



Onderwijscentrum Het Roessingh



MR Jaarverslag schooljaar 2021-2022

Samenstelling van de MR

<i>Naam</i>	<i>Geleding</i>	<i>Namens</i>	<i>Taak</i>	<i>Contact</i>
J. Zandvoort	ouders	SO regulier		
B. den Ridder	ouders	SO regulier		
G.J. van der Sleet	ouders	SO regulier		
M. Swennenhuis	personeel	De Meander	voorzitster	Marlijn.swennenhuis@attendiz.nl
C. de Winder	personeel	SO regulier	secretaris	Chris.dewinder@attendiz.nl
G. Kuipers	personeel	AGL		Gijsbert.kuipers@attendiz.nl

Bij de start van het nieuwe schooljaar was de MR echt een ondergeschoven kindje als we kijken naar de samenstelling. Gelukkig is zowel de oudergeleding als de personeelgeleding gedurende dit schooljaar wel aangevuld en hebben we naar behoren onze taak als MR kunnen invullen. Zeker gewenst gezien hetgeen er allemaal nog stond te gebeuren het komende schooljaar

Samenstelling van de MR schooljaar 2022-2023

<i>Naam</i>	<i>Geleding</i>	<i>Namens</i>	<i>Taak</i>	<i>Contact</i>
J. Zandvoort	ouders	SO regulier		
B den Ridder	ouders	SO regulier	secretaris	
A Pongers	ouders	SO regulier		
M. Swennenhuis	personeel	De Meander		Marlijn.swennenhuis@attendiz.nl
G. Kuipers	personeel	VSO AGL/ZML		Gijsbert.kuipers@attendiz.nl
<u>R. Lammers</u>	<u>personeel</u>	<u>VSO</u> <u>AGL/ZML</u>		<u>Ragnhild.lammers@attendiz.nl</u>

Overige contactgegevens

Website: <https://ocr-attendiz.nl>
E-mail: mr-ocr@attendiz.nl

Uiteraard kunt u ook met een van de leden contact opnemen als dat uw voorkeur geniet.

Vergaderdata 2021-2022

7 september	15 februari	Reserve 5 juli
12 oktober	22 maart	
23 november	24 mei	
11 januari	28 juni	

Er is, in verband met de situatie rondom Covid en het effectueren van de vergaderingen, gekozen voor het afwisselend vergaderen op locatie (OCR) als in Teams.

De vergaderingen starten telkens om 19.30u. waarbij voor een gedeelte in aanwezigheid van het bevoegd gezag, vertegenwoordigd door directeur OCR / De Meander Tessa Pierik en vanaf januari 2022 vertegenwoordigd door Hilke Brughuis

Vergaderdata 2022-2023

De vergaderdata van 2022-2023 worden bepaald tijdens de eerste vergadering op 11 oktober 2022. Wilt u als ouder of als personeelslid een vergadering bijwonen dan is het aan te bevelen vooraf contact op te nemen met een van de MR leden.

Inleiding

Zoals is vastgelegd in artikel 19 van het MR-regelement, maakt de MR jaarlijks een verslag van de werkzaamheden. Evenals het afgelopen schooljaar zal dit jaarverslag, qua tijdsfad, parallel lopen aan het schooljaar. Uiteraard wordt dit verslag eerst voorgelegd aan de MR ter goedkeuring in de vergadering van oktober 2022.

In mindere mate Covid en de gevolgen hiervan maar ook de onderbezetting van de MR zorgde voor onrust en vraagtekens. Hoe nu verder en wat kan en mag er nog van ons worden verwacht? Gelukkig hebben we toch kunnen constateren dat we na een ietwat stroeve aanloop vanaf november met een voltallige bezetting hebben kunnen vergaderen. Wennen aan de nieuwe werkplekken maar ook in ons achterhoofd, dat er gezien de groei op alle afdelingen, weer een verhuizing aan zit te komen.

Hoe kunnen we de samenwerking met De Huifkar intensiveren en het motto "samen staan we sterk en versterken we elkaar" vorm gaan geven.

Besproken onderwerpen:

GMR Attendiz

Ondanks vragen vanuit de GMR zit er geen afvaardiging van De Meander / OCR in de GMR. Jammer maar gezien de taken van de huidige leden van de MR ook niet haalbaar. Wie weet wat de toekomst ons nog te bieden heeft. Tamara ten Brinke is voorlopig ons aanspreekpunt binnen de GMR.

Professioneel Statuut

Het professioneel statuut is bedoeld om de werkdruk weg te nemen bij de afdelingen doordat het personeel in overleg met elkaar de verschillende taken verdeeld. De MR is op de hoogte gebracht van het Statuut. Ook de normjaartaak, nog niet wettelijk verplicht, zal weer worden opgepakt en kan ook meer inzicht geven in de taakverdeling. In het verlengde hiervan moet ook meegenomen worden wat de wettelijke normering is voor het aantal onderwijs uren. Er is sprake van discrepantie tussen deze wettelijke norm en het aantal uren dat daadwerkelijk gedraaid moet worden. Het bevoegd gezag neemt dit aspect zeker mee en komt daar in het nieuwe schooljaar op terug. De beslissing om over te gaan tot een

continurooster speelt hierbij ook een rol. Op dit moment laat de praktijk zien dat de dagen zowel voor leerlingen als voor collega's erg vol zitten, in feite te vol.

Door Hilke is er, zoals eerder ook is afgesproken, een enquête uitgezet richting de ouders en collega's over de gehanteerde onderwijstijden. De analyse heeft nog niet plaatsgevonden maar er is wel al geconstateerd dat er een aanmerkelijk verschil is tussen hetgeen de ouders en de collega's aangeven. Dit zal uiteraard weer geagendeerd worden en misschien overbodig om op te merken maar ook hier moeten we rekening houden met meerdere partijen zoals onder andere gemeenten, De Huifkar en het revalidatiecentrum.

Functiehuis

Door de invoering van het functiehuis is er meer duidelijkheid geschapen aangaande de taakomschrijving van alle werknemers van Attendiz en de bijbehorende salariëring. Echter, is dit nog steeds niet voldoende gerealiseerd kijkend naar de juiste beloning, salariëring van de groepsbegeleider c.q. leraar ondersteuner. Is de gebruikte naam nog wel dekkend? Op dit moment zijn bestuur en MT bezig om zich hierover te buigen en dan ook direct kijkend naar andere geledingen binnen Attendiz, zoals onderwijsassistentes

Coronapandemie

De coronapandemie blijft een grote impact houden op zowel de leerlingen, de begeleiders als de ouders, verzorgers. Het is gelukkig minder heftig dan voorgaande jaren en het thuisonderwijs is passend gemaakt voor die leerlingen die het wel nodig hadden. Pluim van de MR richting de collega's hoe dit is opgepakt en voor degene die namens de meeste afdelingen hierover een stappenplan hebben opgesteld.

Samenwerking De Huifkar, Revalidatiecentrum 't Roessingh en het OCR

Binnen de CVB's van beide scholen zal intensiever worden samengewerkt en gekeken worden wat de beste plek is voor leerlingen die ook begeleid, behandeld worden op het revalidatiecentrum. Voorheen werden deze leerlingen geplaatst op Onderwijs Centrum 't Roessingh en dit zou weer overwogen kunnen worden maar dit is op voorhand geen vaststaand gegeven.

Vanuit de MR van De Huifkar wordt aangegeven dat het ook goed zou zijn om de inzet van de onderwijsassistentes op de verschillende scholen op elkaar af te stemmen. Uiteraard wordt wel gekeken naar de doelgroep en de eerder gemaakte afspraken.

Binnen de OR vindt al een samenwerking plaats. Vanuit de MR is aangegeven dat dit ook vraag gestuurd kan en dat het nog geen noodzaak is om telkens bij de vergaderingen aan te sluiten. Als MR merken we ook dat er binnen de MT van beide scholen beter en meer wordt gecommuniceerd.

Vertrek en vervanging Tessa Pierik (directrice)

Er is naast het aanstellen van een interim, in de naam van Hilke Brughuis, ook een begeleidingsgroep (klankbordgroep) samengesteld die onder andere een profielschets zal gaan opstellen. Paul Geertsema zal hierin een voortrekkersrol gaan vervullen. Het gehele traject wordt erg breed opgezet en neemt volgens de MR wel erg veel tijd in beslag. De bestuurder geeft echter aan het gedegen en Bottom up te willen doen om niet alleen een breed draagvlak te creëren maar ook meer inzichten te krijgen in hetgeen er leeft en noodzakelijk is. Voor inbreng van ouders is er voor gekozen om enkel de ouders van de MR te betrekken in het onderzoek. Dit had breder gekund. De bevindingen kunnen in een later stadium ook gebuikt worden om de gehele organisatie te versterken en aanknopingspunten hiervoor te verkrijgen. Ook school overstijgend.

Na vele gesprekken met alle geledingen en uitleg (presentatie analyse) van de bevindingen is de fase van afronding, besluitvorming aangebroken en zal bij de start van het nieuwe schooljaar de sollicitatieprocedure daadwerkelijk worden opgestart. De samenstelling van de sollicitatiecommissie zal nog verder ingevuld moeten worden.

Brand- en vluchtveiligheid

Het gehele proces binnen de wayfinding heeft lang geduurd. Te lang vinden wij als MR. Ondanks het feit dat er verschillende gesprekken hebben plaatsgevonden met die mensen die het aan ging moeten we toch constateren dat het nog steeds niet is afgerond. Het verdient zeker aanbeveling om bij de start van het nieuwe schooljaar het plan in werking te gaan zetten en ook in de praktijk te gaan testen. Oefening geeft inzicht en kennis en brengt voor de leerlingen en alle medewerkers rust als men weet hoe te handelen.

Het gehele plaatje rondom huisvesting is in deze ook meegenomen door Dhr J Planjer. Hij is in feite ook de procesbegeleider en heeft een rol gespeeld in de contacten met alle direct betrokkenen als we kijkend naar de groei en de gevolgen die dit met zich mee brengt voor de huisvesting. DG zal lopende het schooljaar 2022-2023 verhuizen naar een andere locatie. Dat hierna ook intern weer verschuivingen gaan plaatsvinden is een logisch gevolg.

Werkdrukgeden

Vanuit de overheid zijn er bedragen per leerling beschikbaar gesteld die onder de noemer NPO gelden vallen. Inzet hiervan is ten dele gerealiseerd maar dit zal meer en beter kunnen. Op dit moment is er voor komend schooljaar al meer duidelijkheid hoe en waar deze gelden ingezet zullen gaan worden. Een positieve ontwikkeling.

Formatieplan

Mede naar aanleiding van ervaringen opgedaan in het verleden is nu wel tijdig ingesprongen op de noodzaak van tijdig uitzetten van vacatures. We hebben kunnen constateren dat bij de start van het schooljaar 2022-2023 de meeste vacatures zijn ingevuld. Wel ligt er nog druk bij de EMB.

Begroting

De begroting is goed gekeurd zoals deze is aangereikt. De adjuncten maken voor de eigen afdeling een begroting en deze worden gebundeld en daarna voorgelegd aan de MR en GMR. De taakstelling om financieel een gezonde basis te creëren is behaald. Er is afgesproken dat deze begroting eerder aan de MR zal worden voorgelegd. Dhr L Zuidema neemt deze taak op zich. Op 1-1-2023 treedt er een ander bekostigingsstelsel in werking. De exacte gevolgen zijn nog moeilijk te overzien. Zodra er meer bekend is zal dit, eventueel via de MR, richting de collega's worden gecommuniceerd.

Informatieverstrekking

Vanuit het management is het gewenst dat communicatie vanuit de afdelingen naar buiten toe altijd gebeurt in samenspraak met het managementteam. Vooral om de eenduidigheid te behouden. De MR kan zich hier in vinden. Echter, op de vraag of er bij de start van het nieuwe schooljaar een kort en bondig informatieboekje aangereikt zou gaan worden richting de ouders is nog enige onduidelijkheid. Vanuit het bevoegd gezag is ook aangegeven dat dit in feite het beste gerealiseerd kan worden per afdeling. Te denken valt ook aan het uitgeven van een "nieuwsbrief" of "informatiekaart" die op de eerste algemene ouderavond per afdeling uitgereikt zou kunnen worden.

Schoolgids

De lay out is aangepast en naar onze mening is ook de inhoud voldoende aangepast aan de doelgroep.

Vergoeding Oudergeleding MR

Evenals op alle andere Attendiz scholen kunnen de ouders die zitting hebben in de MR per bijgewoonde vergadering een vaststaand bedrag van €31,50 declareren op de hiervoor aangeleverde formulieren. Ondertekening door secretaris is noodzakelijk.

Parkeren voor school

Het is in principe niet toegestaan in de vakken voor de beide ingangen te parkeren. De collega's van de technische dienst zullen hier op een passende wijze op reageren. Zeker tijdens de momenten dat de kinderen naar de taxi's gaan geeft dit onoverzichtelijke en gevaarlijke situaties.

Algemene evaluatie afgelopen schooljaar

Een jaar met weer vele veranderingen en processen die in gang zijn gezet. Ook een jaar waarin wij als MR merken dat er een betere communicatie is vanuit MT. Er is meer transparantie en op de werkvloer wordt het idee meer en meer gevoed dat men er ook toe doet. Een positieve ontwikkeling waarbij het huidige MT een positieve actieve rol heeft gespeeld

De groei is in feite explosief te noemen waardoor er binnen alle afdelingen sprake is van ruimte gebrek. Intern verschuiven biedt geen soelaas meer. Jammer dat DG voor een bepaalde tijd naar een andere locatie gaat maar dat houdt ook in dat andere afdelingen ook weer moeten verhuizen. De toekomst moet uitwijzen of de plannen en hetgeen er gerealiseerd zal worden passend is en ook een lange termijn visie aangekoppeld is. Blijft natuurlijk de uitdaging om hier in positieve zin aan mee te werken en mee te denken.

Marlijn zal na haar verlof periode terugkeren in de MR en gelukkig zijn er nu al vervangers voor de mensen die afscheid nemen van de MR. Starten met een goed bezette MR is het halve werk.

Namens de MR OCR/Meander,

Chris de Winder
Secretaris MR OCR/Meander