

# Jaarverslag MR 2016 en 2017



## Samenstelling MR

Er zijn zowel in 2016 als in 2017 wisselingen geweest in de samenstelling van de MR:

- In 2016 waren de drie gekozen leden van de personeelsgeleding MR van het Samenwerkingsverband V(S)O 25-07 Nijmegen e.o. (nieuwe naam sinds de Wet Passend Onderwijs is ingegaan op 1 aug.):  
Voor Flexcollege Eigenwijs: Sake Marks, voorzitter  
Voor Flexcollege Streekweg OP : Huub Jansen, vakbondszaken  
Voor de Streekweg OOP: Helene Sieljes, zij heeft Jan Kniest na diens pensioen opgevolgd vanaf 1 januari 2016, secretaris.
- In 2017 is op verzoek van het Bestuur n.a.v. de Herinrichting van het Flexcollege, de verhuizing van Eigenwijs naar de Streekweg, het vertrek van Huub Jansen, en het grote aantal FTE's BPO dat in dienst is genomen, gekozen voor een andere verdeling van de geledingen:  
Voor Flexcollege: Sake Marks, voorzitter, vakbondszaken  
Voor SWV BPO: Ans Driessen, secretaris  
Voor SWV kantoren: Helene Sieljes, secretaris

## Positiebepaling als MR

Het bestuur van de Stichting SWV heeft indertijd besloten personeel in dienst te nemen en is daarmee dus werkgever. Daarbij wordt de CAO voor het VO toegepast. De Raad is geen OR, maar een MR die wat betreft samenstelling afwijkt omdat ze wel personeel, maar geen school of ouders vertegenwoordigt. Er is dus alleen een personeelsgeleding. De positie wordt verder bepaald door het reglement.

## Vergaderingen

- 2016 De MR kwam elke 1e dinsdag van de maand bijeen van 15.30 u. tot 17.00 u op de locaties Streekweg of Dobbelmanweg en daarnaast 8 tot 10 keer met de directie op andere dinsdagen op de locatie Streekweg 20.
- 2017 Idem op locatie Streekweg

## De belangrijkste onderwerpen in 2016 en 2017:

### 1. De Herinrichting van het Flexcollege:

Deze bleek noodzakelijk als gevolg van o.a. een structureel begrotingstekort. Er kwamen minder leerlingen naar het Flexcollege vanwege demografische krimp, vanwege de opbrengst van de organisatie van Passend Onderwijs in ons SWV waarbij scholen meer ondersteuning kunnen bieden. Bovendien waren er dusdanige veranderingen binnen de examenprofielen van het VMBO waardoor het niet meer mogelijk bleek om vanaf schooljaar 2017-2018 nog alle examentrajecten te bieden voor

VMBO B/K leerlingen. Bij de herinrichting verdwenen naast de VMBO B-K examentrajecten, tevens de (pre-) entree trajecten en de PRO Flex groep.

Het nieuwe Flexcollege bestaat nu uit 4 REBOUND groepen waarvan 1 het zgn. Huiskamerproject (HKP), waar leerlingen met een heldere onderzoeksvraag of observatiedoelstelling t.a.v. ondersteuningsbehoefte of passende onderwijsplek, tijdelijk verblijven met als doel terugstroom naar hun school dan wel een andere vorm van onderwijs, naar hulpverlening of werk.

Daarnaast is de afdeling Eigenwijs in stand gebleven maar verhuist naar de Streekweg, waar bovenbouwleerlingen in maximaal 2 jaar VMBO-T en HAVO Staatsexamen kunnen doen. Zowel de organisatorische gevolgen als de onderwijskundige en personele gevolgen waren voor de MR belangrijke aandachtspunten. De MR heeft een deskundige in de arm genomen en advies gevraagd in de persoon van Hans van Dijk.

De MR heeft gestuurd op begeleiding van werk naar werk voor boventallig geworden personeel en regelingen voor personeelsleden die de pensioenleeftijd benaderden. In het algemeen gesteld is dat gelukt. De MR heeft aangedrongen op meer samenwerking tussen OSP/BPO en FLEXcollege. Tevens heeft de MR aangedrongen op samenwerking tussen de werkgroep die zich bezighoudt met de arbeidstrajecten voor uitvallers PRO en VMBO B met de VSO scholen. De MR zal de ontwikkelingen nauw blijven volgen.

## **2. Toepassing van de CAO m.b.t.:**

### **a. de Functiemix:**

“De MR heeft dit bij herhaling op de agenda gezet, ook toen het erg stil bleef. Het voornemen van het bestuur, zoals te lezen in een notitie, om de functiemix niet verder te realiseren blijkt financieel en juridisch wellicht niet geheel ongegrond maar de MR tekende hiertegen op drie gronden bezwaar aan.

1. In een eerdere fase is door het bestuur toegezegd dat de functiemix zou worden gerealiseerd en in overleg met de MR zou gaan over de manier waarop deze zou worden uitgevoerd.
2. Aan medewerkers die enkele jaren geleden zijn "overgestapt" is toegezegd dat bestaande rechten gerespecteerd zouden worden.
3. Hoewel de letterlijke tekst van de CAO op dit punt spreekt over een school en wij dat niet zijn is afgesproken dat de CAO op alle punten zal worden toegepast.

Wat betreft deze drie argumenten gaat de directie mee in de eerste twee, niet met de derde.

De MR heeft de vakbond geraadpleegd en deze geeft aan dat het SWV gehouden is aan de CAO VO voor het toepassen van de Functiemix. De directeur heeft een andere mening en geeft dit aan in het stuk: “Reactie op vraag t.a.v. CAO VO”, met kenmerk 2017.045/JR/LW, waarop de MR het heeft overgedragen aan de vakbond.

De directeur wacht reacties van de vakbond af, maar deze loopt tegen het probleem aan dat van een tamelijk unieke situatie sprake is. Samenwerkingsverbanden hebben landelijk gezien weinig onderwijzend personeel in direct dienstverband.

De MR heeft de afspraak kunnen maken dat er in elk geval een werkgroep wordt geformeerd die zich gaat buigen over een andere manier waarop personeel carrièreperspectief en functiewaardering kan worden geboden. Het gaat er de MR niet zozeer om dat personeelsleden promotie kunnen maken naar een andere functie, maar perspectief geboden krijgen binnen hun functie bv. in de vorm van beloningsdifferentiatie op het moment dat de Functiemix definitief niet zou kunnen worden toegepast.

b. Taakbeleid/ Normjaartaak:

Sinds 2015 zijn er geen ontwikkelingen ondanks dat het item regelmatig op de agenda heeft gestaan. De directeur heeft toegezegd dit in schooljaar 17-18 op te zullen pakken, ook door bovengenoemde in te stellen werkgroep. Vanuit het SWV is tot nu toe niets op papier gezet. Er is wel gewerkt met het format van Eigenwijs. Ook voor de groep BPO is er nog geen taakbeleid vastgelegd. De MR heeft eerder, maar ook nu in de nieuwe situatie van het Flexcollege, aangedrongen om beleid te maken op taakbeleid/normjaartaak.

Er is eerder een notitie aangereikt waarop de secretaris (destijds Jan Kniest) een geamendeerde versie heeft ingediend waar de directeur niet onwelwillend tegenover stond, waarop bespreking is uitgesteld tot na de zomervakantie.

De MR is van mening dat er meteen aan het begin van een schooljaar duidelijke afspraken moeten zijn met de betrokken medewerkers en dat die gebaseerd moeten zijn op algemene uitgangspunten en afspraken.

Ook beleid t.a.v. de invulling van de 50 uur (bv. recuperatieverlof) uit de laatste CAO moet behalve voor de mensen met overgangs-BAPO, vastgesteld worden.

c. Functioneringsgesprekken:

In 2016 zijn de protocollen voor de functiegroepen “leidinggevenden”, “consulenten OnderSteuningsPlatform (OSP)”, “Begeleiders Passend Onderwijs (BPO)” en ander personeel door de MR goedgekeurd. Inmiddels (we schrijven 2017) is gestart met de eerste cyclus door de directeuren van het SWV en Flexcollege en door het Hoofd Dienst Ondersteuning en Advies.

d. Nevenwerkzaamheden:

De MR heeft begin februari 2017 de stukken “20170203 Beleid Nevenwerkzaamheden” en “20170203 Formulier Nevenwerkzaamheden” ter kennisneming voorgelegd gekregen. Hierop is het adviesrecht van toepassing. De MR heeft daarop aangegeven het voordeel niet te zien hiervan maar toch een voorstel gedaan voor aanpassing van het formulier. E.e.a. is niet overgenomen.

## e. Facilitering MR:

In 2016 en 2017 heeft de MR meer uren geïnvesteerd dan zij gefaciliteerd krijgt. In 2016 hebben de MR leden ter compensatie 50 uren uitbetaald gekregen. Verder heeft de MR de directeur verzocht akkoord te gaan met ophoging conform de CAO. De MR heeft voorgesteld per lid een gemiddeld aantal uren toe te kennen van 150 uur waarmee het SWV 100 uur bespaart.

Verantwoording:

• MR-vergadering, incl. het maken van notulen en agenda, voorbereiding en uitzoekwerk	250 u.
• Tijd voor scholing, bestuderen van vakliteratuur, websites nalopen en het Netwerk van de AOB	135 u.
• Het raadplegen van de achterban	15 u.
• Het maken van het jaarverslag/jaaractiviteitenplan	10 u.
• Overige zaken, b.v. tussentijds overleg, het bezoeken van OPR- vergadering of cie. Onderwijs van de gemeente	40 u. +
<hr/> Totaal aantal uren	<hr/> 450 u.

### 3. Organisatieveranderingen

In het najaar 2017 is door de directeur aan de MR een adviesverslag voorgelegd van Buro de Plooi, genaamd "Nieuwe structuur en personele inzet SWV". Hierop is het instemmingsrecht van toepassing.

Op verzoek van de directeur heeft Mieke Steenberg van Buro de Plooi, de organisatievorm van het SWV onderzocht in relatie tot de taakstelling waarop zij genoemd adviesverslag schreef.

Dit advies houdt in dat er gezien de taakstelling en nieuwe opdrachten in het kader van nieuwe wetgeving (bv. Bescherming informatie en persoonsgegevens) teveel werk blijft liggen. De MR is akkoord gegaan met de aanbevelingen. Inmiddels zijn de volgende wijzigingen geregeld:

Beleidswerk blijft deels door de leden van de CTO opgepakt worden. De medewerkers van de financiële administratie hebben een beperkte urenuitbreiding gekregen. Er is een tijdelijk medewerker facilitaire zaken aangenomen die o.a. de beveiliging van gegevens gaat oppakken. Verder krijgen per 1 januari 2018 het Hoofd Ondersteuning en Advies en de Personeelsfunctionaris beiden een andere functie, namelijk respectievelijk die van Adjunct-directeur (dit om bevoegdheden formeel te regelen wanneer de directeur voor langere tijd afwezig is) en Hoofd HRM.

### 4. Ondersteuningsplanraad (OPR)

De MR heeft een aantal vergaderingen van de OPR bijgewoond op het moment dat werd ingeschat dat aanwezigheid van meerwaarde was. De MR krijgt van de OPR daarvoor de agenda's en notulen en stukken. De vraag was nog of dat ook andersom nodig is, waarop we besloten hebben de vastgestelde notulen en bv. het Jaarverslag ook naar de OPR te sturen.

## 5. Begroting 2016 en 2017

Beide begrotingen zijn uitvoerig besproken, waarbij de goedkeuring van de begroting 2016 is opgeschort en uiteindelijk goedgekeurd is in combinatie met de begroting van 2017.

Er zijn 2 deelbegrotingen voor Flexcollege en SWV/Passend onderwijs. Een aantal baten en lasten zijn door middel van een verhouding verdeeld.

Als gevolg van de reorganisatie en het voortschrijdend inzicht hierover is de begroting van 2016 enkele keren aangepast, ook als gevolg van aanpassingen in subsidies. Evenals vorige jaren laat de locatie EigenWijs een klein tekort zien, terwijl het CBA een groot tekort blijkt te hebben. Uiteindelijk is dat ook een van de redenen om te stoppen met het CBA. Daarnaast is de locatie Dobbelmanweg opgeheven en is EigenWijs verhuisd naar de Streekweg.

De begrote reorganisatiekosten zijn uiteindelijk meegevallen, waardoor de begrote tekorten ook lager uitvielen. Na bespreking van vele vragen en opmerkingen is de raad akkoord gegaan met de begrotingen van 2016 en 2017.

## 6. Communicatie:

- Van directeur naar MR: de MR wordt in haar bijeenkomsten met de directeur achteraf uitvoerig bijgepraat over de bestuursvergaderingen. Zij heeft nogmaals gevraagd om via Bestuursnotulen nog beter op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen in ons SWV. Gezien het feit echter dat deze vaak pas maanden later worden vastgesteld, krijgt de MR pas veel later beschikking hierover. De MR heeft derhalve verzocht om de agenda's van de bestuursvergaderingen toegestuurd te krijgen. Daar is nog beraad over.
- Om beter gebruik te kunnen maken van adviesrecht dringt de MR er op aan om haar eerder te betrekken, namelijk al in de beleidsvormende fase en niet pas wanneer er nog instemming moet komen op besluiten. Hierbij beroept de MR zich op het recht om bijtijds informatie te krijgen. Ook vindt de MR dit noodzakelijk om op adequate wijze de achterban te kunnen informeren, dan wel te betrekken bij onderwerpen die daar om vragen.

## 7. Vakantierooster

Wij hebben als MR niet tijdig, dus voor het begin van het nieuwe schooljaar, het vakantierooster voorgelegd gekregen. Er circuleren soms roosters voor verschillende afdelingen en wij zijn geen voorstander van onnodige variatie in zo'n kleine organisatie. Dat geeft onduidelijkheid en het risico op rechtsongelijkheid.

## 8. Sociaal statuut

Het bestuur heeft besloten geen Sociaal Plan te maken en indien noodzakelijk de CAO te volgen middels het sociaal statuut. De personele gevolgen van de Herinrichting van het Flexcollege worden opgevangen middels natuurlijke afvloeiing (tijdelijke contracten niet verlengen, (vervroegde) pensionering etc.) en het begeleiden van werk naar werk.

Dat is naar redelijke tevredenheid van de MR uitgevoerd met een goed resultaat. Er zijn geen werknemers met gedwongen ontslag gegaan.

## 9. Jaaractiviteiten 2018

- CAO/ Personeelszaken, met name functiehuis, functiemix en evaluatie eerste cyclus functioneringsgesprekken, normjaartaak en verlofregeling
- Begroting 2018
- Ondersteuningsplan 2018- 2021
- Expertise- scholingsplan
- Evalueren nieuwe Flexcollege
  - Samenwerking VAVO – Eigenwijs
  - Arbeidstrajecten drop-outs PRO/VMBO-B
- Vervolg evaluatie basisondersteuning en de daarop geformuleerde bestedingsvoorstellen ter versterking van de basisondersteuning op de scholen
  - verdubbeling bijdrage (2 x 18 euro) SWV per leerling t.b.v. basisondersteuning voor twee schooljaren t.m. juli 2019
  - thuiszitters consulent
  - opleiding schoolpsychologen
  - expertise hoogbegaafdheid

MR Samenwerkingsverband

23 februari 2018