

Verslag Vergadering MR d.d. 19-3-2024

| | | |
|----------|---|--|
| Aanwezig | : | Imre Mutsaers (vrz), Beatrice Bust, Rebecca van Trier, Roy-Christian Bust, Astrid Beets, Anke van Erck, Janneke Vromans, Sietske van Hal, Nicole van Oers, Maartje Das, Ard van Aken, Ralf van Overbruggen |
| Afwezig | : | Ruben Kok, Bend van Tilburg |
| Notulist | : | Daphne van Duin |

1. **Opening en vaststelling agenda – evt. toevoegingen**

Imre opent de vergadering om 18.05 uur en heet iedereen welkom. Ruben Kok en Bend van Tilburg zijn verhinderd.

Agenda: in de voorbespreking van de MR is besloten agendapunt 11 te verplaatsen naar een ander moment.

2. **Goedkeuring notulen vanuit de vergadering van 1 februari en doornemen actielijst**

Pag. 2.4 teamcoach plus: voorstel vanuit de teams, dat moet zijn vanuit de teamcoaches.

De datum van de vergadering mist. Het verslag wordt aangepast en vastgesteld.

Actiepuntenlijst:

1. Komt 13-5 of 13-6 terug op de agenda.
2. Blijft staan.
3. Blijft staan, komt in principe 13 mei op de agenda.
4. Komt 13-6 op de agenda ter info, pas na de zomervakantie ter vaststelling.
5. Blijft staan.
6. Heeft zich opgelost: de deuren zijn weer dicht en er wordt gekeken hoe het loopt. Kan eraf.
7. Kan eraf.
8. Kan eraf.
9. Proces jaarplanning komt terug onder agendapunt 4.6, kan eraf.
10. Kan eraf, is doorgevoerd
11. Kan eraf, staat op de agenda.
12. Kan eraf, is aangeleverd en staat op de agenda.

3. **Mededelingen**

• **MT**

- Huisvesting: vanochtend heeft een bijeenkomst plaatsgehad met mensen van de gemeente Goirle en bureau ICS. De definitieve rapportage van ICS is eind mei gereed. In de tweede week van juni vindt bestuurlijk overleg met de gemeente plaats en wordt de voorkeursvariant besproken (op huidige locatie MHC of Barbara Benz park) en de financiën. Daarna wordt de gemeenteraad nog een keer uitgenodigd om ze mee te nemen in het proces. Vanaf september 2024 staat het op de planning van de gemeenteraad.
- Inrichting huidige schoolgebouw: Ahrend kantoorinrichting heeft vandaag een presentatie gehouden om de inrichting voor komend schooljaar in goede banen te leiden. Dit wordt komende periode verder uitgewerkt.
- Financiën: het is moeilijk een consistent beleid te voeren, omdat de berichtgeving vanuit OMO onrustig is. Er is nu bijv. een bericht gekomen over werkdrukmiddelen; getracht wordt te achterhalen of het hier gaat om werkdrukmiddelen die bestemd zijn voor 2025 of voor 2024, want die voor 2024 zijn al gealloceerd. Voor 2024 is de instroom van leerlingen begroot op 240. In 2025 zal het aantal leerlingen op het MHC dalen, want dan is er een groot aantal leerlingen dat uitstroomt. Dan worden middelen ter overbrugging ingezet.
- Uit het MTO (medewerkers tevredenheidsonderzoek) op OMO-niveau komen drie punten naar voren: communicatie, besteding werkdrukmiddelen en sociale (on)veiligheid. De besteding van werkdrukmiddelen heeft nog niet geleid tot een ervaren werkdrukvermindering. Het gevoel van sociale onveiligheid scoort opeens vrij hoog op

OMO-niveau. Dat is bij het MHC minder. Dit heeft te maken met de relatie van docenten t.o.v. ouders en leerlingen. De verhoudingen verharderen wat. Maar verder onderzoek is nodig wat daar speelt. Incidentregistratie bij vandalisme en bedreiging vindt plaats via bijv. 'dossiers' in Magister. Sociale veiligheid heeft ook te maken met de relatie werknemer-leidinggevende. Werken in teams wordt heel positief ontvangen en de bevoegdheid en ontwikkelmogelijkheden laten een positieve ontwikkeling zien.

Punten ter ontwikkeling: het verschil tussen de scores van het OP en het OOP is duidelijk merkbaar. Het OOP scoort op bijna alle punten hoger dan het OP. Verder is de score van bovenbouwdocenten lager dan die van de onderbouwdocenten. De docenten van mavo-3 en -4 zijn in het onderzoek niet als bovenbouwdocenten aangemerkt.

Communicatie: het gaat niet om een gebrek aan communicatie maar om de onoverzichtelijkheid en veelheid ervan. Tip is een externe partij in te huren om dit te verbeteren.

De resultaten zijn besproken in de PLG: alle leden van de PLG bespreken deze in hun eigen team (2 april) en kijken welke verbeteracties eruit te halen zijn. Dit omdat collegá's vaak weten hoe iets te verklaren is en ideeën aan het MT kunnen aandragen.

Parallel daarmee is met de conector bovenbouw besproken hoe deze resultaten aan te pakken in de bovenbouw. Er moeten aanbevelingen uit komen en die moeten in de jaarplanning. Indien er nog vragen zijn, kun je je richten aan Sietske.

- **Commissies (ARBO, financiën, werkverdeling, communicatie, professionalisering)**
- Communicatie en professionalisering komt terug op de agenda onder 4.1 en 4.4
- **OMR**
- Er is geen oudercommissie: Rebecca haakt aan bij de commissie communicatie en/of professionalisering (**actie**).

4. Ter bespreking:

1. **Werkdrukverlichting: enquête/rapportage**

Onder de werknemers van het MHC is een enquête uitgezet hoe ze de collectieve werkdrukmiddelen hebben ervaren. De respons was goed (OP 79 van 120 en OOP 20 van ongeveer 55). Het OOP geeft aan dat het niet echt van toepassing is op hen. De meeste OOP-ers vinden het prima hoe deze nu ingezet worden en voor volgend jaar vinden ze het prima om deze ook weer zo in te zetten voor het OP. De collectieve werkdrukmiddelen worden nu ingezet voor opvang van lessen bij uitval van een docent, surveillance in de toetsweken en voor sectieondersteuning bij enkele vakken. Sectieondersteuning was alleen voor hele grote secties bedoeld. Er waren ook secties die aangaven het niet nodig te hebben. Het OP ervaart grotendeels werkdrukverlichting. Voorstellen voor volgend jaar zijn meer inzet van Klasse Student voor ondersteuning en pauze surveillance. Je moet je echter afvragen of surveillance in de pauzes efficiënt is door studenten die onze leerlingen niet kennen. Verder zou een extra dag verlof in het schooljaar heel fijn zijn: maar dat valt onder individuele werkdrukmiddelen.

Er moet wel voorzichtig worden omgegaan met de gelden die er zijn omdat er op het moment 13 fte's meer is dan op basis van het leerlingaantal zou mogen en je mag iets verwachten van docenten zelf om de werkdruk beheersbaar te houden. Daar staat tegenover dat het nu wel nodig is door de onderwijsvernieuwing. Er wordt meer zelfstandigheid van docenten gevraagd in de nieuwe organisatiestructuur. Je mag zelf onderwijs ontwikkelen, maar voor de een is het makkelijker dan voor de ander. Het geven van autonomie en het elkaar aanspreken op gedrag veroorzaakt ook werkdruk (heeft niets met tijd te maken).

2. **Bespreken jaarplan en resultaten medewerkerstevredenheidsonderzoek**

Het medewerkers tevredenheidsonderzoek is al onder punt 3. Mededelingen besproken.

Jaarplan: het idee is met jaarplannen te gaan werken, teamjaarplannen en een MHC-jaarplan. De verbetering van communicatie moet in het jaarplan komen. Punten vanuit de MR worden ook meegenomen: sociale veiligheid wordt genoemd, maar dat speelt niet zo op het MHC, meer binnen andere OMO-scholen. Je kunt het onderwerp wel meenemen in de werkgroep ouderbetrokkenheid die in oprichting is.

Werkdruk en kwaliteit van het onderwijs worden verder genoemd. Voor februari 2025 staat een meting van het resultaat van de onderwijsvernieuwing op de agenda. Is dat niet laat? Het is eerder niet te meten, je moet wel representatieve resultaten hebben.

Betere inval leerkrachten in het jaarplan: je kunt proberen er in de breedte iets aan te doen door betere docenten te zoeken, maar dit specifieke probleem is niet op te lossen. Het is al moeilijk tijdelijke invallers te vinden en helemaal voor een vak als scheikunde.

3. **Formatieplan en werkverdelingsbeleid (Ard)**

Werkverdelingsbeleid: Als de MR signalen heeft dat de werkverdeling nog niet goed loopt, wordt dat meegenomen. Je moet kritisch kijken naar de uren die je krijgt voor taken. Bijv. teamcoach is een redelijke nieuwe taak. De uren zijn in principe voor 3 jaar belegd en worden dan geëvalueerd. In het huidige taakbeleid is een overzicht hoeveel uren er voor welke taken staan. Het is goed de PLG's daar ook in op te nemen. Welke collega in welke PLG zit, is iets wat het team zelf belegt. Vraag het na en ga in gesprek en geef dat door. Dit komt volgende keer nog terug ter bespreking. Doorgeven aan Ralf vóór 13-5 (**actie**). Is het een verplichting om een extra taak te hebben? Er is altijd een bepaald percentage belegd in je aanstelling voor extra taken, bijvoorbeeld voor een mentoraat. Tenzij iemand uitdrukkelijk aangeeft alleen lestaaken te willen. Dat komt een enkele keer voor. Er zijn uren voor professionalisering, lestaaken, schoolbrede taken en teamtaken. In een team speelt heel erg dat er veel nieuwe, onervaren collega's zijn. Die kun je niet zo gemakkelijk teamtaken toespelen als een mentoraat of onderwijsvernieuwing.

4. **Vacatures MR 2024-2025**

Dit komt volgende keer op de agenda (**actie**).

5. **Lessentabel definitief: instemming**

De MR stelt voor de lessentabel te koppelen aan punt 4.9 managementrapportage. Dit omdat er informatie over de lessentabel in de managementrapportage verwerkt is.

In de eerste managementrapportage is de lestaabel een zuivere doorrekening, behalve jaar 2. MILL-uren worden niet per se door vakdocenten gegeven: dit kan een instructeur zijn tot aan een persoon met een lesbevoegdheid, door een tussenlaag in schaal 8, 9 of 10. Dit wordt gedaan om de organisatie zo 'agile' (wendbaar/behendig) mogelijk te krijgen met inzet van andere personen als docenten. Het lijkt nu alsof het doel is om meer OOP in te zetten: dat is niet het doel maar het is wel zaak om binnen het budget de organisatie meer 'wendbaar' te maken en het docententekort op te vangen. De kwaliteit van het onderwijs moet uiteraard gewaarborgd worden.

Naar aanleiding van de studiemiddag van 5 maart jl. zijn er opmerkingen/vragen binnengekomen. In havo-5 en vwo-6 zat een rekenfoutje bij het kunstvak, daar komt een half uur bij. Er zijn opmerkingen gekomen van secties over de verdeling van de uren, maar geen verzoeken om meer lessen, behalve bij natuurkunde en economie.

Het is mogelijk inzicht te krijgen in de MILL-uren (verdieping voor welke vakken en hoeveel uren bijvoorbeeld) de volgende keer (**actie**). Die lijst is er nu nog niet. In de brugklas is de ervaring dat de kernvakken veel gekozen worden.

Wat mist is nog wat onderbouwing voor de wijzigingen op pag. 3:

Economie wordt in jaar 2 in projectvorm gegeven: de docenten economie denken mee en ontwikkelen mee maar het project wordt gegeven door de docenten verzorging. Dat voelt niet goed. De ruimte in het nieuwe systeem om als vakdocent de vaardigheden die bij jouw vak horen blijft echter nog steeds. 2/3 wordt gegeven als vak. Die staan gewoon op de lessentabel. Er is ruimte voor leerdoelen in projecten van leerjaar 2. De leerdoelen zijn overstijgend.

Op pag. 5 van de managementrapportage, Overige lasten: verlichting werkdruk door inhuur werkstudent, roosterondersteuning en leerlingondersteuning: er is 3x zoveel uitgegeven als begroot. Dat klopt, door de ziekte van de controller is de toerekening van uren aan het NOP niet gebeurd en veel lasten zijn niet op de juiste post geboekt.

Lestabel: hoe vaak staat er een half uur op het rooster van een reguliere leerling en zit daar een maximum aan? De vraag is open aan de secties gesteld. Leerlingen hebben per dag evenveel vakken en wisselmomenten als vroeger. Voor de MILL-uren geldt dat bij de keuzevakken leerlingen van verschillende niveaus bij elkaar kunnen zitten.

Bovenbouw Nederlands: er is heel specifiek een periode van 90-min blokken of een periode van 30-min. blokken gekozen. **De MR stemt in met de lessentabel, met het verzoek om dit onderwerp volgend jaar 3x op de agenda terug te laten komen om te evalueren. De MR wil ook regelmatig bij de achterban ophalen wat de ervaringen zijn.**

6. *Proces jaarplanning: instemming*

De jaarplancyclus is met dit document afgestemd op die van OMO. Het begint bij de begroting in november, dan volgt een inventarisatie van wensen in plannen en dan volgt een managementrapportage die terugkijkt op het jaar ervoor. Daarmee wordt een jaarplan gemaakt voor het MHC en de teams. Via de team-ontwikkelgesprekken wordt naar teamresultaten gevraagd die meegenomen worden in de managementrapportage. Dat leidt weer tot een managementrapportage 2 waar in staat wat de beleidsrijke plannen zijn voor het jaar erop.

Vragen: de evaluatie mist? Nee dat zit erin, rapporteren van de resultaten is eigenlijk de evaluatie. **De MR stemt in met het proces jaarplanning.**

7. *Bevorderingsnormen*

In jaar 1 ga je automatisch door naar leerjaar 2 met een tweejarige brugklas en daarna ga je automatisch door naar leerjaar 3. Bekeken wordt op welk niveau de leerling uitstroomt. Zijn er specifieke aandachtspunten? Op welk niveau ga je lesgeven bij een verlengde brugklas in leerjaar 2 met mavo/havo-leerlingen? Er zijn mavo/havo lesboeken. Dat geldt echter niet voor een vak als wiskunde of natuurkunde. Je kunt bij andere scholen gaan kijken hoe die dat doen. Ralf heeft al contact met een andere school bijvoorbeeld voor het vak wiskunde. Hij neemt natuurkunde erbij mee (**actie**).

Na leerjaar 1 is het mogelijk van een mavo/havo-brugklas naar een havo/vwo-brugklas te gaan.

8. *Samenwerking De Nieuwste School, Odulphus en Mill Hill College*

De bedrijfsvoering is het startpunt voor samenwerking. Verder biedt het misschien een kans op het gebied van de tekortvakken, maar verder reikt de ambitie nu niet. Met betrekking tot de bedrijfsvoering is het verstandig om samen te werken.

Als er algemene protocollen zijn die voor OMO-scholen gelden, hoef je niet opnieuw het wiel uit te vinden. De financiële boekhouding van scholen volgt de leerlingenaantallen. Dat blijft dus per school apart.

9. Managementrapportage

Besproken onder 4.5 Lessentabel

10. Teamleider mavo: evaluatie procedure

Er zijn gesprekken gevoerd in mavo-3 en -4 over de benoeming van Joeri die een deel van de taken van Ralf over zal nemen. Het team was niet blij met de manier waarop dat is gecommuniceerd. Een aantal collega's vond het lastig hoe de benoeming is gegaan. Dat is in het MT ook besproken. De taken van Joeri bestaan uit een stuk leidinggeven aan het team en een stuk coördinatie leerlingzaken. Er komt iemand bij voor het stuk 'coördinatie leerlingzaken'. Is de taak teamcoach en teamleider te combineren? Het zijn geen twee losse punten, er zit schaling in. Het is de bedoeling het stukje leidinggeven terug te brengen naar coaching. Er is geen kritiek richting Joeri zelf. De kritiek is meer dat hij pas een paar maanden op het MHC werkt, jong is en er zijn kanttekeningen bij de positie waar je hem in zet. En hoe komt dit over op eventuele andere collega's in de organisatie die deze positie misschien ook wel hadden gewild? Dit is eigenlijk niet aan de orde: mavo-3 en -4 komen op termijn onder de conrector bovenbouw. Ralf zou eigenlijk een jaar geleden al stoppen als leidinggevende voor mavo-3 en -4. Daarom is gekozen voor de minst slechte tussenoplossing. In theorie kan de tijdelijke aanstelling verlengd worden.

Verzoek vanuit de MR is wel om omzichtiger om te gaan in de communicatie binnen de organisatie: er stond in de mail aan medewerkers 'dat het in de MR besproken is': het is hier medegedeeld, niet besproken alsof de MR ermee heeft ingestemd.

11. Mobieltjes (Anke, Maartje, Nicole)

Punt schuift door naar een andere keer.

5. WVTTK

Geen punten genoemd.

6. Rondvraag

- Janneke vraagt naar de vervanging van de docent scheikunde, Duits en leerlingcoördinator havo-2. Voor scheikunde geldt dat de vervanging een kortere periode is en na de volgende toetsperiode is de docent terug. Voor Duits geldt dat een verdunning van de lessen nodig kan zijn. Carolien heeft een plan om de lessen op te vangen. Het Leerlingcoördinaat havo-2 wordt opgelost.
Tip: in Breda zijn docenten die weg moeten: er is 100 fte dat bezuinigd moet worden.
- Voor de onderwijsontwikkeling mavo-3 en -4 wordt een externe begeleider gezocht. Ralf heeft mogelijk een kandidaat.
- Janneke vraagt naar de mogelijkheid om in de toekomst een vrij te verdelen vrije dag na de Open Dag in te plannen. Dit wordt meegenomen door de organisatoren van de Open Dag (**actie:** Nicole en Daphne).

7. Afsluiting

Imre bedankt de directie voor haar inbreng om 20.16 uur. De MR vergadert na.