

## Vergadering d.d. 28 november 2018

18:30 - 21:00 uur

Locatie: Bestuursbureau VierTaal  
Jan Sluijtersstraat 3  
Amsterdam

## Verslag

### Overzicht aanwezigen en (afwezigen)

School	Personeelsgeleding	Oudergeleding
<b>Schagen</b>		
	Cor de Graaf	Michelle Kossen-Westra
	<i>Vacature</i>	<i>Vacature</i>
<b>Den Haag</b>		
	Margon Schoenmaker	Petra Boers van de Burgt
	Christa van der Tak	<i>Vacature</i>
<b>Amsterdam SO</b>		
	Max van Boxel	Osama Debana
	Carin Raven	Masha Balazadeh
<b>Amsterdam VSO</b>		
	Noortje Bregman	<i>Vacature</i>
	(Milco Jurriaans)	Horst Benditz
<b>AB ouders</b>		<i>Vacature</i>
<b>Bestuur</b>	Toon Kuijs	
<b>Ambtelijk secretaris</b>	Hans Versteegh	

Agenda	Verslag
<b>Voorbespreking MR</b>	
<b>Overleg met Toon</b>	
<b>1. Opening en vaststellen agenda</b>	Bij afwezigheid van Milco zit Petra de vergadering voor. Masha, Osama, Cor en Noortje zijn nieuw in de MR. Welkom. Voorstelronde.
<b>2. Verslag 3 oktober 2018</b>	Blz. 1 Christa dacht dat er ook een nieuw ouderlid vanuit Den Haag zou zijn. Ze zal informeren bij Peter van Kruijssen. Cor: een collega uit Schagen heeft zich teruggetrokken als kandidaat voor de MR. Een andere is bereid haar plaats in te nemen, zoekt uit of dat kan. Hans heeft contact gehad met deze collega en de procedure uitgelegd. Er zullen tussentijdse verkiezingen gehouden moeten worden. In de tussentijd is hij van harte welkom om bij de vergaderingen aanwezig te zijn.  Het verslag wordt vastgesteld.
<b>3. Mededelingen</b>	Zie <a href="#">hier</a> de mededelingen van Toon.
<b>4. Begroting 2019</b>	Toon licht toe. De vorige keer zijn de hoofdlijnen van het financiële beleid besproken en daar heeft de MR een positief advies bij gegeven.

De begroting ligt niet ter advisering voor maar ter informatie. Zie hierover ook de doorgestuurde mailwisseling tussen Toon en Hans.

Over de procedure.

Er zijn gesprekken met de regiodirecteuren gevoerd over de ontwikkelingen die er zijn; wat daarvoor nodig is en hoe dat in geld uitgedrukt wordt.

Welke projecten lopen? Wat gebeurt er op het gebied van huisvesting e.d.?

Er is in de begroting budget van 100.000 euro vrijgemaakt voor initiatieven vanuit het personeel. Deze kunnen tot 1 februari ingediend worden.

In februari wordt binnen het directieteam bekeken welke initiatieven gehonoreerd worden, zodat deze volgend school jaar verder uitgewerkt kunnen worden.

80 tot 85% van de uitgaven gaan naar de personeelslasten.

Vragen.

Margon vraagt zich af, zie par.3.1, hoe het komt dat in de prognoses het aantal leerlingen op de scholen stabiel blijft, terwijl het aantal kinderen in de ambulante begeleiding naar verwachting toe zal nemen.

Toon: we zien dat vooral in het SO Amsterdam. Het is moeilijk te verklaren.

Prognoses in het SO zijn, in tegenstelling tot het regulier onderwijs, erg lastig te geven.

Er zit ook wishfull thinking in: we hopen ook dat het aantal leerlingen op de scholen niet verder stijgt, de leerlingen moeten zoveel mogelijk naar het regulier onderwijs.

De budgetbekostiging speelt ook een rol; de bekostiging is gebaseerd op het leerlingenaantal op oktober 2011.

De toename van 7 fte bij het SO Amsterdam heeft te maken met de binnen Simea gemaakte afspraak dat geen gelden naar het regulier onderwijs overgemaakt worden; dat alles zelf uitgevoerd wordt. Tot nu toe heeft VierTaal dat niet gedaan: 80% zelf, 20% overdracht naar het regulier onderwijs.

Binnen het Simeabestuur is gezegd dat dat niet de afspraak is.

Per 1 augustus 2020 zal 98 a 99 % zelf uitgevoerd worden en daar is meer personeel voor nodig.

Max is benieuwd wat in de laatste zin op blz. 11 met *anders organiseren* bedoeld wordt.

Toon: het gesprek daarover moet intern nog gevoerd worden, met de regiodirecteuren en de regiodirecteuren binnen de scholen.

Stel je voor dat er niet voldoende leerkrachten meer te vinden zijn, dan moet je nadenken over manieren om dat op te lossen.

Je kunt dan denken aan het aantrekken van meer leerkrachtondersteuners, maar je zou ook kunnen denken aan het aantrekken van mensen uit de kunst, vanuit de wetenschap of uit het bedrijfsleven, die activiteiten met leerlingen zouden kunnen ondernemen onder supervisie van leerkrachten die dan een andere rol krijgen.

Een van de doelstellingen in het strategisch instellingsplan is om het onderwijs en de ambulante dienstverlening toekomstbestendig te maken.

Je kan je afvragen of dat nu zo is en of gezien de huidige ontwikkelingen het onderwijs niet anders ingericht zou moeten worden.

De onderwijsbehoefte van de leerling blijft altijd leidend.

Christa vraagt wat het op blz. 5 genoemde praktijkboek behelst.

Toon: doel daarvan is de begrippen humaniteit en kiezen, maken, invulling te geven. Een gesprek daarover voeren is makkelijker als je praktijkvoorbeelden aan elkaar kunt laten zien. Niet alleen op het niveau van de medewerkers maar ook op dat van de leerling; ter inspiratie voor elkaar.

Osama bij par. 2.3.d: hoe wordt de tussentijdse communicatie met ouders ingevuld? Wordt bijvoorbeeld social schools binnen alle regio's gebruikt?

	<p>Toon: nee alleen bij het SO Amsterdam. De regie hiervan ligt binnen de regio. We willen wel proberen ouders meer bij heel VierTaal te betrekken en ook met hen over beleid in gesprek raken. Daarbij wordt gedacht aan panelgesprekken.</p> <p>Christa: het is belangrijk om na te denken over hoe ouders die moeilijk te bereiken zijn hierbij betrokken kunnen worden. Gesprek hierover.</p> <p>Max vindt de nieuwe post PR en Marketing op blz. 15 best groot.</p> <p>Toon: eerder waren deze uitgaven minder zichtbaar, vielen onder andere posten. Deze post is gevormd nu een adviseur communicatie hebben, die een budget voor 2019 krijgt.</p> <p>Het is voor meer bestemd dan alleen dan voor het bouwen van een website en intranet; dat zijn onderdelen van een nieuwe huisstijl. De ontwikkeling daarvan is uitbesteed en daar zijn dit soort bedragen mee gemoeid. In het jaarverslag 2019 zullen de uitgaven verantwoord worden.</p>
<p><b>5. Herijkt strategisch instellingsplan 2016-2021</b></p>	<p>Een eerdere versie is al, eerder voor de zomer, besproken.</p> <p>Toon geeft een toelichting. Het eerste strategisch instellingsplan is, in samenwerking de leidinggevenden en andere medewerkers, geschreven in het schooljaar 2016-2017. Het plan was vooral op hoofdlijnen.</p> <p>Eind vorig schooljaar werd geconcludeerd dat goed zou zijn het plan te herijken, doelstellingen meer uit te werken en dat ook aangegeven zou moeten worden hoe deze te bereiken.</p> <p>Daar is, op basis van een sterkte-zwakteanalyse, dit plan met 5 strategische doelstellingen uit voortgekomen.</p> <p>In de paragraaf over de besturingsfilosofie wordt uitgewerkt hoe het directieteam, bestuur met regiodirecteuren, sturing zal geven aan de uitwerking van de strategische doelen.</p> <p>Gesprek.</p> <p>Max vindt het een heel ambitieus plan met veel vernieuwingen en veranderingen die ook concreet gemaakt worden. Waar hij op de Jan Tooropstraat bij zijn collega's tegenaan loopt is dat het wel heel veel is, dat er heel veel doelen gesteld worden. Er staan veel dingen die op zich klein zijn, maar al met al veel vragen van de leerkrachten. Heeft het idee dat het bord wat vol ligt met alle ambities en mooie dingen die we met elkaar willen om vooruit te komen.</p> <p>Christa: op het VierTaalcollege Den Haag wordt dit gedeeld. Men vindt de werkgroepen fantastisch, maar het gaat wel ten koste van de tijd die aan de klas en bv aan de rapporten besteed moet worden.</p> <p>Margon herkent het ook. Mensen die deelnemen aan een werkgroep zijn enthousiast. Maar de mensen die daar niet aan deelnemen, vinden het wel leuk, maar zijn toch vooral bezig met het werk in de klas. Dat komt ook omdat het zo veel is.</p> <p>Toon herkent veel van wat er gezegd wordt. Vanuit VierTaal wordt geprobeerd extra formatie aan de regio's te geven om het mogelijk te maken, om mensen vrij te kunnen maken om een taak op te pakken.</p> <p>Gesprek.</p> <p>Toon verwacht dat op een gegeven moment een deel van de activiteiten zo veel belangstelling krijgen dat ze vanzelfsprekend worden en indalen in de organisatie. Geeft als voorbeeld het gebruik van technische middelen in het onderwijs. Vaak is in eerste instantie de ICT-werkgroep daar mee bezig, in de praktijk zie je dan dat bv volgend jaar alle klassen een interactief digibord heeft.</p> <p>Ander voorbeeld is humaniteit.</p> <p>Toon: als humaniteit en kiezen-maken-delen meer invulling krijgen, meer gezamenlijke begrippen worden kan Toon zich voorstellen dat bijvoorbeeld in een groepsbespreking dit soort begrippen ook vanzelfsprekend naar voren komen. En dat het met elkaar er over hebt hoe je humaniteit vormt geeft in de klas. Welke lessen worden er gegeven om dat te ondersteunen.</p>

Gesprek over het begrip humaniteit.

Cor kaart aan dat sommige oudere werknemers sommige ontwikkelingen, vooral technologische, er moeilijk bij kunnen hebben.  
Toon is het daar mee eens. Daar moet over gesproken worden, maar met een digibord bijvoorbeeld zal iedereen toch om moeten kunnen gaan.

Gesprek over interesse en verschillen in vaardigheden tussen leerkrachten.  
En hoe die in de organisatie ingezet kunnen worden.

Toon ziet het als zijn taak als bestuurder dit soort onderwerpen in te brengen, mensen gelegenheid te geven vragen te stellen, zodat de vakmensen gesprekken kunnen gaan voeren en antwoorden geven.

Soms kan het veel zijn, dan moet er over gesproken worden.  
Dan moet je soms de keuze maken, omdat het even niet past, iets in overleg met de leidinggevende, te laten liggen of op afstand te volgen.  
Max: veel collega's hebben het gevoel dat het nooit af is.  
Toon: dat is iets dat bij de schoolleiding neergelegd moet worden.  
Deze discussie krijgt een vervolg in de tweede helft van dit schooljaar als binnen de teams het gesprek over het werkverdelingsplan volgens de nieuwe cao voor volgend schooljaar besproken moet worden.

Osama n.a.v. het kwaliteitsmanagementsysteem genoemd op blz. 12.  
Hoe wordt de kwaliteit van de lesmaterialen geëvalueerd en wordt hierbij ook feedback gevraagd aan ouders?

Toon: als er bijvoorbeeld naar een nieuwe rekenmethode gezocht wordt, wordt door een paar mensen binnen het team onderzoek plaats naar welke methodes er zijn en naar wat wij voor onze leerlingen vragen van een rekenmethode.

Meestal worden er dan presentemplaren besteld, proeflessen gegeven en op basis daarvan gekozen.

Margon: de methodes waaruit gekozen kan worden, moeten al voldoen aan allerlei standaarden.

Carin vertelt hoe de ambulante begeleiders bij het ABC naar verschillende taalmethodes gekeken hebben.

Toon: VierTaal is een systeem aan het ontwikkelen, Rubrix, waarin alle inspectienormen worden opgenomen met daarnaast eigen normen als het gaat over onder meer de bedrijfsvoering en de ambulante dienstverlening. Daar vinden gesprekken over plaats.

Het komende jaar moet het vertaald worden in de Rubrix, zodat VierTaal naast de inspectienormen ook zijn eigen standaard heeft.

Daarnaast is VierTaal bezig met het opzetten van een systeem van waarderende audits.

In het voorjaar is er een pilot geweest. Komend voorjaar zal er een nieuwe ronde zijn op basis van de Rubrix.

De bespreking ervan zal op schoolniveau zijn.

In het jaar 2020 moet het klaar zijn dan wil VierTaal de landelijke kwaliteitsnorm speciaal onderwijs behalen.

Max mist op blz. 5 in de tweede alinea de motorische ontwikkeling.

Toon: wordt toegevoegd.

Max: in het plan wordt gesproken over thuisnabij onderwijs en kleinschaligheid van bestuur. Spreekt de ontwikkeling van de Cluster2 campus dat niet tegen?

Toon: daar zit inderdaad een zekere spanning op. Dit is een heel groot project dat al in de Oriëntijd begonnen is. Als zo'n proces eenmaal loopt, budgetten toegekend etc., is het niet meer te stoppen.

Tegelijkertijd hecht VierTaal veel waarde aan thuisnabij onderwijs. Het wordt dus en/en: we gaan verder met het ontwikkelen van de campus in samenwerking met Kentalis omdat we zien dat dat meerwaarde heeft; tegelijkertijd moeten we aandacht blijven besteden aan thuisnabij onderwijs.

	<p>Uit een postcode onderzoek uit 2016 blijkt dat meeste leerlingen in Amsterdam ook uit Amsterdam komen. In Noord-Holland-Noord is de spreiding veel groter.</p> <p>Toon: wat betreft kleinschaligheid: deze moet in het ontwerp van het nieuwe campusgebouw tot uiting komen. Is opgenomen in het programma van eisen.</p> <p>Osama bij de SWOT"-analyses op blz. 9 Staat bij sterkte "basis op orde kwaliteitsmanagement" Bij zwakte: "onvoldoende zicht op kwaliteit" Is dat niet tegenstrijdig? Toon: de sterkte is dat alle scholen een basisarrangement hebben van de inspectie en dat we zijn gefocust op kwaliteitsmanagement en daar ook stappen in zetten. De zwakke kant was dat we op dat moment nog onvoldoende zicht hadden op de kwaliteit, nog niet met het auditsysteem bezig waren en er nog geen kwaliteitsmedewerkers in de regio's waren.</p> <p>Osama ziet ook het genoemde "<i>weinig participatie ouders</i>" als een kans om de verbetering van kwaliteit uit te breiden Toon: klopt, vandaar de strategische doelstelling <i>Grotere ouderbetrokkenheid</i>. Niet alleen d.m.v. tevredenheidspeilingen maar ook bijvoorbeeld door panelgesprekken.</p>
<p><b>6. Personeelsbeleidsplan oktober 2018</b></p>	<p>Toon leidt in. Een aantal onderdelen van het plan zijn al eerder in de MR aan de orde geweest en vastgesteld; er is nu een bundeling gemaakt Er komen nog steeds regelingen bij. Het professioneel statuut zal hier ook in opgenomen worden.</p> <p>Margon komt terug op een gesprek dat de personeelscommissie voor de zomervakantie met Toon heeft gehad en waarin afgesproken is dat als er in de praktijk nog vragen blijken te zijn of knelpunten naar voren komen, daar altijd over gesproken kan worden. Toon: ook moeten in het kader van kwaliteitsmanagement alle stukken die er zijn eens in de 2 a 3 jaar geëvalueerd en aangepast worden.</p> <p>Margon vraagt wie over beloningsdifferentiatie, blz. 9, gaat. Toon: de regiodirecteuren en als het deze zelf betreft Toon. Margon stelt voor dit in de tekst op te nemen.</p> <p>Max vraagt zich af in hoeverre er in de jaartaak van 1659 uur genoemd op blz.3 rekening gehouden met de momenten dat je een kopje thee zit te drinken of even wat bij zit te komen e.d. Toon: wat hier staat komt uit de cao en is op hoofdlijnen beschreven. De vertaling naar individuele medewerkers blijft altijd lastig. Voor de zomervakantie heeft iedereen een gesprek met de leidinggevende en wordt in onderling overleg de normjaartaak ingevuld. Toon heeft niet direct een antwoord op de vraag of de genoemde zaken bij de 1659 uur horen; is meer een zaak van hoe je met elkaar omgaat. Margon geeft het voorbeeld van scholen die voor dat soort zaken een post onvoorzien in de jaar/weektaak opnemen. Toon vindt dat geen oplossing. Gesprek hierover. Toon vindt niet dat dit in beleid vastgelegd moet worden; je moet dit bespreken met de leidinggevende.</p> <p>Hans: dit schooljaar moet iedere school volgens de nieuwe cao werkverdelings-beleid ontwikkelen. Met alle personeelsleden moet besproken worden welke taken er zijn en hoe deze verdeeld worden. Gesprek hierover. Toon: de gesprekken moet in de teams plaatvinden en vervolgens moet het personeelsdeel van de DMR-en er mee instemmen.</p> <p>Max: is er zicht op hoe de duurzame inzetbaarheid wordt ingezet? Toon: is opgenomen in het schema van de normjaartaak. Moet aan de orde</p>

	<p>komen in de normjaartaakgesprekken.</p> <p>Max: op blz. 24 worden diverse protocollen in ontwikkeling genoemd. In welk stadium zij deze? Toon: deze zijn nu in ontwikkeling, komen in het komende jaar bij de MR.</p> <p>Afgesproken wordt dat iedereen vragen over het plan binnen 14 dagen naar Hans stuurt. Deze maakt daar een document voor de personeelscommissie van, die daar indien nodig een gesprek met Toon over zal hebben. Besluitvorming volgende vergadering.</p>
<b>7. Rondvraag 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cor vraagt of de vergadering van 10 april op een ander datum kan Toon: een week eerder of later komt waarschijnlijk wel goed uit; moet hij wel met de raad van toezicht, waar de 10<sup>de</sup> ook gesprekken mee gepland zijn, bespreken.</li> <li>• Horst zag op het journaal een item over intimidatie van een docent op het VMBO door leerlingen. Hoe is het beleid wat dat betreft bij VierTaal? Toon heeft geen signalen dat dit binnen VierTaal speelt. Gesprek over de rol van de vertrouwenspersoon.</li> <li>• N.a.v. vraag Osama stuurt Hans nog een keer de vergaderdata.</li> <li>• Petra merkt op dat het jammer is dat er zo weinig mensen bij de cursus op 15 november aanwezig waren.</li> <li>• Hans: de wetgeving m.b.t. de positie van ouders van ambulante begeleid leerlingen is vorig jaar gewijzigd. Hans zal, na overleg met Toon, de reglementen actualiseren en nieuwe verkiezingen voor deze categorie ouders organiseren.</li> </ul>
<b>Pauze</b>	
<b>8. Besluitvorming c.q. afspraken maken inzake bovenstaande</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Strategisch beleidsplan</b> De MR stemt in.</li> <li>• <b>Personeelsbeleidsplan.</b> Vragen voor 15 december naar Hans. Besluitvorming volgende vergadering.</li> </ul>
<b>9. Memo's LC leerkracht en leerkracht LC functiemix</b>	<p>De MR stemt in. Afgesproken dat als er in de praktijk nog vragen blijken te zijn of knelpunten naar voren komen, daar altijd over gesproken kan worden.</p>
<b>10. Rondvraag 2</b>	-