

Jaarverslag MR deelraad Niekée schooljaar 2017-2018

Vastgesteld 23 oktober 2018

Structuur medezeggenschap

SOML: GMR (MR Connect college/MR Sg St. Ursula /MR BC Broekhin/ MR Mundium College
Mundium college: MR mundium, met de deelraden (Mavo Roermond/ Lyceum Schöndeln/
NT2/ Niekée)

Vooraf

Soml heeft vanaf 1-1-2018 de managementstructuur aangepast van 3 naar 2 lagen structuur, hierbij komen de functies van Centrale Directie te vervallen.

Deze overgang van 3- naar een 2 lagen managementstructuur, noodzaakt Soml tot een nieuwe medezeggenschapstructuur, waarbij ook alle statuten de reglementen aangepast en opnieuw vastgesteld dienen te worden.

Het CvB heeft lopende het schooljaar gesprekken gevoerd met de diverse medezeggenschapsraden binnen Soml. En heeft de GMR een voorstel gedaan en ter instemming voorgelegd op het GMR overleg van 26 juni 2018. Omdat er op verzoek van de GMR nog een overleg met BCB gewenst was, zijn de documenten nog niet formeel vastgesteld. Wel is de insteek om met ingang van schooljaar 18-19 te gaan werken met een structuur, waarin alle locaties met een locatiedirectie een volwaardige MR hebben met een afvaardiging van één personeelslid en één ouder of leerling naar de (P)GMR.

Verkiezingen

Dit schooljaar waren er geen MRP leden aftredend, hierdoor waren er geen verkiezingen nodig.

N.a.v. het verzoek aan de Mundium MR (mei 2017) van het ouderpanel "Agora" om ook te kunnen deelnemen aan de formele medezeggenschap, heeft een werkgroep een voorstel gedaan om in het MR reglement van Niekée op te nemen dat er gestreefd wordt naar een gedeelde samenstelling van Agora en Niekée ouders en leerlingen.

Omdat vanaf begin 2017 er nog een vacature was in de oudergeleding, kon deze worden ingevuld met een "Agora" ouder.

September 2017 heeft de oudergeleding van Niekée bedankt voor verdere deelname aan de MR van Niekée. Een Niekée ouder die al eerder te kennen had gegeven belangstelling te hebben voor de medezeggenschap en zich ook als toehoorder had aangemeld, kon deze vacante plaats innemen.

De samenstelling van de deelraad Niekée 2017 - 2018:

Namens de ouders:

Dhr. R. Op het Roodt (Agora ouder)

Dhr. M. Gelissen (Niekée ouder)

Namens het O.O.P.:

Mw. A Brentjens

Namens het O.P.:

Dhr. W. Van Rijt

Dhr. R. Van Balkum
Dhr. J. Scheurwater

Namens de leerlingen:

Dhr. F. Pisters (Agora leerling)
Vacature: (Niekée leerling)

Voorzitter van de deelraad Niekée: dhr. J. Scheurwater.

Secretaris van de deelraad; Met ingang van schooljaar 17 -18 is in overleg tussen MRP en locatiedirectie overeengekomen dat ook het secretariaat wordt verzorgd door de voorzitter, behoudens het notuleren van de vergaderingen, deze worden verzorgd door Mw. L. Bouwels

Vergaderfrequentie;

Het afgelopen jaar heeft de deelraad Niekée in verschillende samenstellingen vergaderd, te weten:

MRP (personeel in eigen geleding): 8 x

MR LD (personeel met locatiedirectie): 5 x + 3x informeel zonder notulen

MR voltallig (locatiedirectie, personeel, ouders, leerlingen): 4 x

MRP Mundium (voorzitters + secretaris deelraden met Centrale Directie. 1x vanaf 1-1-18 geen Mundium overleg meer.

MR Mundium (Centrale Directie Mundium, locatiedirecties, voorzitter secretaris deelraden, ouders, leerlingen): 1x vanaf 1-1-18 geen Mundium overleg meer

De voorzitter is vanuit de Mundium MR afgevaardigd bij de vergaderingen PGMR SOML/ PGMR CB SOML aangevuld met leerling F. Pisters bij het overleg GMR SOML en Raad van toezicht.

De vastgestelde notulen van de vergaderingen worden vanaf 1-1-18 niet meer per mail verspreid, maar worden op intranet/ en of website geplaatst en liggen ter inzage in de MR-map in de personeelskamer.

De vergadermomenten zijn de jaaragenda opgenomen, de agenda van het eerstvolgende vergadering wordt (indien mogelijk) 2 weken vooraf op intranet/ en of website geplaatst.

Naast aangelegenheden die de dagelijkse gang van zaken op de deelraad Niekée betreffen, zijn de volgende onderwerpen aan bod gekomen in het schooljaar-2017-2018.

Activiteitenplan MR:

De personele geleding van de MR heeft op basis van beleidsplannen een activiteitenplan met facilitering voor 2018-2019 opgesteld.

Het activiteitenplan 18-19 is vastgesteld op het MR overleg van 12 juni 2018.

Agora:

Door het wegvallen van de Centrale-directie Mundium per 1-1-18 heeft het CvB doen besluiten Agora volledig onder zeggenschap van Niekée te laten vallen.

Dit is gedaan zonder de formele weg te bewandelen en dit eerst voor te leggen aan de MR- en voor advies of instemming.

Omdat de uitvoering op Niekée plaats vindt, vielen de personele- (formatie) en leerling aangelegenheden al onder verantwoordelijkheid van de deelraad Niekée, dus was ook dit de meest logische oplossing, maar verdient niet de schoonheidsprijs.

De onderwijskundige aangelegenheden liggen nu ook op het bordje van de MR Niekée en zal er voor Agora ook een schoolplan moeten komen.

Op 30 januari 2018 is de vereniging "Agora" opgericht. Soml kan de naam: "Agora" niet claimen. In de vereniging is afgesproken om gezamenlijk zaken goed te borgen en te ontwikkelen als je Agora school wordt.

ARBO:

Vooruitlopend op wet en regelgeving vanuit de overheid heeft Soml een beleidsnotitie opgesteld, waarin de Soml scholen een inspanningsverplichting hebben om rookvrije scholen en pleinen te realiseren

Een extern deskundige heeft een nieuwe Risico en Inventarisatie gedaan en plan van aanpak opgesteld.

Eind mei 2018 is een vrijwillig Preventief Medisch Onderzoek afgerond. Deelnemers hebben persoonlijk feedback gehad. Algemene conclusies die uit een dergelijk onderzoek naar voren kunnen komen, die van belang kunnen zijn voor de organisatie, zijn nog niet voor handen.

Begroting:

Begroot 2018: € -22.800 Begroot t/m april: € -1.800 Realisatie t/m april: € - 28.800

Overige baten + € 23.700 Subsidies van o.a. het project de Werkplaats leiden tot hogere overige baten. De hogere **overige personele lasten € 11.000** zijn kosten gemaakt voor dit project.

Personeelskosten - € 63.200 De hogere vervangingskosten ziekte (- € 29.000) houden verband met het hoge verzuim van 11,5%. De vervangingskosten verlof worden overschreden met € 11.100, dit blijkt ook uit het fte-overzicht waaruit een overschrijding van 0,6 fte voor verlof blijkt. Het nascholingsbudget wordt met € 11.300 overschreden. Na trimester 1 is reeds 60% van het jaarbudget overschreden.

Energielasten - € 7000 De energielasten zijn hoger dan begroot. De energielasten worden op daadwerkelijk verbruik afgerekend. Trimester 1 (en trimester 4) is vanwege de seizoenen een duur trimester. De overschrijding wordt in de trimesters 2 en 3 ingelopen.

Boekenfonds + € 20.000 Vanwege het seizoenspatroon bij de uitgaven voor boekenfonds activiteiten ontstaat er voor een onderbesteding van respectievelijk € 20.000. Er is geen sprake van een structurele onderbesteding.

Mundiumcollege Niekée

Marap t/m apr School: Mundiumcollege Niekée Begroot Begroot Realisatie Afw ijking Besteed Eindejaars-							
2017 t/m periode t/m periode absoluut tov begroot prognose							
Normatieve rijksbijdragen OCW	4.743.087	1.581.029	1.580.078	951-	33,3%	4.743.087	
Overige subsidies OCW	579.731	193.244	192.749	495-	33,2%	579.731	
Rijksbijdragen	5.322.819	1.774.273	1.772.827	1.446-	33,3%	5.322.819	

	Gemeentelijke bijdragen	-	-	-	-	-	-
	Gemeentelijke bijdragen	-	-	-	-	-	-
	Overige baten	381.883	127.294	150.994	23.700	39,5%	381.883
	Ouderbijdragen	54.500	18.167	18.164	3-	33,3%	54.500
	Bijdragen uit eigen activiteit	41.000	13.667	14.154	487	34,5%	41.000
	Overige baten	477.383	159.128	183.312	24.184	38,4%	477.383
	Totaal Baten 5.800.202 1.933.401 1.956.139 22.739 33,7% 5.800.202						
	Lonen & salarissen	4.522.560	1.515.320	1.514.645	675	33,5%	4.530.060
	Vervangingskosten w egens ziekte	60.221	20.074	48.941	28.867-	81,3%	100.000
	Vervangingskosten overig	7.109	4.063	15.170	11.107-	213,4%	27.109
	Personele voorzieningen	9.700	3.233	3.232	1	33,3%	9.700
	VAVO	-	-	1.108	1.108-	-	2.500
	Detachering/uitzendkrachten	-	-	-	-	-	-
	Nascholing	40.000	13.333	24.693	11.360-	61,7%	40.000
	Verdeling overhead personeel	224.750	74.917	74.920	3-	33,3%	224.750
	Overige personele lasten	108.500	36.167	47.591	11.424-	43,9%	108.500
	Personeelslasten	4.972.840	1.667.106	1.730.299	63.193-	34,8%	5.042.619
	Afschrijving gebouw en	45.449	15.150	16.905	1.755-	37,2%	45.449
	Afschrijving overige mva	150.529	50.176	48.058	2.119	31,9%	150.529
	Afschrijving boeken boekenfonds	10.398	3.466	3.013	453	29,0%	10.398
	Afschrijvingslasten	206.377	68.792	67.976	817	32,9%	206.377
	Huurkosten	5.000	1.667	84	1.582	1,7%	5.000
	Onderhoudskosten	85.000	28.333	25.944	2.389	30,5%	85.000
	Energiekosten	67.000	22.333	29.277	6.943-	43,7%	67.000
	Schoonmaakkosten	49.000	16.333	13.081	3.252	26,7%	49.000

Heffingen	3.000	1.000	2.873	1.873-	95,8%	3.000
Overige huisvestingslasten	2.000	667	708	41-	35,4%	2.000
Huisvestingslasten	211.000	70.333	71.967	1.634-	34,1%	211.000
Kantoorkosten	23.500	7.833	7.167	666	30,5%	23.500
ICT en verbindingkosten	92.000	30.667	28.639	2.027	31,1%	92.000
Boekenfonds en lesmateriaal	127.000	42.333	22.299	20.035	17,6%	127.000
Activiteiten/excursies/internat.	65.000	21.667	20.143	1.524	31,0%	65.000
Kantine kosten	50.000	16.667	24.994	8.328-	50,0%	50.000
Samenwerkingsverband	2.500	833	-	833	0,0%	2.500
Verdeling overhead materieel	14.162	4.721	4.720	1	33,3%	14.162
Overige	13.000	4.333	6.662	2.329-	51,2%	13.000
Overige instellingslasten	387.162	129.054	114.625	14.429	29,6%	387.162
Totaal Lasten 5.777.379 1.935.285 1.984.867 49.582- 34,4% 5.847.158						
Rente baten	-	-	-	-	-	-
Overige financiële baten	-	-	-	-	-	-
Financiële baten	-	-	-	-	-	-
Rente lasten	-	-	150	150-	-	-
Overige financiële lasten	-	-	-	-	-	-
Financiële lasten	-	-	150	150-	-	-
Som Financiële baten en lasten - - 150- 150 - -						

Formatie

Een hogere inzet van reguliere formatie en een hogere vervanging van verlof veroorzaken een afwijking die door het bestuur is geaccordeerd. Per saldo is in trimester 1 de inzet gemiddeld 1 fte hoger dan begroot.

De wens om in schooljaar 17-18 uitbreiding van OOP, deels voor inzet een ondersteuning bij de technieklokalen te realiseren is helaas niet gelukt. Dit is nu in de begroting van het

schooljaar 18 -19 opgenomen.

Door de grote verschuiving aanmeldingen van Niekée naar Agora heeft dit ook impact op de formatie (7 Fte groei bij Agora): daarom was het wenselijk om Niekée formatie (personeel) schooljaar 18-19 in te zetten bij Agora. Collega's met een vaste aanstelling konden kenbaar maken hier belangstelling voor te hebben, middels meeloopdagen en gesprekken werd er gezamenlijk bepaald of er een match was. Collega's met een tijdelijke dienstbetrekking moesten een sollicitatieprocedure doorlopen.

In het schoolplan 2016-2020 van het Mundium College staat beschreven hoe de schoolleiding de verbinding legt tussen het meerjarenbeleidsplan van SOML en de ontwikkelingen van de locaties.

Elke locatie heeft gemiddeld 1 FTE extra begroot voor innovatieve ontwikkelingen in het licht van de koers naar gepersonaliseerd leren.

Alle locaties doen ingrepen in hun formatieplanning tot 2019 waardoor de ratio directie/ OP /OOP/leerlingen lager wordt.

De insteek van de schoolleiding is om de middelen doelmatiger in te zetten en betere resultaten voor de leerlingen te boeken. Ze streven geen bezuiniging na, daar geeft de begroting geen reden toe maar wel een efficiëntere besteding van de Rijksmiddelen waarbij een hoger percentage beschikbaar komt voor het primaire proces in de school.

Het meerjarenplan schetst een ontwikkeling op vier programmalijnen, waarvan hieronder een samenvatting betreffende Niekée.

1.Ontwikkelingen leerlingen

Niekée: Voor de ideale onderwijssituatie is 500 leerlingen zowat het maximum om het concept van Niekée)0.0 in stand te houden. De community sense ligt rond de 500 leerlingen, daarboven verliezen we de kenmerken en ervaringen van een leer- en werkgemeenschap. De hoop dat het succesvolle concept een positieve uitstraling zou hebben op Niekée , is helaas nog geen werkelijkheid geworden.

Ontwikkelingen formatie; Niekée: We realiseren een besparing van 4,6 FTE (flexibele schil) en 2FTE (pensioen gerechtigd). In 2020 zullen we 9,5 FTE minder formatie hebben.

Daarom spaart Niekée ook het komende jaar € 100.000 op de begroting om de vermindering in formatie vanaf 2019 te kunnen opvangen.

2.Het bouwen aan de leeromgeving

Niekée het gebouw wordt intern verder aangepast.

3.Investeren in medewerkers

Niekée heeft conform de cao (en meer dan dat) haar professionaliseringsbudget vastgesteld op de begroting en moet leiden tot een versteviging van het denken en handelen van medewerkers conform uitgangspunten van Niekée 0.0.

4.Optimaliseren van bedrijfsvoering:

Niekée: Gaat investeren in het op gang brengen van een derde geldstroom. De inkomsten van rondleidingen en lezingen worden apart opgenomen en zichtbaar gemaakt.

Dit resultaat is zeker te danken doordat direct na het eerste tijdvak al is ingeschat of leerlingen mogelijk herexamen moesten doen en hen bijles is aangeboden. Doordat iedereen dat heeft gedaan en niet de normering heeft afgewacht, hebben deze examenkandidaten drie weken extra kunnen oefenen in plaats van maar twee dagen die gebruikelijk zit tussen normering en herexamen. "Dat creëert eigenaarschap en intrinsieke motivatie."

Functie bouwwerk:

De gezette stappen zoals bij het "Schoolplan" beschreven heeft niet alleen nadelig gevolgen gehad voor leerlingen, ouders en personeel, maar ook het management is gedurende het schooljaar uit elkaar gegroeid, op hun verzoek heeft het CvB hier begin 2018 externe begeleiding op gezet. Maar helaas is er mei 2018 een vertrouwensbreuk uitgesproken, waarop de locatie directie heeft doen besluiten zijn opdracht: "De uitvoering van de visie van Niekée" terug te geven. Hierop heeft het CvB besloten om per direct een interim directie aan te stellen. De MRP is hierover door het CvB wel geïnformeerd en heeft mede moeten inzien dat gezien de tijd en noodzaak de aangewezen kandidaat de meest logische oplossing was.

De ouder-/ leerlinggeleding heeft wel de opmerking gemaakt dat dit zonder hun adviesrecht is gepasseerd en hecht er waarde aan dat dit in het GMR overleg kenbaar wordt gemaakt en genotuleerd, zodat in het vervolg een dergelijke situatie niet de gewoonste zaak gaat worden.

In het najaar van 2017 heeft de locatiedirectie een voorstel gedaan om een vacature teamleider uit te zetten. De MRP was hiermee akkoord en is er met de locatie directie een procedure opgesteld en in gang gezet, dit is echter door het CvB gezien de overschrijdingen in de begroting teruggeroepen.

Mei 2018 heeft de interim directie kenbaar gemaakt het noodzakelijk te vinden een teamleider "Agora" aan te stellen en dit zonder procedure te laten plaats vinden.

Dit bracht de MRP in verlegenheid, omdat deze moet waken dat procedures gevolgd worden en dit toch al enkele keren er tussendoor is geglipt. Tijdens en open en transparante dialoog met de interim directie, heeft de MRP wederom moeten concluderen dat de beoogde kandidaat in deze situatie en de complexe opdracht de meest voor hand liggende was. Wel heeft de MRP duidelijk aangegeven alleen mee te gaan gezien de uitzonderlijke situatie en dat aan het personeel kenbaar wordt gemaakt indien personen zich hierdoor geremd voelen in hun carrière hun ambities dit bij de directie kenbaar kunnen maken.

Per 1-9 -18 gaat de verzuimcoördinator met pensioen, onduidelijk is nog hoe deze werkzaamheden in de organisatie opgelost worden.

Functiemix:

In een memo van 16 -9 -16 heeft Soml de speerpunten, conclusies en aanbeveling in dit beleid kenbaar gemaakt. Op basis van deze conclusies en aanbevelingen dient elke school een plan op te stellen in relatie tot het financieel kader gekoppeld aan de meerjarenbegroting. Zolang er geen plan ligt, kunnen geen benoemingen worden gedaan van LB naar LC en van LC naar LD.

De vakbonden adviseren wel om de streefformatie en de eventuele maatwerk afspraken te controleren en te blijven volgen.

Gezonde kantine:

De directie meent dat Niekée de meest gezonde kantine heeft van Roermond, maar dat het aanbod niet binnen de maatstaven en regels passen die instanties aangeven voor een gezonde kantine. De snoepautomaten zijn weg en het aanbod is “gezonder” gemaakt.

ICT:

WIFI netwerk is geoptimaliseerd.

Internationalisering:

Dit schooljaar zijn er succesvolle reizen naar Marokko (2x) en Italië gemaakt en is er een uitwisseling met Barcelona geweest.

Doel/wens blijft: om elke leerling in zijn/ haar schoolcarrière een buitenlandse stage c.q. uitwisseling te laten deelnemen.

IPB:

Schooljaar 18 -19 dient dit meer aandacht te verkrijgen.

Afgesproken is dat ook de teamleiders enkele malen feedback vanuit de teams krijgen.

Jaarplanner:

De jaarplanner staat voor eventuele aanpassingen elke vergadering op de agenda, maar ook dit schooljaar is niet altijd de juiste weg bewandeld om aanpassingen in deze te doen.

Tijdige communicatie met de MR kan frustraties voorkomen.

Leerlingbegeleiding:

Het blijft een zoektocht om een goede tool te vinden, waarin de leerlingen op prestatie en ontwikkeling goed gevolgd kunnen worden. Voor schooljaar 17-18 wordt onderzocht of magister 6 hier iets in kan betekenen.

In het kader van ziekteverzuim bij leerlingen is vanaf april 2017 de procedure M@zl opgesteld, deze is nog onvoldoende in de organisatie opgenomen.

Per 1-9-2018 komt de verzuimcoördinator te vervallen. Onduidelijk is nog hoe dit in organisatie zal worden opgevangen.

Leerlingenstatuut:

Dit statuut is op 10 april 2018 met enkele kleine aanpassingen weer opnieuw vastgesteld.

Lestijden:

Voor schooljaar 17- 18 zijn de lestijden aan gepast.

Argumentatie:

- Voor leerlingen ontstaat er een uniforme dagindeling van 9:00 uur tot 14:30 uur. De enige uitzondering hierop kan een gymles zijn op les 7 en 8. Indien hier sprake van is verdelen we dit over de leerlingen van een leerjaar middels een halfjaar-wissel.
- Voor collega's verlaagt de werkdruk. Door een gecomprimeerd rooster zijn er meer docenten tegelijkertijd op de werkvloer beschikbaar voor leerlingen. Leerlingen kunnen dus nog persoonlijker begeleid worden.

- Voor ouders betekent de uniforme dagindeling in combinatie met de hogere bezettingsgraad een hogere continuïteit met minder kans op lesuitval.

Verder is er nog een experiment geweest met gespreide pauze tijden, maar is om organisatorische redenen weer gelijkgetrokken.

Maatschappelijke Stage:

Deze is wettelijk niet meer verplicht en is door omstandigheden op Niekée niet meer ten uitvoer gebracht. Niekée vindt dit wel een waardevol leermoment en is ervan overtuigd dat bij het “nieuwe leren Niekée 0.0” dergelijke leermomenten aan de orde komen.

Onderwijstijd:

Middelbare scholen krijgen meer ruimte om zelf, in overleg met de medezeggenschapsraad, de onderwijstijd in te vullen en te spreiden. Daarom is er vanaf 1 augustus 2015 een nieuwe wettelijke urennorm. De nieuwe norm is niet meer per leerjaar, maar geldt voor de hele opleiding. Scholen kunnen gaan denken in termen van onderwijsprogramma i.p.v. onderwijstijd.

Uren norm per opleiding:

3700 uur voor het vmbo;

4700 uur voor de havo;

5700 uur voor het vwo.

Het onderwijsprogramma van Niekée is gebaseerd op het aantal schooldagen en de lessentabel waarop een onderwijsprogramma verzorgd wordt, hiermee is het vastgesteld minimum van 189 dagen gegarandeerd.

Onder onderwijstijd mogen alle onderwijsactiviteiten vallen die uitgevoerd worden onder verantwoordelijkheid van een bekwame medewerker van school die een leerling (op afstand) begeleidt en feedback geeft.

Ouderpanel:

Door het ouderpanel zijn er regelmatig (vergader) bijeenkomsten en activiteiten georganiseerd:

Daarnaast heeft het ouderpanel zich gepresenteerd op ouderavonden en open dagen gedurende het schooljaar.

Passend Onderwijs:

Niekée werkt volgens het z.g.n. ‘Cascademodel’ waarbij hulp op verschillende niveaus wordt ingedeeld en aangeboden.

PR

Openavond:

Er was een stormloop van belangstellenden, waarbij vooral de aandacht ging naar Agora. Agora heeft gedurende het schooljaar veelvuldig in de schijnwerpers gestaan van pers en media, wat bij Niekée tot een gevoel leidde het “ondergeschoven kindje” te zijn.

Door de geringe aanmeldingen voor Niekée schooljaar 18-19, kunnen we de conclusie trekken dat de PR meer gericht moet worden in relatie met de Rol en Functie van Niekée in de wijk, zodat zij Niekée weer weten te vinden.

Daarom moet de PR vooral voort komen uit het gegeven dat de leerlingen “plezier” hebben in het leren op Niekée en dit dan vanzelf uitdragen in hun eigen omgeving.

Professionalisering:

Een belangrijke vraag is de volgende: Nu onze visie en kernwaarde helder zijn! en de collega's vanuit hun eigen ontwikkeling zelf bepaalde dingen anders gaan doen, welke professionalisering dan nodig is?

Omdat veel collega's vragen hadden over hoe je het coachen van leerlingen moet oppakken, heeft er begin schooljaar 17-18 een training “Socratisch dialoog” plaats gevonden. Deze heeft niet bij alle teams het gewenste resultaat opgeleverd.

Begin schooljaar 18-19 zal er onderzoek en inventarisatie volgen naar de behoeften in begeleiding van coachen.

Scholing MR:

Najaar 2017 heeft Dhr. F. Pisters een 2 daagse cursus bij LAKS gevolgd.

In het najaar (2 oktober 2018)staat er een Mr cursus voor MR leden bij Heij (Soml) gepland.

De MR laat zich informeren en adviseren door de contactpersoon van het partnerschap bij het CNV. En wordt als zeer waardevol ervaren.

Schoolgids:

De wettelijk verplichte informatie die een schoolgids dient te bevatten, staat bij Niekée heel erg verspreid op de website en is hierdoor erg ongebruiksvriendelijk. Schooljaar 18 -19 behoeft dit aandacht.

Schoolplan (stappenplan naar Niekée 0.0)

Dit onderwerp was het hoofdstuk van het schooljaar!

Eind 2016 is de “Bereikdiagnose” afgenomen bij alle Mundium scholen. De behoefte voor de “Bereikdiagnose” kwam voort uit een zgn. Nulmeting; waar staat Mundium op dat moment wanneer de school het schoolplan wil gaan uitvoeren. En kwam voort uit de vraag: doen de locaties wat ze in hun visie beloven?

De uit het rapport naar voren gekomen “kritiek”; dat Niekée in onvoldoende mate haar visie ten uitvoer brengt, heeft de locatiedirectie zich ter harte genomen en moest de onderwijsinnovatie (Niekée 0.0)in schooljaar 17-18 een stevige boost krijgen.

De MR ziet in Niekée 0.0 ook onderwijskundige kansen en de noodzaak om de motivatie bij leerling te verbeteren. Maar de MR had wel zijn zorgen over de uitvoering; geen vakken, geen rooster en of het personeel dit zich al eigen wil/kan maken. De MRP heeft dit middels

een brief formeel aan de directie kenbaar gemaakt. De directie betreurde deze formele stap en gaf aan de voorkeur te geven aan een open en transparante dialoog. Dit heeft vervolgens ook plaats gevonden, wat ertoe heeft geleid dat de MR dit plan een kans wilde geven, mits het personeel voldoende tijd en ruimte zou krijgen om dit zich eigen te maken en cao en taakbeleid wordt nageleefd.

Al spoedig in schooljaar 17 -18 werd duidelijk dat stappen in de ingezette koers naar Niekée 0.0 te ambitieus waren. Leerlingen in ouders waren ontevreden en voor het personeel was deze structuurloze situatie onwerkbaar. Op nadrukkelijk aandringen van team leerjaar 4, die een rampscenario zagen aankomen voor de examenklassen, zijn er aanpassingen gedaan en was er na de herfstvakantie weer een rooster voor de kernvakken. Daaropvolgend heeft de onderbouw voor de kerstvakantie ook aanpassingen gedaan.

Voor schooljaar 18 -19 zijn de onderstaande basis afspraken gemaakt;

- Elke docent is in eerste instantie coach/ begeleider van het leerproces
- In de onderbouw ligt de focus op uitdagingen/ challenges
- In leerjaar 3 wordt $\frac{2}{3}$ van de beschikbare tijd gericht op ingeroosterde examenvakken en $\frac{1}{3}$ van de beschikbare tijd op dagstart, coaching en uren waarin de leerling persoonlijke keuzes kan maken
- In leerjaar 4 wordt de beschikbare tijd volledig ingericht om te werken aan het eindexamenprogramma. Daar bovenop wordt de dagstart en coaching ingezet
- Het loslaten van de lessentabel van de onderbouw betekend dat in de formatie complementaire teams samengesteld moeten worden

SOML

Privacywetgeving:

Om dit in goede banen te leiden heeft Soml een Privacyfunctionaris aangesteld. Deze heeft in het kader van deze nieuwe wet; Een Privacyreglement voor de verwerking van persoonsgegevens opgesteld, deze is 26 juni 2018 in het GMR overleg vastgesteld. Ook is er een (voorbeeld) document opgesteld, welke scholen kunnen gebruiken om toestemming te vragen voor publicatie van foto's en video's.

Professioneel statuut:

Van uit de wet "Wet Beroep Leraar WBL" waarbij de positie van de professionele ruimte van de leraar/docent verstrekt dient te worden, hiervoor dienen de scholen vanaf 1-8-18 een professioneel statuut op te stellen.

Een professioneel statuut is een vóór en door leraren/docenten opgesteld statuut, waarmee zij meer invloed krijgen op het onderwijskundige reilen en zeilen binnen de school.

Taakbeleid:

De cao en het fingerende taakbeleid van Soml en eerdere aanpassingen die zijn gedaan met instemming 2/3 meerderheid zijn en blijven leidend, ook schooljaar 2018 -2019 op weg naar Niekée 0.0 zullen we moeten zoeken om hier op een open, transparante en professionele manier invulling aan te geven.

Op 27-3-18 heeft de MRP met de locatiedirectie onderstaande afspraken voor schooljaar 18-19 gemaakt.

- Roostertaak van OP naar OOP is akkoord voor de MRP
- Bonus-malus regeling afschaffen is akkoord voor MRP. Als groepen uitzonderlijke omvang hebben maken we maatwerkafspraken.
- Verdeling taken
 - MT verdeelt school- en teamtaken over het personeel.
 - MT benoemt per taak of het een schoolbrede taak is of een specifieke teamtaak.
 - Elke collega krijgt taakbrief met taken.
 - In team is gelegenheid om teamtaken anders te verdelen.
- Grote taken
 - Als een grote taak vrijkomt, publiceer dit en zorg dat collega's interesse kunnen aangeven bij teamleider.
 - MT besluit vervolgens welke persoon de taak gaat uitvoeren.
- Decanaat
 - MT maakt een voorstel voor verdeling van het decanaat over de teams
 - MT zoekt geïnteresseerden voor de werkwijze en taak
 - MT bespreekt facilitering met beoogde uitvoerders

De communicatie in; en informatieverstrekking van het “plan van Inzet” “Taakbrief” behoeft verbetering, eenieder heeft recht om duidelijk geïnformeerd te worden hoe op basis van zijn werktijdfactor zijn werkzaamheden (lessen/ taken) zijn ingevuld.

Veiligheid:

Vele malen is er tijdens het overleg aandacht gevraagd voor; gediscussieerd over; en geprobeerd mogelijke oplossingen te vinden voor de veiligheid binnen en rond de school. Het blijkt dat het heel moeilijk is om hier goed grip op te hebben en te houden. En lopen er regelmatig mensen door het schoolgebouw die geen badge dragen. Met advies en ondersteuning van bureau HALT is er een “Veiligheidsplan” opgesteld, te vinden op de website.

Ziekteverzuim:

Mundiumcollege Niekée

Zoals genoemd bij de begroting, heeft het ziekteverzuim van zijn weerslag.

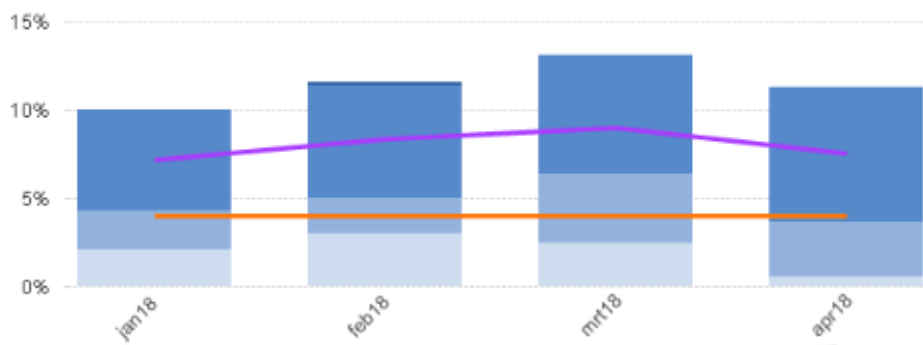
De hardnekkige griepgolf en wellicht de moeilijke en zware werksituatie dit schooljaar op Niekée zijn hier debet aan, al is het voor de MR moeilijk hier een vinger op te leggen.

Het bespreken van verzuim gebeurt structureel in het SMT. Verder spreekt elke teamleider in het kader van de wet “Poortwachter” met leraren die ziek zijn. Wanneer nodig wordt een begeleidingsplan opgesteld.

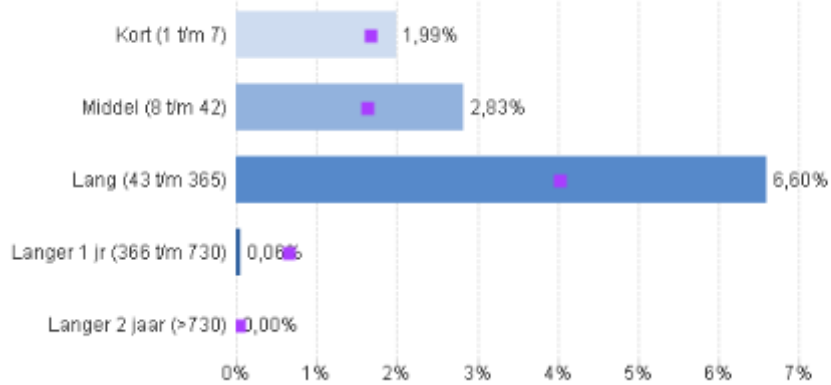
Ook de inzet van de verzuimcoördinator vanuit soml werkt positief.

Wat is de trend van het verzuimpercentage?

11,47%



Wat is het verzuimpercentage per verzuimduurklasse?



oktober 2018
J. Scheurwater