

Verslag PMR vergadering d.d. 17-12-2008

Afwezig z.k.: Selma de Grood

De agenda wordt ongewijzigd aangenomen en er zijn geen mededelingen te doen.

N.a.v. het verslag van de vorige vergadering d.d. 15-11 en het daarin genoemde bedrag van € 250.000,- aan Kwaliteitsgelden dat o.a. besteed zal gaan worden aan verbetering van Taal en Rekenen wil Ton aandacht vragen voor de taalbeheersing van docenten en directie die ook nog al eens te wensen over laat.

N.a.v. punt 4: Stand van zaken ARBO

Bart merkt wederom op dat het aanvullende onderzoek dat aangevraagd kan worden tijdens het PGO en dat de aanvrager zelf moet betalen bij de eigen huisarts gewoon gratis is. Hij vindt dit nog steeds vreemd. Nelly antwoordt dat dit de aandacht van Sandra Hoofs heeft.

N.a.v. punt 5: het ISW scholingskader

De volgende opmerkingen worden geplaatst:

- zou het handig zijn om een soort beroepscommissie in te stellen tot welke een personeelslid zich kan richten indien zijn/ haar aanvraag tot scholing door de directie wordt afgewezen en het personeelslid het hiermee niet eens is.
- zou de "initiërende" rol die in dit stuk aan het management toegedicht wordt ook niet bij het personeel zelf kunnen komen te liggen indien een lid wensen heeft tot scholing?
- zou je je ook niet individueel moeten kunnen scholen zonder dat er bij die scholing sprake is van een directe band met school, taak of functie terwijl er wel sprake zou kunnen zijn van persoonlijke groei?
- Wie is "zij" in de zin: "In dergelijke situaties kan zij in overleg met de betrokken medewerker..."?
- Hoe zit het precies met het minimumbedrag van € 1500,-?
- Moet in de notitie zelf ook niet staan dat een onbevoegd personeelslid dat tijdens studie gefaciliteerd is door school om deze bevoegdheid te halen daarna een bepaalde tijd verbonden moet blijven aan die school?
- Het verschil tussen voltijd en deeltijd mag niet het criterium zijn voor facilitering door ISW, maar het feit of er studiefinanciering wordt genoten of niet.
- Is dit een stimulerend stuk i.v.m. een actief personeelsbeleid?

N.a.v. punt 6: de Notitie procedures werving nieuw benoemden

De volgende opmerkingen worden gemaakt:

- Is het in het kader van de decentralisatie niet vreemd dat de Cdir in eerste instantie nog steeds de sollicitatiebrieven selecteert?
- Hoe komt de profilering van locaties tot uitdrukking in het advertentiebeleid?
- Hoe kostenbesparend wordt het nieuwe advertentiebeleid?

N.a.v. punt 7: de communicatie

De PMR wil beter en eerder op de hoogte gesteld worden van zaken die van belang zijn om haar taak goed uit te oefenen. De directieverslagen zijn vaak laat, geven weinig inzicht in de zaken die spelen want de informatie erin is vaak uiterst summier. We zullen aandringen op verbetering.

Verder wil de PMR op de hoogte gesteld worden van alle locatieoverstijgende werkgroepen die binnen ISW ingesteld zijn en/ of worden, wie erin zitten of komen te zitten, wat de opdracht is, wat de doelstelling is, welke criteria aangelegd worden, welk advies er gegeven wordt etc.

En de PMR moet eerder "geüpdatet" worden door de Cdir.

N.a.v. punt 8: de begroting 2009 en toelichting

Hans heeft in de toelichting aanwijzingen gevonden voor beleidsplannen waar de PMR nog geen of onvoldoende informatie heeft gekregen. Het gaat om:

- een centrale directie die op termijn verkleind wordt
- versneld een LC-functie voor alle docenten beschikbaar stellen; wat is het versnelde erin?
- de school wil het Convenant Leerkracht beleidsrijk invoeren
- ISW wil een bovengemiddeld aantrekkelijk personeelsbeleid voeren
- kritisch kijken naar de inzet van middelen die niet direct gerelateerd zijn aan het primaire proces; welke middelen zijn dit?
- aandacht voor ontwikkeling en waardering van personeel
- de middelen die in het kader van de Kwaliteitsagenda vanaf 2008 beschikbaar zijn, worden besteed aan specifieke trajecten
- de school investeert het komend jaar direct in de verhoging van de kwaliteit van de ICT
- de invoering van de Maatschappelijke stage wordt op Westlands niveau vormgegeven; wie doen dit?
- Op korte termijn (eind 2008) wordt een Experiment in het kader van de Experimentenwet aangevraagd
- Het MOP (meerjaren onderhoudsplan) blijkt niet actueel te zijn en is niet correct bijgewerkt

Hierover wil de PMR nadere informatie.

Ton merkt voorts nog op dat de cijfers van opeenvolgende jaren vaak hetzelfde blijven, waardoor je eigenlijk niet kunt spreken van een meerjarenbegroting en sommige cijfers dalen ineens van het ene jaar naar het andere; wat is daar de oorzaak van?

N.a.v. punt 12: Rondvraag

Ton wil informatie hebben van de Cdir over de bovenwettelijke bekostiging van de leerlingen van Unit Midden; is dit nog steeds gewenst?

Verder de stand van zaken met het Boekenfonds.

Overlegvergadering met de Cdir

N.a.v. punt 2: Mededelingen

Koos meldt dat hij de toevoeging over de nazorg van interne kandidaten bij benoemingsprocedures zal verwerken en de overige opmerkingen in het directieberaad zal brengen.

Een tweede punt is de toedeling van de formatie in geld. Koos wil met de PMR of een afvaardiging daarvan extra overleg over dit toedelingsplan voordat het definitief wordt voorgelegd in de vorm van een notitie. 8 januari komt kernnotitie in het directieberaad om 2 weken later in een definitievere vorm nog een keer terug te komen. Voor deze tijd zou dit extra overleg gepland moeten worden. We spreken af dat we 14 januari dit extra overleg zullen hebben van 13.45 tot 15.00

Cor zegt toe dat hetgeen Koos heeft verteld over de notitie ook op papier naar de PMR komt zodat er hier geen uitgebreid verslag van wordt gedaan.

N.a.v. punt 4.3: het verslag van de vorige vergadering

Ton wil weten of het SP van ISW iets toevoegt aan het SBP van Lucas. Cor antwoordt dat er zaken opgenomen zijn in het SBP die wij als ISW belangrijk vinden. De opmerking dat er ook gekeken zou moeten worden naar de taalbeheersing van docenten en directie leidt niet tot enige toezegging. Wat we kunnen doen is er kritisch op blijven.

N.a.v. punt 4.5: het ISW scholingskader

Koos zegt dat het stuk niet gezien moet worden als een afspiegeling van een activerend personeelsbeleid. Het is puur op de zakelijke aspecten geschreven en niet bedoeld als een wervend stuk, alhoewel dat wel zou kunnen helpen want ISW wil wel uitstralen dat we goed willen zijn voor onze mensen.

De bezwarencommissie die Hans opperde vindt Koos niet zo'n goed idee. De manier van toekennen van een verzoek tot scholing moet wel kritisch bekeken blijven worden; een ja cq. nee moet goed beargumenteerd worden.

Wie de "zij" is in het stuk weet Koos ook niet. Hij zal dit nazoeken.

Wat het nascholen betreft vanuit een gezichtspunt van persoonlijke groei zonder dat er een aanwijsbaar belang is voor de organisatie, zegt Koos dat hij hier zeer terughoudend in is en dn vooral vanuit het kostenooqpunt want zoiets zou behoorlijk uit de hand kunnen lopen en daar hebben we het geld niet voor.

Over de €1500,- zegt Koos dat dat zo arbitrair is als het maar zijn kan, maar je moet iets bepalen als limiet. Het gaat niet om een 2-daagse cursus ter waarde van €1200,- maar om opleidingen boven de €1500,-. Daar maak je een apart contract voor.

De verplichting om een bepaalde tijd aan de school verbonden te blijven als de onbevoegde docent gefaciliteerd is in zijn scholing staat niet in dit kaderstuk. Koos zegt dat de school het accepteert dat iemand geld heeft gekost als hij de school voortijdig verlaat. Een ruimhartiger beleid in deze werkt eerder in het voordeel van ISW dan in het nadeel.

Tot slot zou duidelijker gesteld moeten worden dat facilitering door ISW afhankelijk is van facilitering elders zoals bv. studiefinanciering. Koos zal de zin: "Indien in een dergelijke situatie ... scholingsactiviteiten.", aanpassen.

N.a.v. punt 4.6: procedures werving

Cor antwoordt dat de vraag waarom de Cdir als eerste de brieven van sollicitanten selecteert, een legitieme is. Het bespaart locatiedirecteuren echter ook veel werk en als service wordt het zeer gewaardeerd. In het kader van de decentralisatie zou het misschien naar de locaties terug moeten. De directieraad wordt hierover geraadpleegd.

De zorg die aan de nieuw benoemden besteed wordt, moet wellicht ook uitgebreid worden naar zittende docenten die nieuw binnen een andere locatie komen. Cor antwoordt hierop dat dat een kwestie is van de locatie zelf en de begeleiders aldaar. Voorts staat er ook heel veel informatie op intranet.

De Cdir is het ermee eens dat bij het opstellen van een kernboodschap voor de werving van personeel voor ISW, de profilering van de locaties een belangrijke plek moet krijgen.

De € 15.000,- die de werkzaamheden van bureau Flint zullen gaan kosten, worden ruimschoots terug verdiend.

N.a.v. punt 4.7: Communicatie

Cor geeft aan dat het opstellen en de verspreiding van de verslagen van de directieraad beter moeten. Bij de vraag van de PMR of het wellicht mogelijk is de verslagen eerder te krijgen bijv. in conceptvorm, houdt Cor een slag om de arm. Hij wil dit eerst terugbrengen in de directieraad. Het tijdig verspreiden van de agenda hoeft geen probleem te zijn.

Er wordt een afspraak gemaakt voor een zgn. Bot-overleg op 4 februari om 14.15. Wat de locatieoverstijgende werkgroepen betreft, zal Cor alle benodigde en gevraagde informatie verzamelen.

N.a.v. punt 4.8: de Begroting

Hans mailt de 11 gesignaleerde punten door naar Cor die ze zo goed mogelijk zal proberen te beantwoorden.

Verder zou er nog een "petit comité" moeten komen om over de cijfertjes in de begroting te praten. Cor stelt voor om dat binnen de MR te regelen want misschien vinden ouders het ook wel belangrijk om hieraan deel te nemen.

N.a.v. punt 4.9: advies PMR

Cor zegt dat hij hierover informeel met leden van de directieraad heeft gesproken en dat men hier nog niet uit is. In ieder geval moet de medezeggenschap daar komen waar de zeggenschap ligt.

Vervolgens ontstaat er een gesprek over het toedelen van de formatie waarbij het belangrijk is om te weten waar de zeggenschap ligt: bij de Unit of de locatie. Op een kleine locatie ben je heel kwetsbaar. Er moet geschoven kunnen worden tussen kleine locaties om de middelen zo optimaal mogelijk te benutten.

Voor de PMR gaat het nou juist om de betrokkenheid van het personeel bij het beleid en er is nogal eens een discrepantie tussen dat beleid en de beleving ervan in de praktijk, op de werkvloer.

Aangezien het tegen 17.00 loopt, besluit de voorzitter de discussie te stoppen. Hij zal op een later tijdstip zeker voortgezet moeten worden.