheid voor een grotere pauze. Dit leeft erg in de school, ook bij de docenten. Er wordt iets gevraagd, maar wordt niets mee gedaan. -> De mogelijkheid om te zeggen 'het maakt niet uit', stond er niet bij. Dus degenen die het niet uitmaakt, hebben de enquête niet ingevuld. De medewerkers die voor een langere pauze zijn, is meer OOP, niet de docenten. De docenten zijn meer voor de huidige pauze. Er is wel gekeken naar beide plaatjes. De beslissing om het voorlopig zo te houden is uitgebreid besproken met de schoolleiding, die staan erachter.

De MR zal dit aan het eind van de vergadering nog onderling bespreken.

- In het taakbeleid gaat de opslagfactor voor lessen omlaag, uitgegaan van 24 lessen als fulltime baan. In de CAO gaat men uit van standaard 23 lessen als fulltime baan. Kan dit in de toekomst meegenomen worden in het nieuwe taakbeleid? -> In de CAO staat dat je kunt uitgaan van 23 lessen. Men kan o.a. ontwikkeltijd als les inzetten, dat is 50 uur. In het voorgestelde taakbeleid staat het anders, omdat we willen naar een situatie waarin zoveel mogelijk lessen nog gegeven kunnen worden. Het persoonlijk budget van 50 uur pp, daar is geen financiële vergoeding voor gekomen. Ook voor de ontwikkeltijd niet. We moeten dat ergens vandaag halen. We hebben nu de keus gemaakt het niet uit de lessen te halen, maar sprokkelen uit het rooster. Bijv. wanneer men een middag eerder klaar is of als men geen rapportvergadering heeft, om dan met de sectie af te spreken om te ontwikkelen.

De PMR gaat hierover nog verder in discussie.

- In het huidige a-rooster is er pas pauze na het 7^e lesuur, dat is om 13.30 uur. Dat is veel te laat voor een pauze. Toegezegd was dat bij a-rooster les zou zijn tot en met het 6^e lesuur. Daar is niets mee gedaan. -> 13.30 is inderdaad te laat. We weten nu even niet hoe we dat moeten oplossen.

Leerlingen moeten eventueel wat in de klas kunnen gaan eten. Wellicht kunnen we het oplossen voor het volgende a-rooster. Wordt een punt voor de actielijst.

- De MR moet nog over zaken stemmen, maar er heeft al een lid de vergadering verlaten. -> Er zijn nog genoeg mensen aanwezig om stemming geldig te laten zijn.

- Er is nog geen nieuws over het vak NLT. -> Dat komt weer ter sprake.

- Voor een MR lid is de vergadering voor 50 % verloren gegaan in verband met slechte verbinding. Volgende vergadering graag weer op school. -> De voorzitter is het hiermee eens.

13. Sluiting

De vergadering wordt gesloten om 22.00 uur.

Overzicht Actiepunten

1. Pauzetijden bij a-rooster
2. Regeling opstomers 1^e en 2^e klassen
3. Betekenis uitslag enquête
4. Opslagfactor voor lessen in taakbeleid