

## **Verslag van de PMR vergadering van 19-05-10**

Afwezig: Selma (m.k.)

### **1. Vaststelling agenda:**

Een aanvullend stuk van Cor (antwoorden op de vragen van het DB betreffende de evaluatie) komt bij nr. 5 aan de orde; de functieomschrijving van de beleidsmedewerker en de extra vakantiedag komen aan bod bij 12.

Ten overvloede wordt nog gemeld dat de MR vergadering verplaatst is naar 14 juni. Verder beklemtoont de voorzitter nog eens dat als er commissies in het leven geroepen worden die onderwerpen gaan behandelen die het directe onderwijs betreffen, er een duidelijke vertegenwoordiging moet zijn van het lesgevende personeel.

### **2. Verslag PMR 31-03-10**

Tekstueel: geen opmerkingen

N.a.v.: Ton merkt op dat op de site [www.iswwerkt.nl](http://www.iswwerkt.nl) er gesproken wordt over ISW als een school terwijl wij toch een scholengroep zijn. Ook komen er docenten aan het woord van slechts drie locaties die het ook hebben over "bij ons op het ISW" terwijl die uiting niet strookt met de werkelijkheid. Hij vindt dat er gekozen dient te worden voor het gegeven dat ISW een scholengroep is en dat dat ook duidelijk naar buiten gebracht moet worden.

### **3. Aanpak stukken/ plannen (P)LR**

In het DB is geconstateerd dat veel stukken die instemming of advies behoeven van de (P)LR niet als zodanig in de raad komen, maar gebracht worden als informatie. Het idee is om een werkplan te maken voor de MR met de onderwerpen die gedurende het jaar aan bod zullen komen, aangevuld met onderwerpen die de (P)MR in wil brengen. Een afgeleide daarvan kan gemaakt worden voor de (P)LR. Nu zijn zaken in een aantal LR-en nog te vrijblijvend en zal er meer aandacht moeten komen voor het proces.

Geopperd wordt ook om de leden van de (P)LR te vragen of er behoefte is aan scholing. Dit zal in de verschillende raden naar voren gebracht worden.

### **4. Functiemix**

Ton vraagt zich af of er bij het aantrekken van nieuw personeel in bijv. 'lastige vakken' een LD functie gebruikt mag worden, waarbij dit tevens mee kan tellen in het kader van de functiemix. Dit zou ten koste kunnen gaan van zittend personeel. Dit blijkt in de praktijk bij benoemingen in LC functies al het geval te zijn, terwijl de todelingscriteria LC/LD nog lang niet zijn vastgesteld. De PMR maakt zich zorgen over zo'n ontwikkeling en wil weten wat het algemeen beleid in deze is.

### **5. Evaluatie organisatiestructuur**

De belangrijkste vraag bij de evaluatie is ons inziens of de organisatiestructuur die er nu is, het onderwijs, het primaire proces dient. Het DB had een aantal vragen geformuleerd n.a.v. het concept voor de evaluatie. Cor was echter vergeten om zijn beantwoording met de stukken mee te sturen, zodat er eerst een leespauze ingelast wordt.

Zien wij zitten dat er op deze manier geëvalueerd gaat worden? Kunnen wij instemmen met de procedure en het tijdpad volgens welke deze evaluatie plaats zal

gaan vinden, daarbij de opmerking plaatsend dat de locatieraad vrij moet zijn in de manier waarop deze zaak besproken gaat worden (bijv. zonder dat er een locatiedirecteur erbij zit want deze maakt geen deel uit van de raad). De vraag is wel vanuit welke doelen je de evaluatie start want die bepalen voor een groot deel de uitkomst ervan en je kunt je afvragen of de doelen zoals geformuleerd in het concept van Cor wel de juiste zijn, nog valide zijn. Heldere doelen op de terreinen onderwijs, personeel en financiën zouden gekoppeld kunnen worden aan een sterkte-zwakteanalyse, doelen die we nu als organisatie na willen streven. Zoals zij nu geformuleerd zijn, zullen bijv. de locatieraden er weinig mee kunnen; het zijn eerder middelen (bijv. een betere samenwerking) dan doelen.

Eén van de belangrijkste doelen voor de MR van de reorganisatie was meer zeggenschap voor de locaties en de medezeggenschap lager in de organisatie. Hieraan zou je zeer goed zo'n sterkte- zwakteanalyse kunnen verbinden. Zoals het concept nu vormgegeven is, komt het eerder neer op een evaluatie van de directiestructuur dan van de organisatie en dat is voor de PMR niet interessant.

## **6. Formatieplan**

De PMR kan hiermee akkoord gaan en wenst nog te vermelden dat zij tevreden is met het in het leven roepen van bezuinigingscommissies die op locatie een plan op zullen stellen waarover medezeggenschap gevoerd zal worden. Verder is het plan door de vormgeving en de manier van presenteren/ formuleren een stuk helderder dan de aanzetten hiertoe die wij tot dusver hebben moeten verwerken.

Over de systematiek van het verdelen van het geld zal nog een advisering moeten volgen van de voltallige MR.

We vragen ons wel af hoe groot het bezuinigingsprobleem is omdat er in de toelichting gesproken wordt van extra gelden die nog onze kant op zullen komen en het tekort van Hoogeland ineens omgezet is in een positief resultaat.

## **7. 3 of 1 Vakcollege locaties**

Opgemerkt wordt dat het vreemd is dat de jaarlijkse kosten en de eenmalige investeringen bij elkaar worden opgeteld. Investeringen zijn geen kosten, wel afschrijvingen die zij met zich mee brengen over een bepaalde periode. Je kunt je ook afvragen waar de getallen vandaan komen.

De basisvraag is echter of er met de gemeente gesproken is of zij mee willen denken over één locatie. Verder worden de overwegingen zowel ten positieve als ten negatieve niet als sterk ervaren.

Vreemder is dat de MR slechts ingestemd heeft met de intentieverklaring om deel te nemen aan het Vakcollege terwijl het er alle schijn van heeft dat praktische invulling ervan steeds verder aan het vorderen is zonder dat een stuk over de personele en financiële gevolgen de MR bereikt heeft. Wederom moet de PMR constateren dat de procedure die de Adir hanteert, niet de juiste is.

## **8. Planning volgend jaar**

Er wordt geconstateerd dat tegen het einde van het jaar er veel stukken 'los' komen en er niet veel tijd over is om erover te vergaderen waardoor de bestaande vergaderingen overvol worden. Een suggestie om nog meer te vergaderen, vindt weinig bijval daar er tegen het eind al een behoorlijke indikking is van vergaderingen. In het werkplan zal er voor gezorgd moeten worden dat niet alles aan het eind komt; zaken die geen betrekking hebben op reeds geplande onderwerpen, kunnen dan ook teruggestuurd worden.

De planning zal ook nog in de MR besproken worden.

### **9. Uit de locatieraden**

De verschillende LR leden doen verslag.

Het is bij tijd en wijle moeilijk om de procedure in de LR goed aan te houden. Als voorbeeld wordt het locatie formatieplan gegeven. De locatie krijgt de definitieve gegevens vaak laat aangeleverd en de vraag is wanneer de LR er dan instemming aan kan geven. Het plan is een proces van weken en eigenlijk zou de LR regelmatig op de hoogte gehouden moeten worden van vorderingen, wijzigingen etc, zodat het proces van instemming geen plotseling maar een voortschrijdend karakter heeft. Dit blijken echter niet alle locatiedirecteuren goed op het netvlies te hebben terwijl elementen als bijv. boventaligheid, ontslag, niet lesgebonden taken onderhevig zijn aan instemming van de PLR. Daar waar keuzes gemaakt worden door de schoolleiding die gevolgen hebben voor het personeel (aantal uren, klassengrootte, taakbeleid etc.), zal de LR geraadpleegd dienen te worden, wat iets anders is dan meedelen.

### **10. Agenda MR**

Dit punt slaan we over, het komt in de komende PMR aan bod.

### **11. Besluiten PMR**

We stemmen in met het Formatieplan 2010-2011.

We gaan een werkplan voor het komende jaar opstellen.

We kunnen geen positief advies geven aan het voorgelegde concept evaluatie organisatiestructuur.

### **12. W.v.t.t.k.**

De beleidsmedewerker: qua omschrijving is het een vreemde functie en heeft degene die hem zal gaan uitvoeren welhaast meer verantwoordelijkheden dan een teamleider. We zijn dan ook benieuwd wat de functiewaardering voor dit takenpakket zal zijn. Het lijkt ons het beste om dit onderwerp door te schuiven naar de volgende PMR, in de hoop dat alles dan duidelijk is.

### **13. Rondvraag**

Wij zijn benieuwd naar de uitslag van en vooral de respons op de diverse tevredenheidsenquêtes.

Ton wil weten hoe er gedacht wordt over de gemiste vakantiedag, hoe dit gecompenseerd gaat worden en hoe dit zo heeft kunnen komen.

De secretaris meldt dat er een enquête is van OC&W over de kwaliteitsagenda VO en dat geïnteresseerden bij hem een code kunnen krijgen voor de beantwoording.

## **Overlegvergadering met de Adir**

### **2. Verslag overlegvergadering 31-03-10**

Tekstueel: bij punt 3 wordt de zinsnede: "om universitair opgeleiden meer naar het onderwijs te krijgen", vervangen door: "teneinde een opwaardering van het docentschap te bewerkstelligen".

N.a.v.: Ton merkt op dat hij de uitdrukking op de site ISW werkt "bij ons op ISW" vindt wringen omdat het veronderstelt dat het gaat om 1 school terwijl "bij ons op de Sweelincklaan" toch echt iets anders is dan bijv. "bij ons op Hoogeland". Er wordt de verkeerde suggestie gewekt want ISW op zich is geen school. Naamgeving aan de

verschillende locaties zou dit wellicht kunnen verhelpen. Cor geeft aan dat het wel de bedoeling is om de “nestgeur” van de verschillende locaties beter tot z'n recht te laten komen.

N.a.v. het verslag van de directieraadvergadering brengt Nelly nogmaals naar voren dat indien er een werkgroep samengesteld wordt die onderwerpen gaat bestuderen die de werkvloer betreffen, deze werkvloer ook meteen bij dit onderzoek betrokken moet worden. Cor geeft aan dat in het geval van de werkgroep Taal en Rekenen het nadrukkelijk de bedoeling is dat docenten zitting nemen in deze groep.

### **3. Mededelingen**

Geen

### **5. Vaststelling agenda**

De punten 4, 5, 6, 7 en de functieomschrijving beleidsmedewerker komen aan bod.

#### **5.4. De functiemix**

De vraag is hoe het staat met de toedelingscriteria voor de functiemix.

Koos geeft aan dat de benoeringen in LC volgens de oude systematiek nog steeds door gaan. Wat betreft het dichten van het LD-gat dat is ontstaan door afvloeiing tussen de meetdatum van de functiemix en 1 augustus a.s. is er een conceptnotitie die onderzoekt hoe je moet komen tot benoeming van mensen in LD (omvang -  $\pm 2$  %, toedeling per locatie of maak je 1 lijst, benoemingscriteria). Er blijkt in de directieraad een neiging te zijn om deze mensen te benoemen in afwijking van het anciënniteitsbeginsel; de vraag is dan wel: hoe dan? Welke criteria neem je? Het zou toch mogelijk moeten zijn dat je de kwaliteitsvraag mee laat tellen, dat je denkt aan marktprincipes m.b.t. bepaalde secties of dat je een bepaalde onbillijkheid vanuit het verleden meeweegt. De vraag blijft dan nog steeds hoe je dat koppelt aan mensen die je voor ogen hebt.

Wat de rekenexercities betreft die mede door Lucas uitgevoerd worden in het kader van het versneld invoeren van de functiemix, is het gebed nog steeds niet ten einde en neigt het de uitstraling van een soap te krijgen.

Tot slot wil Ton nog weten hoe de Adir staat tegenover de gedachte nieuwe docenten te benoemen in LC of LD binnen een sectie waarin vergelijkbare goedfunctionerende mensen werken in LB en LC; nieuw personeel zou dan beter gehonoreerd worden dan zittend personeel. Cor antwoordt dat tot het uiterste voorkomen moet worden dat dit gebeurt. Mocht er in een onderhavig geval echt niet aan te ontkomen zijn, dan zal dit apart besproken moeten worden.

#### **5.5. Evaluatie organisatiestructuur**

De PMR geeft aan dat als je het concept leest, de indruk gewekt wordt dat het meer gaat om een evaluatie van de directiestructuur terwijl de PMR toch echt wil insteken op de organisatiestructuur. Het advies luidt dan ook om echt in te zetten op de evaluatie van de organisatiestructuur en daar een sterkte- zwakteanalyse aan te koppelen op grond van de 3 aspecten onderwijs, personeel en financiën en dit te doen op 3 niveaus te weten de locaties afzonderlijk, de onderwijssoorten en de onderlinge samenhang.

Cor geeft aan dat hij bedenkingen heeft t.a.v. een dergelijke aanpak omdat er, naar zijn gevoel, een jaar geleden niet afgesproken is om de volledige organisatie te evalueren. Hij heeft het gevoel dat er verwarring is in de terminologie: hebben we het

over de evaluatie van de organisatie, van de directie of van de reorganisatie van een jaar geleden? In principe zou het moeten gaan over de reorganisatie.

Vervolgens ontstaat er een discussie over de doelen zoals die gesteld waren bij de reorganisatie, waren die helder genoeg, heeft het zin om alleen deze mee te nemen in de evaluatie of moet de blik ook gericht worden op de toekomst? Cor geeft aan dat hij het jammer zou vinden als de evaluatie, door hem uitgebreider te maken, veel meer tijd in beslag zou nemen dan nu gepland want dat heeft tot gevolg dat zaken die niet goed gaan niet of te laat boven tafel komen. Als voorbeeld geeft hij de Medezeggenschap die anders vormgegeven is en dat proces gaat toch met horten en stoten. Het zou dan ook jammer zijn als daar pas in bijv. november conclusies aan verbonden worden.

In gezamenlijkheid wordt besloten om de evaluatie van de reorganisatie door te laten gaan en om hem concreter te maken. Een aangepaste opzet zal met Cor in het komende DB overleg besproken worden.

### **5.6. Formatieplan**

De PMR geeft aan zeer tevreden te zijn met het plan en de manier waarop alles verwoord is. Koos geeft wel aan dat door verschillende omstandigheden (laat aangeleverd krijgen van gegevens, zijn afwezigheid) het plan niet de weg heeft kunnen gaan in o.a. de medezeggenschap (MR, LR) die men voor ogen had. Dit zal een aandachtspunt zijn voor komend jaar.

Verder geeft hij een nadere toelichting op sommige cijfers, hoe toch weer veranderde leerlingaantallen gevolgen hebben voor de formatie op sommige locaties, hoe er op veel locaties al bekeken wordt hoe er bezuinigd kan worden, of dit lukt of niet etc. Het geheel heeft er wel toe geleid dat men, op één persoon na, niet over heeft hoeven gaan tot gedwongen overplaatsing.

Tot slot is men het erover eens dat de inzet van het Formatieplan op locatieniveau voortdurend onderwerp dient te zijn van medezeggenschap waar het de keuzes betreft die men op de locatie maakt. Ook dat is een kwestie van leren en plannen. Concluderend kan gezegd worden dat ISW financieel gezond genoemd kan worden ook al zou het begrote tekort een paar jaar aanhouden, met dien verstande dat er binnen diezelfde paar jaar gestreefd moet worden naar een budgettaire neutrale situatie.

### **5.7. Vakcollege**

De PMR geeft aan toch graag te willen weten hoe de gemeente denkt over 1 locatie voor het Vakcollege. Cor zegt dat dat in zijn visie een mission impossible zal zijn, maar het te zullen uitzoeken.

Hans geeft aan dat de PMR zich zorgen maakt over het feit dat er al allerlei aanpassingen gepleegd worden m.b.t. het starten met het Vakcollege terwijl de MR nog geen instemming gegeven heeft aan het Vakcollege op zich, het was slechts een accorderen van de intentieverklaring deel te nemen aan het Vakcollege.

Cor zegt dat het concept van de personele en financiële gevolgen van het Vakcollege klaar ligt en in de laatste MR aan bod zal komen.

### **6. W.v.t.t.k.**

Wat de functiebeschrijving van de beleidsmedewerker betreft geeft Nelly aan dat de meesten het bestand niet hebben kunnen openen en derhalve niet hebben kunnen lezen. Het moet dus doorgeschoven worden naar de volgende PMR.

Koos geeft wel nog aan dat ondertussen de functie gewaardeerd is in schaal 11 hetgeen verbazing oproept, gezien de zwaarte van de functie.  
De gemiste vakantiedag zal volgend jaar ingezet worden op Goede Vrijdag. Hoe het zo heeft kunnen lopen is de grote vraag.

### **7. Rondvraag**

Tot ieders opluchting wordt hier geen gebruik van gemaakt.

### **8. Sluiting**

De voorzitter sluit de vergadering om 17.35