

MR 29-04-2015

Aanwezig: Robert, Berco, André, Bart, Matthieu, Rolf, Francien, Esther, Freer, Marieke

1) Opening

2) Mededelingen

*Conferentie AOB op 10 juni a.s. (versterking medezeggenschap)

Geïnteresseerden kunnen zich opgeven.

*OR: er hebben wisselingen plaatsgevonden.

Freer is nu voorzitter, penningmeester is Denise, Corine is algemeen lid en Saskia is weer terug. Jolanda is uit de OR gestapt.

OR/MR-uitje naar volgend jaar verschoven.

3) Notulen 9-3-2015

*De discrepantie heeft te maken met meer formatie die we gekregen hebben, dan waar we recht op hadden tijdens het afgelopen schooljaar.

*Pur sang klopt het getal, maar voor formatieperiodes is het bijna 3, meldt Rolf.

*45% LB-functies is bestuursbreed verplicht en niet schoolbreed.

Zin daaronder pag.2 kan weg.

*Rolf gaat do.30 april naar de P-com.

*Esther en Marieke melden naar de GMR van 9 juni te gaan.

Bij nader inzien toch beter om een andere afgevaardigde te laten gaan vanuit de MR omdat Esther en Marieke nog maar één MR-vergadering bijwonen vanwege hun boventaligheid.

4) Actiepuntenlijst

4.1 Financieel ondersteunen, waar willen we het geld aan besteden?

Komt aan de orde als we de MR-financiën bespreken.

4.2 Huishoudelijk reglement nog niet aangepast door Berco

MR-notulen op website zetten. Input naar Berco. Ook toevoegen bij memo voor collega's.

5) Terugkoppeling GMR

Zie bijlage 5.1

*In de nieuwe CAO dient ieder bestuur een keuze te maken uit 2 modellen.

LP055 kiest voor het overlegmodel. Elke school bepaalt met ieder pers.lid welke invulling er aan de uren wordt gegeven op jaarbasis.

Invulling overlegmodel in de volgende vergadering bespreken

*Duurzame inzetbaarheid is een nieuwe term in de CAO.

Dit zijn uren buiten lestijd om deskundigheid te bevorderen.

Deze uren wil het bestuur liever niet laten sparen. Er is nl. geen vervanging voor de uren, het team dient dit op te lossen.
De doelstelling moet vooraf worden vastgelegd.

*Strategisch beleid van het bestuur
Iedere school dient 5 ontwikkelpunten te kiezen
Rolf mailt concept.
Tijdpad vanuit bestuur

* Nieuw GMR-lid moet een ouder zijn.
Voorleggen bij de GMR op 9 juni of dit ook een pers.lid mag zijn.

6) Terugkoppeling extra MR-bijeenkomst 16 april (exclusiviteitsprincipe)

Jaartal boven principe is het jaar wanneer het geschreven is.

Het wordt echter toegepast in het jaar daarop.

Er is nu sprake van krimp bij het OP en niet bij het OOP.

Bij het nieuwe sociaal plan wordt op 3 categorieën bezuinigd.

Geen 'last in, first out' in het excl.principe.

Taken zijn exclusief geworden en dit is in de meeste gevallen gekoppeld aan de LB-ers.

Om te voorkomen dat dit weer gebeurt, moet de wijze van handelen in een beleidsplan door bestuur worden vastgelegd. Nodig hiervoor is dus een beleidsuitspraak vanuit het bestuur.

Dit dient geadresseerd te worden aan de GMR en de directie dient in gesprek met bestuur dit voor te leggen. MR moet weten welke regels nu worden toegepast in het najaar.

Identiteit van de school staat nu op het spel.

Directie wil antwoorden van bestuur in het najaar (okt.vergadering voorafgaande aan opstellen exc.princ.) ter sprake brengen

De drie vragen die nu zijn opgesteld door MR met de antwoorden zijn als bijlage bij dit verslag gevoegd.

7) Formatie, groepsindeling 2015- 2016

Rolf geeft een toelichting.

Groepen 8 moeten volgend schooljaar solitaire groepen zijn.

Getalsmatig ziet het er goed uit.

Directie dient naar ouders te communiceren dat er ieder jaar opnieuw gekeken wordt naar de groepssamenstelling.

Een eventuele 3de kleutergroep zou in februari kunnen starten gezien het aantal lln in de groepen 1 en 2.

MR stemt in met dit voorstel.

Hoe breng je het de kinderen?

Vast tijdstip afspreken waarin je dit mededeelt.

Rolf wil de overpeinzingen hoe het te brengen eerst in het team bespreken en dit dan weer terugkoppelen naar Berco en Robert en 2 ouders.

8) Jaarrekening 2014 (toelichting door Matthieu)

Reserve 2014 gecorrigeerd. Dit hangt samen met de rekeningen die na 1 januari nog binnen zijn gekomen.

MR accordeert de jaarrekening.

Begroting 2015

Bedragen moeten worden verantwoord aan het bestuur.

Er wordt gevraagd naar de trend wanneer dit vergeleken wordt met voorgaande begroting.

Deze is nu niet bekend.

Is er meerjarenplan?

Levensduur methodes worden verlengd naar 9jaar.(formeel 8jaar)

Licentiekosten in 1x betalen is voordelig, maar wanneer er krimp is is dit niet meer het geval.

TSO-geld gaat vanaf aankomend schooljaar naar de pot 'eigen leermiddelen'.

Dit is niet geoormerkt geld. Wat is de impact op de TSO?

Matthieu weet dit momenteel niet en de MR wil graag een terugkoppeling om een advies uit te brengen.

Een evt. verhoging van het overblijven is een optie vanuit school.

MR heeft echter twijfels.

Afschrijving van ICT wordt betaald door LP055.

Dit zijn alleen schooleigen kosten.

Computers worden vervangen op niet al te lange termijn. Dit worden laptops of i-pads.

LP055 bekostigt dit.

MR adviseert in beeld brengen van de consequenties voor de tso en helderheid te geven tav het onttrekken aan de reserves.

9) Vakantieregeling

2 weken meivakantie is LP-breed afgesproken. Vso hanteert deze periode misschien ook.

MR stemt in met dit voorstel

11) Agendapunten MR 22juni

Besteding MR gelden

Toepassen overlegmodel

Schoolplan

Formatie/indeling

12) Wat verder ter tafel komt

*Freer regelt bloemen voor Monique

*Kennismakingsboekje voor 4-jarigen ligt bij Rolf ter inzage.

*Afscheid Ilma; Bart zorgt voor een bloemetje

*Esther en Marieke verlaten de MR. Wie neemt hun plaats in?

Dit dient in teamvergadering besproken te worden, en uiterlijk 22 juni bekend te zijn.

Ook dient Saskia tijdelijk vervangen te worden door een collega.

*Datum etentje afspreken.

Hierbij zal afscheid genomen worden van Esther, Ilma en Marieke en zullen de nieuwe MR-leden welkom worden geheten.

Berco prikt een datum.

Sluiting: 22.00 uur.

Bijlage bij MR notulen 29 april 2015

1. welk principe gaat de directie nu daadwerkelijk hanteren bij het bepalen van welke functies/taken/rollen op de Heuvellaan intact blijven en welke zullen verdwijnen?

Het exclusiviteitsprincipe blijkt geheel te zijn toegepast door mijn werkgever Leerplein055. Dus het stuk dat in het najaar 2014 is vastgesteld, wordt gebruikt voor het nieuwe schooljaar. Dus al zou ik nu besluiten om m.i.v. het nieuwe schooljaar van 3 naar 2 bouwcoördinatoren te gaan, dan zou dit pas in werking treden in schooljaar 2016-2017. Dit geldt ook voor andere taken die het afgelopen jaar exclusief zijn gemaakt. Dit betekent dat als we een nieuw exclusiviteitsprincipe op moeten gaan stellen in het najaar van 2015, ik opnieuw met een voorstel moet komen welke taken ik exclusief vind voor de Heuvellaan. De P geleding van de MR heeft instemmingsrecht.

T.a.v. de 2 IB-ers die zijn genoemd in het exclusiviteitsprincipe blijkt dat XXX nooit vast in de formatie van de Heuvellaan heeft gestaan. Iets wat mij nooit specifiek door mijn werkgever is verteld en XXX ook deze "vaste" aanstellingspapieren nooit heeft ontvangen. Kortom XXX is nu wel degelijk boventallig gemaakt en dat kan dus blijkaar omdat XXX geen vaste aanstelling heeft in de formatie.

T.a.v. het onderwijsondersteunend personeel dat de Heuvellaan heeft, zijn zij niet meegenomen in het mogelijk boventallig worden op de Heuvellaan. Het blijkt dat geen school op dit moment een OOP-er wil hebben. Als Heuvellaan zijn wij genoodzaakt deze functies te behouden.

2. via welk criterium wordt vervolgens bepaald welke leerkrachten de functies/taken/rollen gaan vervullen en welke leerkrachten boventalligheid wacht?

Het exclusiviteitsprincipe wordt in 1^e instantie gebruikt om te bepalen welke taken/functies erg belangrijk zijn voor de Heuvellaan. De medewerkers die aan deze taken zijn gekoppeld en dat willen blijven doen en ook naar behoren doen zijn dan exclusief en hebben een beschermd plek in de toedeling van de formatie plekken voor het nieuwe schooljaar. Deze taken/ functies zijn meestal, zo blijkt, gekoppeld aan LB-functies. Iedere leerkracht heeft de afgelopen jaren kunnen solliciteren op de functie van LB-er, met de mogelijke verplichtingen hier aan. Daarna volgt een lijst waar gekeken wordt naar dienstjaren. De leerkrachten met de minste dienstjaren kunnen daarna boventallig worden. Dit betekent dat zij mogelijk van de Heuvellaan moeten vertrekken. Deze medewerkers kunnen wel weer geplaatst worden op de Heuvellaan, maar het kan ook een andere school worden. Zij hebben echter wel dezelfde rechten en plichten als de leerkrachten die op de school mogen blijven. Dus op dit moment betekent dat een baangarantie voor nog 2 jaar. Dit geldt voor iedere medewerker met een vast dienstverband.

3. omdat (dreigende) boventalligheid allereerst persoonlijke impact heeft: wanneer en op welke wijze worden de eventueel boventallige Heuvellaan-leerkrachten hierover formeel ingelicht?

Op woensdagochtend 4 maart heb ik de nieuwe formatie te horen gekregen. Hierbij kreeg ik de opdracht de medewerkers die boventallig gaan worden nog diezelfde week in te lichten. De boventallige collega's kregen een brief mee, met daarin meer informatie en papieren die ingevuld moesten worden t.a.v. de mobiliteit vanuit nu boventalligheid. Dit waren zeer vervelende gesprekken, omdat het niet alleen persoonlijke impact heeft op de betreffende

Bijlage bij MR notulen 29 april 2015

collega's, maar ook o.a. op mij, want zie niet graag collega's vertrekken, zeker niet als deze goed functioneren, maar ook wat zijn de consequenties voor de gehele schoolorganisatie: kunnen we alle zaken waar we voor staan op de Heuvellaan nog wel waarmaken?

De collega's die boventallig werden kregen bovendien een brief van het bestuur waarin zij uitgenodigd werden voor een bijeenkomst op dinsdag 31 maart jl.

De andere collega's die ook in de boventalligheid terechtkomen, maar vanuit een andere constructie (zij waren al boventallig of pooler) krijgen ook nog een informatieavond.

We menen dat korte tijd daaropvolgend de communicatie naar doelgroepen (kinderen, klassen en ouders) aandacht van de Heuvellaanschool verdient. We vertrouwen er in deze fase op dat hun informatiebehoefte tijdig, maar op een iets later moment zal worden gediend.

Het bestuur heeft beloofd dat er binnenkort een brief komt voor alle ouders, waarin zij de bezuinigingen uitleggen. Hier zit ik op dit moment op te wachten, voordat ik ook maar iets ga informeren naar ouders toe.

Daarnaast heb ik een stuk gestuurd naar de plaatsingscommissie waarin ik vraag om extra formatie en uitleg waar de problemen nu liggen op de Heuvellaan. Het wachten is nu op een uitnodiging van deze commissie. Hierdoor zouden mogelijk weer collega's die nu boventallig zijn, teruggeplaatst kunnen worden op de Heuvellaan. Het kunnen echter ook totaal andere leerkrachten zijn.