



**JAARVERSLAG
2022-2023**

MR VO Stella Maris College Meerssen

Inhoud

1. Inleiding	3
2. De visie en de missie van de MR	3
2.1 Onze visie. Waarom medezeggenschap? Wat zijn onze kernwaarden?	3
2.2 Onze missie.....	3
2.3 Specifieke doelen schooljaar 2022/2023	4
3. Samenstelling van de MR SJ22-23	4
4. Hoofdthema's SJ22-23.....	5
4.1 Benoeming rector.....	5
4.2 Directiestructuur en benoeming conrectoren	5
4.3 Begroting	5
4.4 Excursiebeleid.....	5
4.5 Werkdrukverlagende middelen.....	5
5. Overleg	6
5.1 Overleg intern.....	6
5.2 Overleg met directie.....	6
5.3 Overleg met externen	6
6. Evaluatie Activiteitenplan SJ22-23 en vooruitblik.....	7
6.1 Evaluatie doelstellingen activiteitenplan SJ22-23	7
6.2 Vooruitblik SJ23-24.....	7
Bijlage: verantwoording financiën	8

1. Inleiding

In de vormgeving van ons voortgezet onderwijs profileert de Medezeggenschapsraad (MR) zich als een belangrijke schakel in de (door)ontwikkeling van het Stella Maris College. Als vertegenwoordigers van zowel leerlingen, ouders en personeel, dragen wij de verantwoordelijkheid om de belangen van onze schoolgemeenschap te behartigen en te zorgen voor een optimale onderwijsomgeving.

Het afgelopen jaar was een periode van bestendiging van de ingezette koers, uitdagingen en groei. In dit jaarverslag willen we graag rekenschap afleggen over de bijdrage van de MR in dit proces. De MR streeft naar een constructief-kritische en effectieve samenwerking met de directie, met als uiteindelijk doel het waarborgen van kwalitatief hoogstaand onderwijs. In dit verslag zullen we de belangrijkste ontwikkelingen en resultaten van het afgelopen jaar belichten en een blik werpen op de plannen en uitdagingen die voor ons liggen. De MR kijkt ernaar uit om deze bijdrage verder te versterken en te blijven bouwen aan een schoolgemeenschap waarin iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt.

2. De visie en de missie van de MR

2.1 Onze visie. Waarom medezeggenschap? Wat zijn onze kernwaarden?

Wie zijn wij

De MR is een kritisch-constructieve partner van de schoolleiding, die meedenkt over een deugdelijke basisorganisatie voor leerlingen, personeel en ouders. Hierin treedt de raad op als partner - niet als schaduw-MT. Op deze manier zet de raad zich in voor goed onderwijs en goed werkgeverschap.

Wat doen wij

Wij toetsen beleid aan de hand van wet- en regelgeving kijkend door de bril van leerlingen, personeel en ouders. Wij maken daarbij gebruik van het instemmings- en adviesrecht uit de WMS. Daarnaast geeft de MR ongevraagd advies, wanneer zij dat nodig acht.

Hoe doen wij dat

Wij zijn een MR, die gericht met diverse betrokkenen, respectvol wil samenwerken, door middel van heldere regels en open communicatie. Dit activiteitenplan probeert die samenwerking zo transparant mogelijk te maken voor alle partijen.

2.2 Onze missie.

Wij streven om herkenbaar te zijn voor onze achterban en bevoegd gezag door:

- Doelgerichtheid;
- Kundigheid;
- Betrokkenheid;
- Kwaliteitswaarborging;
- Transparante communicatie;
- Een positief-kritische en proactieve houding.

Om dit waar te maken richten wij onze aandacht op:

1. Het ontwikkelen van een open en benaderbare MR waar de communicatielijnen kort en doeltreffend zijn;
2. Het opbouwen van een constructief kritische relatie met de schoolleiding;
3. Het planmatig aanpakken van taken en verantwoordelijkheden;
4. Het verwerven van kennis rond wet- en regelgeving van onderwijs en zorg en innovaties in het onderwijs.

Hierdoor creëren we vertrouwen en respect bij alle betrokken partijen.

We controleren dit door jaarlijks in het tevredenheidsonderzoek van leerlingen, medewerkers en ouders vragen over deze punten op te laten nemen. De uitkomsten worden meegenomen in de totstandkoming van het activiteitenplan van het daaropvolgende schooljaar.

2.3 Specifieke doelen schooljaar 2022/2023

Verbeteren van de invulling van onze missie door:

- Het bewaken van onderwijskundige en organisatorische afwegingen in beleidsvoorstellen;
- Het opvolgen van een cyclisch kwaliteitsproces rondom de basisorganisatie van de school;
- Het verder ontwikkelen van een open en benaderbare MR waar de communicatielijnen kort en doeltreffend zijn en de zichtbaarheid bij alle geledingen wordt vergroot;
- Het uitbouwen van een constructief-kritische relatie met de (nieuwe) directie;
- Het planmatig aanpakken van taken en verantwoordelijkheden (o.a. evalueren activiteitenplan);

3. Samenstelling van de MR SJ22-23

Voor het schooljaar 2022-2023 zag de samenstelling van de MR er als volgt uit:

Personeel	Ouders	Leerlingen
Valerie Aussems	Johan Molling	Enrico Bruning (VWO4)
Herman Coenen (vice-voorzitter)	Astrid Verberne	Jop Kort (VWO5)
Rick Grond	Guido Palm	Lieve Minten (VWO5)
Angelo Harings		
David Hazen (voorzitter)		
Marcia Weusten		

Valerie Aussems en Rick Grond werden zonder verkiezingen herbenoemd voor de personeelsgeleding. Er waren geen tegenkandidaten voor de zetels met de termijn 2023-2026. Aan het eind van het schooljaar bleek dhr. Grond onze school te verlaten. Er volgden verkiezingen in het nieuwe schooljaar om deze zetel op te vullen.

Voor de oudergeleding was Guido Palm de enige kandidaat. Bij de leerlingen waren er ook geen tegenkandidaten en bleef de samenstelling ongewijzigd.

De raad werd dit schooljaar wederom bijgestaan door een ambtelijk secretaris, dhr. Z.C.P. Roijackers.

4. Hoofdthema's SJ22-23

4.1 Benoeming rector

Met het vertrek van rector John Hausmans ontstond er gedurende het schooljaar een vacature voor rector van het Stella Maris College. De MR zag de noodzaak van een snelle opvolging, maar heeft het College van Bestuur dringend geadviseerd een openbare procedure te starten. De MR was, volgens haar eigen doelstellingen, op zoek naar de beste kandidaat via een transparante en eerlijke procedure. De MR geloofde door de opvolging van een officiële procedure sterk in het toekomstig draagvlak van de nieuwe rector. De MR spreekt haar waardering uit voor het werk dat de overige leden van het directieteam op zich hebben genomen in de tussenperiode. Dit heeft de continuïteit van het beleid gewaarborgd.

4.2 Directiestructuur en benoeming conrectoren

Met de benoeming van een nieuwe rector volgde er een noodzaak om de gehele directiestructuur te herijken. De MR heeft om meerdere redenen negatief geadviseerd inzake het voorstel van 1 rector, 1 conrector en 2 teamleiders.

De MR achtte de herstellende staat van de school nog te wankel om de directie uit te breiden met een middenmanagement en het team opnieuw bloot te stellen aan veranderde communicatielijnen. De raad was daarnaast op zoek naar kandidaten met de juiste ervaring en een duidelijk leiderschapsprofiel die de doorontwikkeling van de school en het team konden bewerkstelligen. Ook vond de raad het van belang dat er een gelijkwaardige hiërarchische verhouding binnen het directieteam zou ontstaan. De MR heeft daarom, na het laten doorrekenen van de financiële consequenties, geadviseerd om twee nieuwe conrectoren aan te nemen en de oorspronkelijke situatie te handhaven.

4.3 Begroting

In de loop van het schooljaar werd door de schoolleiding geconstateerd dat er een forse bezuiniging nodig was in verband met de krimp van onze school. Met het wegvallen van NPO-gelden lag er een grote opdracht om de school financieel toekomstbestendig te houden. De directie heeft de (P)MR telkens tijdig geïnformeerd en meegenomen in de keuzes. Mede door dit overleg zijn de (personele) consequenties beperkt gebleven.

4.4 Excursiebeleid

De MR is een actieve partner geweest in de totstandkoming van een gedragen excursiebeleid. De raad heeft kaders meegegeven die hebben geleid tot een evenwichtig en doordacht programma van buitenschoolse activiteiten. Met name de oudergeleding waardeert de organisatorische en financiële voorspelbaarheid die dit beleid met zich meebrengt.

4.5 Werkdrukverlagende middelen

In het PMR-overleg is uitvoerig stilgestaan bij de inzet van de werkdrukverlagende middelen. De PMR heeft een inventarisatie onder het personeel gedaan om te onderzoeken welke activiteiten de meeste werkdruk opleveren. Uiteraard zijn de uitkomsten van een dergelijk onderzoek zeer verschillend en doen genomen maatregelen nooit recht aan eenieders situatie. Toch is de raad van mening dat de ingezette verlichtingsmaatregelen de grootste gemene deler aanpakken. Met name de inzet van externen bij (toets)toezicht en surveillance wordt als positief ervaren. De raad blijft de inzet van deze middelen evalueren en eventueel bijsturen in de verdere schooljaren.

5. Overleg

5.1 Overleg intern

Het intern overleg neemt steeds meer een professionele vorm aan. De technisch voorzitter leidt het gesloten deel voorafgaand en na afloop van de vergadering. Hierin worden standpunten uitgewisseld en sprekers per thema aangewezen om de vergadering vlot te laten verlopen.

Incidenteel is er tussendoor overleg nodig geweest vanwege tijdsdruk, met name rond de benoemingsprocedure voor een nieuwe rector. De voorzitter heeft de raad daarom buiten de geplande momenten om bijeen geroepen om processen te kunnen versnellen.

Het PMR overleg werd als te informeel ervaren. Er waren geen agenda's, geen of onvolledige notulen en te weinig voorbereidingstijd. De PMR heeft met de ambtelijk secretaris afgesproken dit voor komend jaar anders te organiseren door middel van agenda's, notulen en een wekelijks PMR-moment voor de personeelsgeleding.

5.2 Overleg met directie

De raad heeft gewerkt aan de voortzetting van de constructief-kritische toon die het contact met de directie sinds enkele jaren kenmerkt. Dit leidt tot een prettige vergaderstijl en een kortere omlooptijd van documenten. De lijn tussen de directie en PMR-leden is kort, waardoor er tijdig vragen over en weer kunnen worden beantwoord. Daarnaast geeft het aanleveren en beantwoorden van vragen voorafgaand aan de vergadering de directie en MR meer tijd om tijdens vergaderingen inhoudelijk te discussiëren.

5.3 Overleg met externen

De MR heeft het afgelopen jaar geprobeerd de lijnen met externe partijen korter te maken. Zo hebben enkele leden kennisgemaakt met de Ouderraad en is de afvaardiging van de GMR een keer per kwartaal uitgenodigd om de lopende zaken binnen de GMR te delen.

Daarnaast heeft de PMR geprobeerd het personeel meer en actiever te betrekken bij de besluitvorming. Tijdens studiedagen zijn beleidsvoorstellen aan het personeel gepresenteerd en is er geïnterviewd welke voorkeuren er leefden. Naast het feit dat de PMR zo een representatievere mening kon formuleren over de voorstellen, heeft het ook geleid tot meer zichtbaarheid van de (P)MR binnen school.

6. Evaluatie Activiteitenplan SJ22-23 en vooruitblik

6.1 Evaluatie doelstellingen activiteitenplan SJ22-23

Behaald

- Het bewaken van onderwijskundige en organisatorische afwegingen in beleidsvoorstellen.
- Het opvolgen van een cyclisch kwaliteitsproces rondom de basisorganisatie van de school.
- Het uitbouwen van een constructief-kritische relatie met de (nieuwe) directie.
- Het verwerven van kennis rond wet- en regelgeving van onderwijs en zorg en innovaties in het onderwijs.

Ter verbetering

- Het verder ontwikkelen van een open en benaderbare MR waar de communicatielijnen kort en doeltreffend zijn en de zichtbaarheid bij alle geledingen wordt vergroot.
- Het planmatig aanpakken van taken en verantwoordelijkheden (o.a. evalueren activiteitenplan).
- Het stroomlijnen van de vragen aan de directie voorafgaand aan de vergadering. Vragen zijn niet altijd helder geformuleerd. Er is een redactie door de voorzitter en/of secretaris nodig.

6.2 Vooruitblik SJ23-24

In het nieuwe schooljaar wil de raad de ingezette inhoudelijke koers voortzetten.

Wat betreft zichtbaarheid en verantwoording is er de wens om meer naar buiten te treden.

Het delen van het activiteitenplan, het verspreiden van het jaarverslag en zichtbaarheid tijdens de personeelsbijeenkomsten betreffende de onderwijsontwikkeling dienen hieraan bij te dragen. Ook is er nog onvoldoende gecommuniceerd over besluitvorming in de nieuwsbrief.

Het komend schooljaar staat met name in het teken van beleidsvoorstellen met betrekking tot de flexibilisering van het onderwijs. Die flexibilisering is deels ingegeven door onderwijskundige wensen en deels door een financiële noodzaak. De raad wenst het proces constructief-kritisch te volgen en de afweging tussen onderwijskundige en organisatorische in het oog te houden. Er moeten daarbij voldoende tijd en terugkoppelingsmogelijkheden zijn om tot instemming over te kunnen gaan.

Daarnaast wil de PMR het personeel actief betrekken bij de onderwijskundige en personele consequenties van het beleid dat volgt uit bovenstaande noodzaak. De PMR wil zich daarmee verzekeren van voldoende draagvlak bij de beleidsvoorstellen die zullen volgen.

Medezeggenschapsraad
Stella Maris College

Bijlage: verantwoording financiën

De Medezeggenschapsraad wordt volgens de WMS, artikel 28, lid 2 gefaciliteerd in de kosten die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor een goed functionerende raad. De MR van het Stella Maris heeft vergeleken met andere VO-scholen een redelijk kostbare begroting.

Het grootste deel van de begroting gaat naar de ambtelijke ondersteuning. Hiertegenover staat dat de taakuren die normaliter aan een secretaris uit de personeelsgeleding worden toegekend, niet zijn ingezet binnen het taakbeleid.

Hieronder volgt op hoofdlijnen een overzicht van de gemaakte kosten in het schooljaar 2022-2023. De MR is voornemens om voor schooljaar 2023-2024 een begroting op te stellen en die met de directie te delen.

- ✓ **Literatuur:** €681,86
 - ✓ **Ondersteuning vakbond:** €848,53
 - ✓ **Ambtelijke ondersteuning:** €7035
 - ✓ **Vacatievergoedingen:** €250
 - ✓ **Scholing:** €1893
-

- ✓ **Totaal:** €10.708,39