

Notulen der medezeggenschapsraadvergadering d.d. 6 maart 2023

Aanvang 19:00 uur

Locatie: Stella Maris College

Technisch voorzitter: dhr. D. Hazen

Aanwezig: Dhr. D. Hazen, dhr. R. Grond, dhr. H. Coenen, dhr. A. Harings, mevr. V. Aussems, (personeel), mevr. A. Verberne, dhr. J. Molling, dhr. G. Palm (ouders), dhr. J. Kort, mevr. L. Minten, dhr. E. Bruning (leerlingen, mevr. B. Westera, dhr. D. Vraets (directie), dhr. Z. Roijackers (notulist)
Afwezig: mevr. M. Weusten (personeel)

1. Opening van de vergadering door de voorzitter om 19:10 uur.
2. Voorbereiding overleg directie
3. Start overleg met directie om 19:50u.
4. Formatie en taakbeleid
Mevr. Westera presenteert de stand van zaken. De presentatie is in de notulen opgenomen. Taakbeleid komt deze week naar de raad. Beleidsstuk kwaliteitszorg volgt eveneens op korte termijn.
5. Voorstel directiestructuur
Mevr. Verberne vraagt wat de belangrijkste overwegingen zijn om niet de oude situatie door te zetten (AS: 3 conrectoren). Mevr. Westera geeft aan dat de 'oude situatie' sterk is veranderd. Destijds moest heel veel ingrijpend veranderd worden. Hiervoor was sterke bemanning van de directie noodzakelijk. Nu staat heel veel en is vooral de bemensing van de portefeuille personeel heel belangrijk. Als gekozen wordt voor één extra conrector, is het heel erg lastig om het personeel onder te brengen. De *span of care* is dan veel te groot. In de huidige opzet kan het personeel over vier verdeeld worden en is er ruimte voor onderscheid strategisch/tactisch en operationeel/uitvoerend. Mensen in de organisatie geven aan behoefte te hebben aan voldoende persoonlijke begeleiding. Daar is nu geen ruimte voor. Gedeeld leiderschap is op touw gezet, maar de huidige directie voert nog veel taken operationeel uit. Het is beter als teamleiders dit op kunnen pakken. Mevr. Verberne vraagt of de voorgestelde structuur niet leidt tot een vraag bij personeel om enkel met de (con)rector te spreken. De directie geeft aan dat dit niet het geval is. Het gaat ook om de aard van de taken. Het is belangrijk om te kiezen voor teamleiders die passen binnen de visie, stevig staan in hun rol en bereid zijn zich te ontwikkelen in een leertraject (MD-traject op maat). Dhr. Palm vraagt wie de teamleiders aan gaat sturen. Dhr. Vraets geeft aan dat op zich te gaan nemen. De teamleiders gaan deel uitmaken van de schoolleiding, maar de directie bestaat uit enkel de rector en de conrector. Mevr. Westera geeft aan zich meer naar buiten te willen gaan richten als de directiestructuur op orde is. De organisatie is nu nog sterk naar binnen gekeerd. Dhr. Palm vraagt of – los van de personele verantwoordelijkheid – de taken hiërarchisch uit elkaar worden gehaald. Mevr. Westera geeft aan dat dhr. Vraets vooral op de school zelf gericht zal zijn; onderwijs en ondersteuning. Vanuit die rol stuurt hij dan de teamleiders aan. Er wordt voor gekozen niet met teams te werken per teamleider, maar teamleiders met portefeuilles te combineren met LeCo's en sterke sectieleiders. Dhr. Vraets heeft dan het overzicht over dit geheel. Dhr. Palm vraagt of dat betekent dat er geen gelijkwaardigheid is. Dhr. Vraets geeft aan dat dit – los van de aansturing van het personeel – inderdaad niet het geval is. Mevr. Westera geeft aan dat dit model over enkele jaren weer anders uit kan gaan zien. Gekozen moet worden voor een stevige constructie – om te voorkomen dat de huidige situatie zich weer voordoet. Bijvoorbeeld de positie van de conrector is niet per se definitief. Wellicht kan later worden gekozen voor drie teamleiders met een rector. De directie herhaalt dat met name de *span of care* tot dit voorstel heeft geleid. Je kan wel beschrijven gelijkwaardig met elkaar om te gaan, maar uiteindelijk zijn de functies op papier niet gelijkwaardig. Er is een hiërarchie en een verschil in functie, maar de directie wenst ervoor te zorgen dat er één lijn is. Dhr. Palm vraagt naar de rol van

sectieleiders binnen de organisatie. Dhr. Vraets geeft aan dat dit een taak is, geen functie. Personele verantwoordelijkheid hoort hier dus niet bij. Wel is de sectievoorzitter belangrijk in het maken van werkafspraken en het uitzetten van lijnen – dit is een veel meer inhoudelijke taak. Mevr. Westera wenst te onderstrepen dat de inzet niet is om sterk hiërarchisch met de teamleiders aan de slag te gaan. Gewerkt zal worden vanuit gelijkwaardigheid en bespreken van verschillen van inzicht. Samen met twee wat jongere teamleiders kan worden gewerkt aan de toekomst van SMC. Mevr. Verberne vraagt wat een goede teamleider nodig heeft. Mevr. Westera geeft aan dat het mensen moeten zijn die niet bang zijn voor weerstand en goed met mensen om kunnen gaan – luisteren en leiden. Dhr. Vraets geeft aan dat teamleiders drie rollen moeten kunnen rouleren: ondernemerschap, manager en coach. Dit samenspel vormt ook inzet voor een leertraject. Dhr. Palm geeft aan organisatie van tegenspraak en weerstand te missen in de structuur. De balans lijkt weg. De directie geeft aan hier niet bang voor te zijn: twee teamleiders hebben samen veel tegenmacht en de rol van bijvoorbeeld de (P)MR moet niet veronachtzaamd worden. De directie ziet hier geen probleem in.

Dhr. Harings vraagt naar taakdefiniëring van de LeCo's: wat komt bij hen terecht? Terugloop van taakuren moet gepaard gaan met terugloop van werklast. Een functieomschrijving kan helpen dit inzichtelijk te maken. Een helder onderscheid tussen taken voor LeCo's en teamleiders werkt erg prettig. Dat is ook voor collega's duidelijker en beschermt LeCo's. Dhr. Vraets geeft aan dat dit in samenspraak met de LeCo's zal worden uitgewerkt. Leerlingenzorg zal bijvoorbeeld gemandateerd worden naar de LeCo's.

Dhr. Molling vraagt of LeCo's ook in staat zijn tot het weigeren van een hulpvraag, wanneer deze niet tot hun taak behoort. Dhr. Harings geeft aan dat het gemakkelijker is wanneer dit helder geformuleerd is. Hier moet natuurlijk wel aandacht voor zijn.

6. Verzuimcijfers

Geen vragen.

7. Organisatorische eenheden

Dhr. Coenen vraagt of er vorderingen zijn in de opstart van dit proces. Mevr. Westera geeft aan dat in het huidige plan de organisatorische eenheden helder te herkennen zijn. Dhr. Coenen geeft aan dat de verdeling OP-OOP niet de splitsing is die wordt aanbevolen vanuit de vakbeweging. De directie ziet een indeling in groepen van ca. 20 niet zitten. Mevr. Westera geeft aan graag bij de praktijk van de school te willen blijven. Dat wat ingezet is, moet uitgewerkt worden. Dhr. Coenen geeft aan dat organisatie in kleinere groepen zou leiden tot meer gevoel van individuele grip op de inzet. De directie geeft aan dat de collega's nu aangeven zich gehoord te voelen. Op een later moment wordt een overleg gepland om hier uitvoering aan te geven.

8. A. Jaarplanning komt eraan. Dit zal april worden.

B. Toetsspreiding

Dhr. Vraets geeft aan dat de pilot reeds is toegelicht. Binnen twee weken volgt terugkoppeling over de technische ondersteuning voor dit initiatief – dan wordt het minder arbeidsintensief. Dhr. Grond vult aan dat met kwaliteitszorg is gesproken over beoordeling van de pilot. Het ging puur om spreiding en niet verandering in toetsresultaten. Dhr. Vraets geeft aan dat het plan verzwaring voor personeel kan betekenen, maar sterke verlichting bij leerlingen. De directie geeft aan dat de handmatige uitwerking enorm arbeidsintensief is. Gewerkt wordt aan een gemakkelijke software. Dhr. Harings geeft aan dat oog moet zijn voor de verschillen in zwaarte van verschillende toetsen en toetsvormen. Een luistertoets of presentatie is iets anders dan een zware toets. Dhr. Vraets reageert dat ook oog moet zijn voor de beleving van de leerlingen – het moet passen bij de rest, los van de exacte regels. Voor beide situaties moet oog zijn.

9. Mededelingen directie

Mevr. Westera geeft aan dat kluisjes erg oud zijn. Vervanging zou heel erg kostbaar zijn. Er bestaat de mogelijkheid om een extern bedrijf in de arm te nemen dat kluisjes verschaft.

Ouders moeten dat dan zelf met dit bedrijf regelen. Dit worden dan moderne kluisjes, maar dit kost wel 27,50 EUR per jaar. Hier moeten ouders dan zelf de kosten voor dragen. De raad vreest voor de gevolgen van veel leerlingen zonder kluisjes. Leerlingen en ouders geven aan dat kluisjes haast tot een basisfaciliteit behoren voor een school. De directie geeft aan dat opname in ouderbijdrage en eigen investering vanuit de school leidt tot laag percentage van betaling. Dat probleem doet zich in deze situatie niet voor.

De oudergeleding roept de directie op om te onderzoeken of de school dit zelf kan organiseren binnen de begroting. De raad is niet positief over het voorstel voor een extern bedrijf. Met name met het oog op de hoge kosten.

Mevr. Westera geeft aan dat aan een plan voor de verbouwing van de aula wordt gewerkt. De directie is van plan om dit te financieren vanuit de eigen middelen (reserves). De aanvraag hiervoor ligt nu bij CvB. Dit zou in de zomervakantie kunnen gebeuren.

10. Rondvraag

- Mevr. Verberne vraagt naar een update over het marketing- en strategiebeleid. Binnenkort vindt een afspraak plaats met de sectieleiders om hier uitvoering aan te geven. De bevindingen en aanbevelingen vanuit de positioneringssessies, moeten leiden tot een inzet voor volgend jaar. Dit wordt volgende vergadering teruggekoppeld. Mevr. Verberne vraagt wanneer dit merkbaar zal zijn. Dit zal voor de open dagen voor volgend jaar al zijn – zij het in de aanzet.

11. Notulen akkoord.

12. Ter info: Reglement LLR - gezien.

13. Besluitvorming MR

Directiestructuur: De raad kan in deze vorm geen positief advies verlenen aan het voorliggend voorstel. De raad maakt zich zorgen over de organisatorische tegenmacht binnen de schoolleiding, en verzoekt de directie om een voorstel te doen waarin dit sterker verankerd is in de functie-inrichting – los van de bemensing van de verschillende functies.

14. Mededelingen GMR

Dhr. Bert van Doorn is opnieuw de afgevaardigde van de PMR in de GMR.

15. Verkiezingen

De verkiezingscommissie zal bestaan uit mevr. Minten, dhr. Harings en dhr. Coenen – ambtelijk ondersteund door dhr. Roijackers.

16. Sluiting door de voorzitter om 22:15u.