

MR De Witte Vogel, 2021-2022

MR Vergadering 25 januari 2022

20.00	Welkom, digitaal verbonden via Teams	Aanwezig: T(Voorzitter), E, P, M, P, H, R, F. M (notulist),D en Y uit het team kijken vanavond mee.
20.05	Notulen	Notulen van 30 november 2021 goedgekeurd.
20.15	Mededelingen leden/ directeuren, GMR	Covid speelt, 2 personeelsleden nemen deze week afscheid van DWV, 2 personeelsleden als assistent aangenomen per 1 maart en voor 1 persoon is DWV een werkervaringsplaats. Sommige collega 's zijn iets meer gaan werken.
20.20	Gesprek Sector Directeur, H.	<p>Wat zijn de werkzaamheden en verantwoordelijkheden van de sectordirecteur? Wat is de verhouding tussen bestuur en sectordirecteur? Waar zie je kansen? Wat kan verbeterd worden?</p> <p>De sectordirecteur is de schakel tussen Bestuur van Resonans en de locaties Thermiek, DWV en Maurice Maeterlinckschool. Het bestuur met 17 samenwerkingsverbanden verliest anders de focus op de scholen. De sectordirecteur heeft een stem in de beslissingen op bestuurlijk niveau. Ze stimuleert het samen optrekken door scholen. Twee driehoeken van samenwerking.</p>

		<div data-bbox="929 215 1758 662"> <h3 style="text-align: center;">Sectordirecteur</h3> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 40%;"> Verbinder tussen bestuur en de scholen </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 40%;"> Verbinder tussen sectoren </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 40%;"> Verbinder tussen scholen </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 40%;"> Mede- besluitvormend </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 40%;"> Onderdeel van beide driehoeken </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 40%;"> Gemandateerd op diverse niveaus </div> </div> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> </div> <p>Praktisch: Een keer per maand overleg met het MT van de drie scholen, maar omdat zij wekelijks iedere school bezoekt is er ook tussendoor overleg. Ook overlegt ze met Gemeente Den Haag en met het Samenwerkingsverband (Basalt, Middin). Ze is ieder jaar een keer bij de MR-vergadering.</p>
21:00	Pauze	
21:10	Zaken rondom Covid-19	<p>Er is hectiek, nu 19 personeelsleden thuis Covid-gerelateerd. Daarnaast 4 collega 's met overleden/stervende ouders. Verzuim van 20% waarvan 10% langdurig en dat is enorm hoog.</p> <p>MR heeft ingestemd met de maatregel 1 groep per dag thuis, vlak na de kerstvakantie. Dat is opgeschaald, met instemming MR, naar 2 groepen per dag thuis, tot 11 februari. Daarna hopelijk weer afschalen.</p> <p>De teamassistenten die per november als extra aangenomen zijn staan nu noodgedwongen op de groepen, de IB'ers zijn achterwacht in opvang, enkele collega's zijn meer gaan werken.</p>

	<p>MR is dagelijks 3 uur bezig met het bemensen van de groepen en onderzoekt noodkanalen. Voor ouders: begrip en onbegrip, rug tegen de muur.</p> <p>Maak een plan voor de lange termijn want Covid zal nog een jaar of 2 zeker blijven. Ouders dwingen hun kind thuis te houden, wees er heel spaarzaam mee. Laat ouders niet kind van de rekening zijn. Er is begrip maar mis goede argumentatie van de plannen. Als wij als ouders een idee geven, onderzoek het.</p> <p>Voorstellen ouders: Gebruik het budget mensen aan te nemen. Zet PGB-ers van kinderen in op school (op de Maurice Maeterlinckschool is kind verplicht een PGB-er mee te nemen). Doe aan werving, bijvoorbeeld via LinkedIn. Gebruik de Beslisboom Zorg in plaats van Beslisboom Onderwijs, net iets anders. Stimuleer personeel te vaccineren, ook al kun je niet dwingen. Vertel hen wat de consequenties zijn van niet booster.</p> <p>Jammer dat er wantrouwen klinkt want we onderzoeken veel. Er was na de kerstvakantie panieksituatie. Iedere dag opnieuw oplossingen voor uitval personeel zoeken. De inzet van PGB-er: assistent/onderwijsbegeleider/leerkracht moet dan samenwerken met iemand die zij niet kent, iemand die de overige kinderen in de klas niet kent, wat druk legt. Wij en de verpleegkundigen zijn dagelijks in overleg met het SKOT (GGD), over besmettingen in klassen. Bij een besmetting hoeft niet meer de hele klas in quarantaine. Nu 3 klassen in quarantaine. Detachering doen we met mensen die al bekend zijn met DWV. Veel personeel is nog niet geboosterd, daar ligt een uitdaging. Enkele teamleden zijn ook niet gevaccineerd.</p> <p>MR over werving personeel: Er is voldoende budget, geen mensen. Vlak voor de zomervakantie goede formatie met 4 mensen boventallig. Buiten Covid hebben we een goede formatie. Nu extreme situatie. We dachten een goed plan te hebben met flexibele schil, blijkt niet toereikend. Bestuur Resonans werkt nu aan personeelstekort, heeft een beleidsadviseur, gaat actief aan de slag in de regio. Een out of the box visie ontwikkelen, bijvoorbeeld medewerkers als ambassadeurs voor de school inzetten. Resonans mag zich meer zichtbaar opstellen.</p>
--	--

MR De Witte Vogel, 2021-2022

		<p>Verder: Verzuim is beïnvloedbaar. Contacten met enthousiaste stagiaires en PABO-docent warm houden.</p> <p>Nu wachtlijst van 20 kinderen. Uitbreiding staat stil, groepen zijn vol. Er wordt gezocht naar nieuwe huisvesting door de gemeente. Probleem: je hebt personeel nodig. Cluster 3 heeft in de regio wachtlijst van 153 kinderen. Hierover is een intensief overleg tussen gemeente en het Samenwerkingsverband. De ruimte voor instroom kinderen onderkant moet openblijven. Evenredige verhouding SO en VSO nodig.</p>
21:25	Schooltijden	<p>Wat is de stand van zaken? Uit de peiling onder het team door de werkgroep blijkt: Geen duidelijke meerderheid voor een keuze, 49 procent kiest verkorte schoolmodel, 45 procent kiest gelijke schooldagen, 5 procent weet het niet. De werkgroep zal op de studiedag van 31 januari een presentatie doen n.a.v. de antwoorden van het personeel. De werkgroep ziet de meeste voordelen in het vijf gelijke dagen model. Uit de argumenten spreekt een divers beeld: Kies je vanuit de structuur voor de kinderen, of vanuit belang ouders, of vanuit belang personeel.</p> <p>Uitnodiging informatieronde voor de ouders op woensdag 2 en donderdag 3 februari, op vrijdag 4 februari komt er een peiling voor de ouders. Ouders zijn al een keer geïnformeerd in een nieuwsbrief voor de herfstvakantie. De presentatie is online met visuele ondersteuning. Ook is het interactief, met directe feedback van ouders.</p> <p>Het bestuur ondersteunt ons traject, en ook het vijf gelijke dagen model. Basalt heeft een risico-inventarisatie gemaakt. Zij heeft het druk op maandag, dinsdag en donderdag. Op woensdag is er geen therapie en op vrijdag weinig. Een betere spreiding therapie kan efficiënt zijn. De MM-school onderzoekt therapieën op bepaalde tijdstippen waardoor er meer efficiënte lestijd en beschikbaarheid personeel is.</p>

MR De Witte Vogel, 2021-2022

		Op de woensdag en vrijdag is voor DWV en Basalt veel personeel vrij i.v.m. basisschoolkinderen thuis. Voor de beschikbaarheid van dit personeel is het 5 gelijke dagen model ook wenselijk.
21:35	Jaarplanning MR.	Wordt doorgeschoven. Als je punten mist, graag mailen.
21:40	Start werkverdelingsplan	Er wordt een tijdsplanning gemaakt, wat willen we wanneer en op welke manier? Er gaat een enquête naar het team met tijdsplanning en de vraag, waar moeten we alert op zijn? In de week na de voorjaarsvakantie willen we de antwoorden zodat er voldoende tijd is voor het plan. De laatste 2 jaar was het informeren van het team online, we hopen nu op fysieke bijeenkomst zodat het plan breed gedragen wordt, en mensen gelijk vragen kunnen stellen.
21:45	Communicatie naar ouders.	Er komt weinig reactie van ouders op berichten van school, De vraag van een van de ouders was of de informatie op Social Schools eenvoudiger kon. Wat school al doet: Eerst in 2 zinnen heel kort waar het bericht over gaat, daarna uitgebreide bericht. Veel ouders hebben moeite met taal. Sommige berichten individueel worden in het Engels geschreven. Tip: Google translate, voorleesfunctie.
21:50	Wisseling voorzitterschap	Een hartelijk dankwoord. Er is een nieuwe voorzitter. Compliment dat de administratie zo perfect op orde is. Je bent super! 7 jaar MR gedaan, veel geleerd op alle vlakken. Veel succes!
21:55	Wat verder ter tafel komt.	
22:00	Afsluiting vergadering	

MR

Personeel	Datum intrede/uitrede	Ouder	Datum intrede/uitrede
T	Aug 2 ^{de} term. 2018-aug 2021 2021-2022	M (februari 2018)	(jan) 2018-jan 2020 2020-2023
E	(aug) -2019 -aug 2022	M	(jan) 2021-jan 2024

MR De Witte Vogel, 2021-2022

P	Augustus 2021- augustus 2024	P	(jan)2019-jan 2022
Personeelsgeleding doet intrede per augustus		Oudergeleding doet intrede per januari	