



**JAARVERSLAG
2023-2024**

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 2023/2024	4
3. Samenstelling van de MR SJ23-24	4
4. Hoofdthema's SJ23-24.....	5
4.1 Begroting	5
4.2 Onderwijsontwikkeling	5
4.3 Pedagogisch klimaat.....	5
4.4 PMR: normjaartaak en verlofdagen	6
4.5 PMR: Werkdrukverlagende middelen	6
5. Overleg	7
5.1 Overleg intern.....	7
5.2 Overleg met directie.....	7
5.3 Overleg met externen	7
6. Evaluatie Activiteitenplan SJ23-24 en vooruitblik.....	8
6.1 Evaluatie doelstellingen activiteitenplan SJ23-24	8
6.2 Vooruitblik SJ24-25.....	8
Bijlage: verantwoording financiën	9

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 bestendinging en uitwerking van de ingezette koers 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. 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.

2.3 Specifieke doelen schooljaar 2023/2024

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 en de onderwijskundige doorontwikkeling 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 directie;
- Het planmatig aanpakken van taken en verantwoordelijkheden (o.a. evalueren activiteitenplan);
- Het verwerven van meer kennis rond wet- en regelgeving van onderwijs en zorg en innovaties in het onderwijs (o.a. scholing MR-leden).

3. Samenstelling van de MR SJ23-24

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

Personeel	Ouders	Leerlingen
Valerie Aussems	Johan Molling	Enrico Bruning (VWO5)
Herman Coenen (vice-voorzitter)	Astrid Verberne	Jop Kort (VWO6)
Angelo Harings	Guido Palm	Lieve Minten (VWO6)
David Hazen (voorzitter)		
Ester Waber		
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 schooljaar 2022-2023 bleek dhr. Grond onze school te verlaten. Er volgden verkiezingen in het nieuwe schooljaar om deze zetel alsnog te vullen. Ester Waber werd verkozen voor haar eerste termijn van drie jaar in de MR.

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 SJ23-24

4.1 Begroting

Er lag dit schooljaar een duidelijke financiële opdracht voor de school. De aanmelding van nieuwe leerlingen is in de afgelopen jaren problematisch geweest. Daardoor is het leerlingaantal de komende jaren te laag voor een financieel gezonde situatie. Er stromen immers meer leerlingen uit dan er nieuw binnen zijn gekomen, hetgeen ook de nodige financiële en organisatorische uitdagingen met zich meebrengt voor de bovenbouw havo-vwo.

De MR heeft de problematiek erkend en met de schoolleiding gezocht naar oplossingen die de opbouw van de school niet zouden hinderen. Behoud van personeel en voldoende middelen voor een onderwijskundig verantwoord curriculum vormden hierbij de uitgangspunten.

De raad heeft onder andere ingestemd met de inzet van reserves om de tijdelijke financiële uitdagingen te overbruggen. De raad vond deze tijdelijke inzet belangrijk voor de continuïteit van de personele en onderwijskundige situatie en verantwoord vanwege de groei die blijkt uit de meerjarenraming. De incidentele inzet van reserves leidt niet tot afhankelijkheid daarvan, maar is bedoeld om de school in rustig vaarwater te loodsen naar een betere uitgangspositie.

Daarnaast heeft de raad ingestemd met een aanpassing van de lestabel, waarin minder lessen per afdeling zijn opgenomen (gemiddeld 29 i.p.v. 32). Het proces dat hierbij is doorlopen was voor de MR van groot belang en gaf vertrouwen in draagvlak en draagkracht. Het blijft pijnlijk om daarbij circa 7 fte te verliezen. De MR wil erop toezien dat we dan ook keuzes maken in het werk dat we doen. Met minder mensen kunnen we immers niet dezelfde hoeveelheid werk verrichten.

4.2 Onderwijsontwikkeling

De invoering van de nieuwe lestabel bood ook de kans om het lesaanbod kritisch tegen het licht te houden en te koppelen aan de uitkomsten van de tevredenheidsonderzoeken, waaruit bleek dat leerlingen meer behoefte hebben aan autonomie en keuzevrijheid.

De raad heeft in deze ontwikkeling een tweeledige rol gehad. Enerzijds als procesbewaker, waarbij alle geledingen tijdig en volledig werden geïnformeerd en meegenomen in de besluitvorming, en anderzijds als formeel orgaan dat via constructief-kritisch overleg tot instemming is overgegaan. Hierbij heeft de raad soms vertragend opgetreden om ervoor te zorgen dat de plannen, zoals de invoering van het nieuwe StellUur, onderwijskundig, organisatorisch en financieel zo doordacht mogelijk waren.

Concluderend kan gesteld worden dat de MR er met name voor heeft gepleit dat het proces zorgvuldig uitgevoerd werd. De raad is ervan overtuigd dat een goed doorlopen proces met alle betrokkenen leidt tot draagvlak en een succesvolle implementatie.

4.3 Pedagogisch klimaat

Nu de school in rustiger vaarwater terecht is gekomen, wordt duidelijk waar de volgende stappen te maken zijn. Zowel docenten als ouders en leerlingen geven aan dat er behoefte is aan een aanscherping van de visie op het pedagogisch klimaat. Hoe gaan we op Stella Maris met elkaar om en wie is waarvoor verantwoordelijk?

De MR is het afgelopen jaar in gesprek geweest met de schoolleiding om de ontwikkeling van een herziene pedagogische visie in gang te zetten. De invoering van het duidelijke telefoonbeleid is een eerste stap, waar de raad mee heeft ingestemd.

Toch is dit onderdeel slechts het topje van de ijsberg. Afgelopen jaar is bijvoorbeeld geëxperimenteerd met een nieuw protocol rond lesverwijderingen, spijbelen en te laat komen. De MR heeft daarbij gewaakt voor extra belasting bij mentoren en vakdocenten. Aan het eind van het schooljaar blijkt dat het protocol nog niet de gewenste situatie heeft opgeleverd. Het gesprek zal dus verder gevoerd moeten worden over de dagelijkse praktijk en de manier waarop Stella Maris daarin gaat groeien.

4.4 PMR: normjaartaak en verlofdagen

De PMR is dit jaar zichtbaarder geworden voor het personeel door actief deel te nemen aan algemene personeelsvergaderingen. De PMR heeft onder andere een korte scholing omtrent de normjaartaak aangeboden aan het personeel, waarin de nieuwe afspraken over compensatie van overuren en gewerkte verlofdagen zijn opgenomen.

De PMR hechtte hierbij aan duidelijkheid en eenduidigheid, maar met ruimte voor maatwerk waar mogelijk en in overleg met de werknemer.

4.5 PMR: Werkdrukverlagende middelen

In het PMR-overleg is ook dit jaar uitvoerig stilgestaan bij de inzet van de werkdrukverlagende middelen. De PMR heeft opnieuw 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, waarneming en surveillance wordt als positief ervaren. Over de kwaliteit van dit toezicht bestaan wel zorgen, alsook over de grootte van de groep externen waar we op kunnen rekenen tijdens toetsweken. Personeel is daarnaast positief over de middelen die bijdragen aan de organisatorische ondersteuning van activiteiten en excursies.

De inzet van de jongerenwerkers is niet als positief ervaren. Ondanks gesprekken over de inhoud van hun werkzaamheden ervaren collega's weinig tot geen resultaat. De schooleigen middelen die hieraan besteed werden, worden dan ook stopgezet in het nieuwe jaar.

Voor komend schooljaar is er vanuit deze middelen ruimte om 3 pedagogisch medewerkers aan te nemen die de werknemers zullen ondersteunen bij toezicht en waar nodig in lessen. De invulling van deze rol zal komend jaar periodiek aan evaluatie onderhevig zijn. Daarnaast zoekt de PMR in overleg met de schoolleiding nog naar een besteding van circa €60.000. Vanuit personeel komt de vraag om een stille werkruimte in te richten. De mogelijkheden hiertoe worden onderzocht. Een ander deel van dit bedrag zou kunnen gaan naar een medewerker vanuit het speciaal onderwijs die collega's en leerlingen kan helpen bij complexe situaties. De PMR heeft dit voorstel even on hold gezet, totdat de hulpvraag vanuit school concreet genoeg is en past bij de te ontwikkelen pedagogische visie.

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. In dit voorbereidend overleg is er ruimte voor alle stemmen, maar naar buiten spreekt de raad met één mond.

Het PMR overleg werd vorig jaar als te informeel ervaren. Er waren geen agenda's, geen of onvolledige notulen en te weinig voorbereidingstijd. De PMR heeft dit jaar een vast roostermoment gehad om te vergaderen. Dit kwam de diepgang en de continuïteit van het overleg ten goede. Daarnaast is de PMR ook gaan werken met agenda's en notulen, waardoor actielijsten en besluitvorming transparanter werden.

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.

Het aanleveren en beantwoorden van vragen voorafgaand aan de vergadering geeft de directie en MR meer tijd om tijdens vergaderingen inhoudelijk te discussiëren. Anders dan vorig jaar volgt er een redactie van de vragen door de secretaris en voorzitter, voordat ze naar de schoolleiding gaan.

De lijn tussen de directie en PMR-leden werd soms als te kort ervaren en daarin is een gepaste afstand hersteld. Het is voor PMR-leden soms lastig én inhoudelijk én als MR-lid betrokken te zijn. De raad houdt elkaar hierop scherp en neemt afstand waar nodig.

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 geïnventariseerd 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.

De raad is nog niet tevreden over het delen van noodzakelijke informatie met externen en de achterban. Agenda's, notulen en een toelichting bij de besluitvorming verdienen meer aandacht in het nieuwe schooljaar.

6. Evaluatie Activiteitenplan SJ23-24 en vooruitblik

6.1 Evaluatie doelstellingen activiteitenplan SJ23-24

Behaald

- Het bewaken van onderwijskundige en organisatorische afwegingen in beleidsvoorstellen;
- Het opvolgen van een cyclisch kwaliteitsproces rondom de basisorganisatie en de onderwijskundige doorontwikkeling van de school;
- Het uitbouwen van een constructief-kritische relatie met de directie;
- Het planmatig aanpakken van taken en verantwoordelijkheden (o.a. evalueren activiteitenplan);
- Het verwerven van meer kennis rond wet- en regelgeving van onderwijs, zorg en innovaties in het onderwijs (o.a. scholing MR-leden).

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;

6.2 Vooruitblik SJ24-25

De nieuwe ambities en doelstellingen van het komend schooljaar zullen te lezen zijn in het activiteitenplan 2024-2025 dat naar aanleiding van het ambitiegesprek met de schoolleiding wordt opgesteld. Toch wil de raad als slot van dit jaarverslag kort vooruitblikken.

Inhoudelijke aandachtspunten

De MR wil volgend jaar graag betrokken zijn bij de ontwikkeling en de implementatie van de pedagogische visie. De raad hecht hierbij aan een goed proces en een duidelijke visie als resultaat die het uitgangspunt vormt voor verder onderwijskundig beleid.

De PMR vervolgt de gesprekken over de inzet van de werkdrukverlagende middelen. Ingezette middelen zullen we cyclisch evalueren en voorstellen voor nog in te zetten middelen toetsen we aan de praktijk.

Organisatorisch

De MR experimenteert gedurende de eerste vergadering met nieuwe notulen. De notulen zijn vaak lang en tot personen herleidbaar. De MR wil graag toe naar kortere notulen, waarin de vraagstukken, het overleg en de besluitvorming geformuleerd zijn. Daarbij is het minder van belang wie wat gezegd heeft. In september zal de ambtelijk secretaris twee versies van de notulen maken, waar na overleg met de schoolleiding en achterban een voorkeur uit volgt.

Daarnaast wil de MR sneller een verdiepend inzicht krijgen in de consequenties van voorgenomen beleid. De raad wil daarom experimenteren met een inlegvel dat elk beleidsstuk vergezelt. Via dit vel is voor alle geledingen snel inzichtelijk wat het doel is van het beleid, wie het beleid zal betreffen en wat de onderwijskundige, financiële en organisatorische gevolgen zijn.

Professionalisering

Volgend jaar is het contact met de achterban een van de speerpunten. De PMR wil de ingezette koers handhaven, de OMR en LMR maken daarmee een begin. De raad gaat actief op zoek naar een manier om de achterban geregeld te informeren en mee te nemen in de besluitvorming. De halfjaarlijkse scholing zal o.a. in het teken van deze doelstelling staan.

Nieuwe leden zijn voornemens een beginnerscursus te volgen, zodat het niveau van de redelijk nieuw samengestelde OMR en LMR behouden blijft.

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 2023-2024 en een begroting voor het nieuwe schooljaar.

- ✓ **Literatuur:** €360
 - ✓ **Ondersteuning vakbond:** €659,90
 - ✓ **Ambtelijke ondersteuning:** €6930
 - ✓ **Vacatievergoedingen:** €2000
 - ✓ **Scholing:** €1815
 - ✓ **Ondersteuning verkiezingen:** €283,35
-

- ✓ **Totaal:** €12.048,25

Begroting SJ24-25

- ✓ **Literatuur:** €360
 - ✓ **Ondersteuning vakbond:** €660
 - ✓ **Ambtelijke ondersteuning:** €6930
 - ✓ **Vacatievergoedingen:** €2400
 - ✓ **Scholing:** €1500
 - ✓ **Ondersteuning verkiezingen:** €250
-

- ✓ **Totaal:** €12.100