

MR-vergadering BS De Waterkant

Datum: 17 mei 2017, 17.00-18.30 uur
Aanwezig: Mirjam Reijntjes, Yvette Slot, Jan Koomen, Stephen Deul (v), Mandy Pieper, Senay Cemek
Toehoorders: Marieke Smith, Aster Kamp
Afwezig met kennisgeving: Koos van der Bij (ziektewet)
Notulist: Liesbeth de Looper (kanjijvoormij.nl)

1. Opening

Stephen opent de vergadering. Oorspronkelijk was deze vergadering gereserveerd voor overleg met Koos over de speerpunten van de MR en de samenwerking tussen MR en directie. Door het aangekondigde vertrek van Koos en het verzoek van Marius om aan te mogen schuiven is de agenda van deze vergadering gewijzigd. De bevindingen van Koos als interim-directeur en directeur in vaste dienst naast de toelichting van Marius op de sollicitatieprocedure en profiel van de nieuwe directeur centraal. Met de bekendmaking dat Koos tot nader orde niet beschikbaar is (ziektewet) is de focus nu gericht op het bespreken van het traject ten aanzien van de werving van een nieuwe directeur. Aster en Marieke zijn als toehoorders vanuit de OR aanwezig.

2. Mededelingen

Stephen verwelkomt de externe notulist Liesbeth en stelt haar voor aan de deelnemers. Marius: Koos heeft geen griepje maar heeft het advies van de huisarts om de komende weken niet te werken. Dit is van belang voor punt 5.

3. Binnengekomen stukken

- Brief Marius Voerman inclusief profiel / protocol werving nieuwe directeur
- Brief Oudergeleding aan Marius Voerman
- Tijdens de vergadering extra ingekomen stuk van Marius Voerman (*niet in mijn bezit – not.*)

4. Koos van der Bij

Vervalt.

5. Marius Voerman

Marius denkt dat het goed is om meteen de nieuwe situatie mee te nemen. Toen Koos een paar weken geleden meldde na de zomer niet terug te komen is er nagedacht over wat te doen. Uit de brief van de MR wordt duidelijk dat alleen het benoemen van een nieuwe directeur niet voldoende is, vanwege de historie in directiewisselingen. Marius is een voorstander van ouderparticipatie, maar zoals deze wordt vormgegeven op De Waterkant is uiterst bijzonder. Het bestuur gaat ingrijpen en dit stoppen. Het is de bedoeling voor eens en voor altijd af te rekenen met de cultuur, want dit kan zo niet langer. Het afhaken van de directeur is om redenen die hij schandalig vindt. Daarbij is ieders hulp nodig besloten om dit succesvol te doen. Het bestuur gaat afrekenen met wat hier op deze school aan wildgroei aan de gang is. Dat als vooraankondiging. Daar mag hij op worden afgerekend. Marius heeft

een voorstel [hand-out] voor een reeks van stappen acties en maatregelen, welke terstond worden uitgedeeld.

Stap 1

Om Koos te vervangen zal er per maandag 22 mei '17 tot het einde van het schooljaar een interim-directeur operationeel zijn op De Waterkant. De interim-directeur krijgt een specifieke opdracht mee waar eventueel onderwerpen aan kunnen worden toegevoegd (zie hand-out)

Stap 2

Het traject ten aanzien van de werving van een nieuwe directeur (zie hand-out) wordt overeenkomstig de brief d.d. 4 mei jl. terstond ingezet. Marius licht toe: Als we nu starten dan is dat gezien de tijd van het jaar de beste kans om een goede directeur te werven. De procedure is open en eerlijk, maar er wordt niet gekozen voor de beste van 3 slechte. Als er geen goede kandidaat uitkomt dan wordt de procedure als mislukt beschouwd en wordt er in augustus '17 wederom tijdelijk een interim-directeur aangesteld. Marius is ervan overtuigd dat er goede mensen zullen solliciteren. Hij verzekert nogmaals dat er alleen maar iemand wordt benoemd als we zeker weten dat dit een hele sterke kandidaat is. Marius wil het in de brief genoemde tijdspad volgen. Zaterdag 20 mei '17 wordt de vacature in Parool en Volkskrant geplaatst. De MR wordt uitgenodigd uiterlijk donderdagavond 18 mei '17 input voor het profiel te geven. Die wordt vrijdagavond 19 mei '17 op de website van de AWBR gezet. Op deze manier hebben potentiële kandidaten die nu nog elders in dienst zijn, de mogelijkheid om voor 1 juli '17 de huidige baan op te zeggen en aan het begin van het nieuwe schooljaar te starten op De Waterkant. Aan de sollicitatiecommissie (zie brief 4 mei '17) neemt een vertegenwoordiger van de oudergeleding en een vertegenwoordiger van de lerarengleding van de MR deel, naast een leraar die niet lid is van de MR en een ouder die niet lid is van de MR. Normaliter is dat een lid van de OR maar niet noodzakelijkerwijs. Extern neemt Frans Renz (De Meidoorn) deel, Marianne Wigboldus namens personeelszaken naast Marius Voerman deel.

Stap 3

Er zal afstemming komen met het team over welke ondersteuning ze nodig hebben, ook om zich weer veilig te voelen. Dat kan volgende week al met de interim-directeur. In de tussentijd is er ook een gesprek met de OR om af te stemmen hoe de komende twee maanden ouders betrokken kunnen worden.

Stap 4

De interne audit die in mei '17 plaats zou hebben moeten vinden wordt wegens de actuele situatie verplaatst naar september '17.

Stap 5

Marius wil bouwen aan een constructieve relatie tussen MR, directie en leerkrachten. Het is belangrijk om vanuit vertrouwen constructief samen te werken. Hij nodigt hierbij Stephen [voorzitter MR] uit om op korte termijn een gesprek te voeren hoe de samenwerking tussen de betrokken partijen het beste vorm te geven. Daarbij geeft Marius aan graag regelmatig door de MR uitgenodigd te worden om de voortgang te bespreken en maakt hiervoor tijd beschikbaar.

Stephen dankt Marius voor het stappenplan en de heldere uiteenzetting. Vervolgens stelt hij de deelnemers in de gelegenheid om vragen te stellen.

Vraag Mandy

Mandy vraagt om een toelichting over de opmerking over ouderparticipatie. Marius antwoordt dat dit ironisch is bedoeld. Ouders hebben alle recht om te participeren, maar hij heeft met vorige directeur, Els, regelmatig gesprekken gehad over de uitermate onfatsoenlijke manier waarop de directeur communicatief werd bejegend. Hierbij werd vaak op de vrouw gespeeld i.p.v. op de inhoud. Marius geeft aan dit nog niet eerder te hebben meegemaakt. Geen kritiek, het gaat om de kinderen en als daar zorgen over zijn moeten we daarover praten. Maar zoals het hier gaat... Een voorbeeld, hij ontving een mail van een ouder waarin hij wordt weggezet als een praatjesmaker. Dat is geen manier van communiceren. Hij accepteert dat niet.

Stephen geeft aan dat bij communicatie tussen ouders en directie fatsoensnormen in acht moeten worden genomen. Minstens net zo belangrijk zo niet belangrijker vindt hij dat we goed bekijken waar die verbale agressie vandaan komt. Het gaat hierbij juist om de vraag achter de vraag. Er zijn ouders die al heel lang tegen dezelfde problemen aanlopen en dientengevolge in toenemende mate gefrustreerd raken. Hij kan zich voorstellen dat er voor sommige ouders een moment aanbreekt dat zij zichzelf niet goed verbaal in toom kunnen houden. Deze aspecten verdienen ruime aandacht in zijn optiek. Marius belooft dat te zullen meenemen; hij geeft aan te willen weten wat er speelt.

Opmerking Mirjam

Mirjam zegt dat het ook vooral gaat om de manier waarop leerkrachten worden aangesproken. Stephen geeft aan dat ook in de communicatie met de leerkrachten fatsoensnormen in acht genomen moeten worden en vindt dat alleszins redelijk.

Daartegenover hoort hij ook verhalen van ouders waarvan hij denkt dat dit niet een manier is waarop een leerkracht zich zou moeten uiten. Voorop staat het respect voor elkaar en dat je met elkaar in gesprek moet gaan.

Marius gaat onderzoeken waar die neerwaartse spiraal in zit en hoe we daarmee verder moeten.

Opmerking Jan

Jan zegt blij te zijn met de helderheid van het pad en de setting. Het klinkt voor hem als een lichtpunt in een hoop drek. Senay voegt toe dat soms chaos is nodig om orde te krijgen. Het is niet nu de tijd om de incidenten onder de loep te nemen, maar wel om te horen dat er een signaal is.

Vraag Stephen

Stephen geeft aan de geschetste aanpak helder te vinden. Het feit dat Koos in de ziektewet zit brengt uiteraard ook een andere dynamiek mee. Stephen vraagt zich echter nog steeds af wanneer gekozen wordt voor het direct inzetten van een voor een nieuwe directeur, in hoeverre de nieuwe directeur dan in staat is om effectief te functioneren en niet, zoals nu ook met Koos lijkt te zijn gebeurd, bedolven te raken onder alles wat er speelt.

Marius antwoordt dat de interim-directeur al begint met het inzetten van zaken, zoals de Vreedzame School. Hij wil uiteindelijk een directeur die in staat is om het soort problemen waar we mee kampen op te lossen. Vanaf dag een moet de die directeur afspraken maken over de communicatie en stevig grenzen trekken: wat is van de school en wat van de ouders.

Opmerking Stephen

Stephen meldt dat Koos eerst een periode als interim – directeur actief is geweest en daarna als directeur in vaste dienst. De knelpunten op De Waterkant waren ten tijde van de sollicitatieprocedure van Koos ook nagenoeg bekend. Is het dan niet vreemd dat wij nu krap één jaar later weer met toenemende problemen worden geconfronteerd en weer op zoek moeten gaan naar een nieuwe directeur. Het proces dat destijds is gevolgd lijkt sterk op het proces wat nu is geschetst.

Marius haalt het citaat aan: Achteraf is het mooi wonen. Natuurlijk is er met Koos gekeken naar een plan van aanpak en dat heeft hij ook met verve geprobeerd uit te voeren; Koos is echter tegen een aantal zaken aangelopen die hij niet kon loslaten, waardoor hij steeds meer kracht verloor om dat proces goed te kunnen doorlopen. Daar is Koos zelf ook teleurgesteld over.

Stephen is het eens met de opmerking dat het achteraf makkelijker praten is, maar vraagt zich af wat dan uit de situatie van Koos, de kennis en ervaring die hij tijdens de interimperiode en als directeur in vaste dienst, is geleerd wat kan worden meegenomen naar de nieuwe situatie. Marius zegt dat hij samen met Koos naar een aantal situaties heeft gekeken en dat Koos ook veel ondersteuning heeft ontvangen gedurende zijn periode als directeur; er waren echter zaken die door Koos dermate persoonlijk lastig werden gevonden dat het niet meer ging.

De interim-directeur is er tot de zomervakantie (2017) en gaat alle dingen doen die beschreven staan in het ingkomen stuk dat Marius tijdens de vergadering heeft toegelicht. Daarnaast geeft Marius aan graag op zo kort mogelijke termijn in gesprek met de MR in de persoon van Stephen te gaan.

Mirjam citeert een stukje uit de brief van de MR:

(...) of er onder de huidige leerkrachten de juiste de wil en het vermogen aanwezig is om invulling te geven aan taken geformuleerd in één van de voornoemde profielen (bij voorkeur in de hoedanigheid als adjunct-directeur)

Zij denkt dat de interim-directeur eerst moet kijken wat nodig is op de school.

Senay denkt dat, gezien de situatie op school, het interessant is naar de ouders toe, ook voor het draagvlak, om iemand van binnen de school hiervoor aan te stellen.

Stephen vindt het ook goed voor de continuïteit en duurzaamheid om iemand binnen het huidige lerarenbestand in de functie van adjunct-directeur naast de interim een aantal taken te geven.

Marius antwoordt dat een van de opdrachten van de interim-directeur is om na te denken over de organisatie van de leiding van de school. Dat kan ook zijn het verstevigen zijn van het managementteam. Dat werkt op een aantal scholen heel goed en soms beter dan een adjunct, die vaak met administratieve dingen bezig is. Dat is een onderdeel van de opdracht, dat staat hier helaas niet bij. De problemen zullen niet snel opgelost zijn, daar is wel een half jaar voor nodig. Dan kunnen we met elkaar de organisatie van de leiding van de school gaan bespreken.

Stephen vraagt of dus uiterlijk morgen input aangeleverd moet worden voor het profiel. Marius bevestigt dat en geeft aan dat de ruimte in de krant al is gereserveerd.

Mandy vindt dat erg snel en wil wel erg graag nadenken over de toevoegingen in de procedure. Voor Stephen is het zo dat de nieuwe situatie een andere dynamiek met zich meebrengt. De stappen zijn vanuit de nieuwe situatie bekeken logisch. Het gaat hem er met name om hoe prangende zaken in de komende periode worden opgepakt.

Marius voegt toe dat de dingen die nu niet in het profiel staan later in de sollicitatiecommissie ook ingebracht kunnen worden. Ook als het niet per se in het profiel is opgenomen is er wel ruimte om dat in te brengen.

Stephen geeft aan dat het door Marius toegelichte plan van aanpak even moeten bezinken bij de oudergeleding van de MR, aangezien zij dit nu voor het eerst hebben gezien en gehoord. De reactie op het profiel zal echter binnen het gestelde tijdsbestek volgen.

Senay is van mening dat de jaarplanning weer moeten worden herzien. Met de interim-directeur moet overlegd worden hoe de komende deadlines zullen worden ingevuld. Marius geeft aan daar z.s.m. met Stephen over te willen overleggen. Stephen geeft aan graag ook te willen kijken naar de taakhoud van de interim-directeur en wat daarbinnen de mogelijkheden zijn.

Mirjam geeft aan dat we in een hele andere situatie zitten en dat de MR zich moet aanpassen aan de nieuwe situatie en daarop moet anticiperen.

Marius sluit niet uit dat een deel van de planning wel gehaald kan worden. Over 14 dagen weet Koos of hij weer wat dingen kan gaan doen. Hij zou dan nog een aantal stukken kunnen maken, in concept of opzet, en dan kan dat samen met het team en de MR afgetikt worden. Volgens Mirjam heeft het schoolplan prioriteit. Stephen geeft aan dat het Beleidsplan Sociale Veiligheid en het SOP eveneens hoge prioriteit hebben en ook startpunten zijn voor implementatie van beleid.

Marius onderstreept het belang van de beleidsstukken maar geeft tevens aan dat een beleidsplan ook een 'levend' document behoort te zijn. Hij benadrukt nogmaals dat die beleidsdocumenten er moeten komen.

Opmerking Marius

Marius merkt tot slot op dat hij er veel belang aan hecht om vrijdag 19 mei a.s. zelf met de ouders te communiceren onder andere ook over de ziekte van Koos. Stephen vindt dat positief en in het belang van alle partijen en vraagt of dat schriftelijk gebeurt. Marius bevestigt dit.

Stephen bedankt Marius voor de inzet en beantwoording van vragen. Misschien dat er nog vragen volgen. De MR zal kijken naar de lijn en het nagekomen stuk van Marius. Marius stelt voor vooral contact te houden en samen op te trekken.

[Marius en de toehoorders Marieke en Aster verlaten de vergadering]

De vergadering wordt voortgezet; de MR blikt kort terug op het gesprek met Marius

Mandy heeft het gevoel dat de schuld teveel op de ouders wordt afgeschoven. Stephen zegt dat Koos in laatste gesprek met hem heeft aangegeven wat hij allemaal over zich heen krijgt. De manier waarop dit is gebeurd keurt hij absoluut niet goed, maar hij verliest niet uit het oog dat het hier om frustraties gaat die in jaren zijn opgebouwd. Hoe hiermee om te gaan vindt Stephen echter minstens zo belangrijk. Het gaat erom volgens Stephen dit goed in kaart brengen en te kanaliseren.

Mirjam snapt dit. Dat wilde Koos ook wel. De vraag is hoe het dan komt dat het toch zo loopt. Soms moet je ook zeggen 'dit is zoals het nu gaat'. Als je constructief wil zijn moet je niet duwen want dat werkt averechts. Dit zijn intensieve banen en daar zul je rekening mee moeten houden. Of je nu snel of langzaam de procedure doet, je hebt geen garantie dat dit een goede directeur zal worden.

Het gaat Mandy niet om de snelheid maar dat je echt dingen moet uitzoeken, die liggen heel diep. Ze vindt dat vanwege de achtergrond er echt een goed onderzoek moet komen. Nu is het te zwart/wit. Ze hoort, zelfs bij Marius, dat het nu alleen maar om verbaal bedreigende ouders gaat. Om dit te kunnen vaststellen moeten we wel alle feiten weten.

Senay zegt dat ze in haar mail naar Marius gevraagd heeft de situatie serieus te nemen. Te kijken waar het misgaat. Het ging niet om een ouder die een leerkracht bekritiseerde. Ze heeft hem gevraagd om naar de school te komen en de situatie met eigen ogen te zien. Ze is geen brutale of bekritisierende ouder, maar een betrokken ouder.

Mirjam is het ermee eens. We zitten hier voor het beste voor de kinderen.

Senay voelt soms geen gehoor, het lijkt of ze tegen een muur praat. Het is aan beide kanten. Je moet het samen doen.

6. Rondvraag

Mandy

Ik ben nog steeds huiverig t.a.v. de snelle aanstelling/procedure. Ik voel me er niet prettig bij, voel een soort druk. Ik denk, laat de interim langer blijven.

Yvette

Wie nemen er in de commissie zitting?

Senay geeft aan dat zij vanuit de ouders zitting neemt in de commissie.

Jan geeft aan dat als eea voor 1 juli afgerond kan worden, hij het dan interessant vindt. Bij deze.

Stephen

Ik vond het een constructieve vergadering en denkt dat ouders en leerkrachten gezamenlijk de schouders eronder moeten zetten

Mirjam

Ik denk dat we het positieve en constructieve gevoel ook moeten uitdragen naar de achterbannen. Ouders zowel als leerkrachten. We moeten allemaal uitstralen dat het beter gaat. Dat geeft ook een rimpeleffect.

Einde

Stephen beëindigt de vergadering en dankt een ieder voor de constructieve bijdrage.