

## **Verslag van de PMR vergadering van 27 mei 2009**

Iedereen is aanwezig.

De vergadering begint met het lezen van de antwoorden die de Cdir heeft geformuleerd op de vragen die de PMR gesteld heeft n.a.v. de voorgestelde reorganisatie van de managementstructuur.

De voorzitter merkt op dat er de laatste tijd wel heel veel in haast naar de PMR toekomt terwijl het ook de periode is van examens, veel correctie enz. Dit is geen sinecure.

### **1. Vaststelling agenda**

Het gesprek over het Taakbeleid is vorige keer komen te vervallen door de versnelde evaluatie organisatiestructuur en staat nog steeds als openstaand punt.

Voorts zijn er vragen over het door de Cdir geformuleerde alcoholbeleid en de uitkering van de vergoeding voor de tweede correctie van vorig jaar die in veel gevallen niet terug te vinden schijnt te zijn op de salarisspecificatie van Raet. Ook zijn er vragen over het uitblijven van betalingen m.b.t. vervanging van collega docenten.

De vacatiegelden verdienen ook aandacht.

### **2. Mededelingen**

Nelly meldt dat haar studiedag die gewijd was aan de competentieprofielen die opgesteld worden n.a.v. de wet BIO, zeer interessant was. Er werd geconstateerd dat de wet Bio bedoeld is om docenten zelf verantwoordelijk te laten zijn voor hun eigen ontwikkeling; de competentieprofielen helpen bij dat bewustwordingsproces. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling dat zij gebruikt worden om docenten te beoordelen. Tijdens de dag viel op dat op scholen met een open cultuur en goede structuur (dienstbaar aan de werkvloer) alles goed verliep, ook met het gebruik van de competentieprofielen; zodra er sprake was van een meer beheersmatige organisatie werden de competentieprofielen sneller misbruikt. Het management zou er moeten zijn om het onderwijzend personeel te faciliteren.

### **3. Verslag PMR 1-04-2009**

Tekstueel: pag. 4 punt 2 – toevoegen bij de laatste alinea; “de Cdir krijgt geen voorinzage in het MR bericht”.

### **N.a.v. punt 4: Diverse PMR zaken**

Facilitering:

de secretaris heeft vastgesteld dat als de overlegtijd met de Cdir volledig wordt berekend (3 uur per overlegvergadering) er een tekort is van 75 uur bij de inkomsten. Bedacht moet ook worden dat als er locatieraden ingesteld gaan worden, daar ook facilitering tegenover moet staan en dat de huidige MR nog geen tijd ‘af moet staan’ als de zaken op een lager niveau nog niet goed op de rails zijn gezet. Er zou een verhouding kunnen komen zoals nu het geval is met GMR en MR (zie ook CAO) waarbij de ‘financiering’ bovenschouls zou moeten geschieden en niet ten laste zou moeten komen van de formatie van de diverse locaties.

Sowieso zal het komend jaar heel wat extra uurtjes vergen m.b.t. het opzetten van deelraden en het implementeren van gelijkwaardige medezeggenschap op de locaties.

Besloten wordt om het punt van de locatieraden en hun facilitering op de agenda te zetten en daarbij uit te gaan van de opmerkingen die hierover te vinden zijn in de CAO m.b.t. de GMR en MR, inclusief die m.b.t. de overlegtijd.

In de komende MR vergadering zal vastgesteld moeten worden of wij daadwerkelijk naar locatieraden toe willen want de belangrijkste voorwaarde blijft dat de medezeggenschap op locatieniveau goed geregeld gaat worden. Indien wij het reorganisatieplan niet kunnen omarmen, heeft het geen enkele zin om al te beginnen met deelraden.

Het jaarrooster:

Besloten wordt om de Cdir voor te stellen om op 16 september een gezamenlijke studiedag te organiseren voor MR en directie met als onderwerp de medezeggenschap gefocused op de directie. Voorts wordt het jaarrooster aangepast aan de waarschijnlijk nieuwe situatie dat er locatieraden komen. Dat zal gevolgen hebben voor het aantal in te plannen vergaderingen daar ouders toch al een eigen overlegstructuur hebben met de oudercommissie en de leerlingen met de leerlingenraad. Er zal ook gemeenschappelijk overleg moeten komen en overleg met de directie zoals nu in de (P)MR. Voorgesteld zal worden om de verschillende overlegvergaderingen altijd in dezelfde week plaats te laten vinden en zoveel mogelijk op woensdag.

#### **N.a.v. punt 5: de reorganisatie**

De reacties op de antwoorden die Cor heeft gegeven op de door de PMR gestelde vragen variëren van gematigd positief tot ronduit negatief. Enerzijds worden er niet veel nieuwe dingen gezegd, is er weinig verduidelijking, lijkt er in de praktijk weinig inspraak mogelijk te zijn, wordt de rol van de MR geheel buiten beschouwing gelaten. Anderzijds kun je het ook zien als alleen een reorganisatie van het management met als positieve punten het verdwijnen van de unitstructuur, meer invloed van de locatiedirecteuren. Een vaak gehoorde opmerking is toch wel dat men de mogelijkheid voor de MR om mee te praten over deze reorganisatie als een gelijkwaardige gesprekspartner mist. Kunnen de doelen die genoemd worden gaandeweg bijgesteld worden of zijn zij definitief? Medezeggenschap veronderstelt de mogelijkheid tot actieve participatie teneinde tot een goed advies of een onderbouwde instemming te komen en die mogelijkheid heeft tot dusver in het reorganisatietraject ontbroken. Het doel zou moeten zijn dat de school weer van de docenten wordt. Ook moeten de goede dingen van de oude structuur waar bijv. Midden een element van is, geborgd worden.

De PMR heeft het gevoel dat er nog teveel topdown gedacht wordt, niet van: nu gaan we met elkaar beginnen om iets op te zetten waar we een tijd mee voort kunnen. Vooral het verhaal over de teams en teamleiders blijkt een terugkerend (heet) hangijzer. Het leidt tot veel verbrokkeling binnen de managementtaken en speelt daardoor onoverzichtelijkheid in de hand (o.a. voor de medezeggenschap).

Een vraag die in ieder geval beantwoord dient te worden is hoe groot de vrijheid is op locaties om organisatorische zaken zelf te regelen want dat komt de betrokkenheid van de personeel ten goede, iets wat dit plan toch beoogd.

Na een lange discussie besluiten we dat we de volgende dingen duidelijk willen hebben:

- is de toplaag van het management directief of faciliterend naar beneden toe en hoe blijkt dat uit het voorliggende plan?
- er wordt gesproken over logische teams maar ons advies is om te spreken over een logisch functiebouwwerk passend bij het onderwijs dat wij geven.
- er zal overleg moeten zijn over de organisatie binnen de locaties zodat het onderwijs er beter van wordt; eenvoudigweg nee zeggen is voor ons niet acceptabel.
- de communicatielijnen dienen helder te zijn.

Tot slot nemen wij ons voor om de tijd te nemen voor onze meningsvorming waarbij het niet gezegd is dat wij op de komende MR (28-05) al tot een advies kunnen komen.

De overige punten van de agenda worden doorgeschoven naar een volgende vergadering.

#### **N.a.v. punt 14: Besluiten PMR/ Openstaande zaken**

1-04-09	Notitie taakbeleid herzien	O
27-05-09	Formatieplan	O
27-05-09	Studiedag MR + directie	O
27-05-09	Facilitering locatieraden	O

#### **Verslag van de overlegvergadering met de Cdir**

##### **N.a.v. punt 2: Mededelingen**

Koos stipt het punt aan van de facilitering MR. Nelly meldt dat wij voor de toekomst een bovenschoolse facilitering voor ogen hebben. Koos kan zich hierin vinden, maar vraagt zich voor nu af hoe men aan het getal van 1790 uur is gekomen want tot dusver stond dit vast op 1715 uur. Besloten wordt dat er 'en petit comité' even naar gekeken wordt (Koos, Bert, Nelly).

Nelly suggereert de studiedag in september over de medezeggenschap met de directie erbij. Cor vindt dit een goed initiatief en stelt voor om dan wel even met elkaar rond de tafel te gaan zitten om de precieze inhoud te bepalen.

##### **N.a.v. punt 4: Vaststelling agenda**

Aan het formatieplan zijn wij niet toegekomen en schuiven we dus door naar de volgende PMR. Aan bod komt de reorganisatie en de antwoorden van Cor op de vragen van de PMR en bij de rondvraag het alcoholbeleid, de uitkering voor de 2<sup>e</sup> correctie en vervanging docenten.

##### **N.a.v. punt 5.5: Reorganisatie**

De voorzitter meldt dat positief wordt bevonden dat de units weg zijn en dat de medezeggenschap op de locatie komt evenals de profilering van de locaties. Toch zijn er nog veel vragen.

Een eerste is of de besturingsfilosofie van het management facilitair is of directief. Cor antwoordt hierop dat directief management bijna niet hoort voor te komen op een school en dat heeft te maken met de aard van de organisatie, het hoog opgeleide personeel. Wel zijn er mensen die verantwoordelijk zijn voor het beleid en kaders aan

moeten geven voor het speelveld waarop locatiedirecteuren zich op bewegen die op hun beurt weer de speelruimte aangeven van de teamleiders. Een ieder neemt de verantwoordelijkheid waarvoor hij is aangesteld. De opzet is de betrokkenheid op de werkvloer te vergroten. Voorwaarde daarvoor is dat de mensen op de werkvloer iets te zeggen hebben over hun eigen werkproces, werkomstandigheden enz. Er wordt dus niet in directieven gedacht, maar er zal wel af en toe een besluit genomen moeten worden. De kaders komen tot stand in de vorm van de dialoog. Uiteraard vergt dat het een en ander van de gesprekspartners ook als je het hebt over medezeggenschap lager in de organisatie. De dialoog maakt dat mensen het gevoel moeten krijgen dat beleid iets van hen is en dat hoeft dan niet overal hetzelfde te zijn. Mocht een locatiedirectie moeite hebben met de dialoog dan zal daar aan gewerkt moeten worden. Overigens moet de term 'faciliterend' wel goed begrepen worden en heeft volgens Cor voor een deel ook te maken met de bovenschoolse activiteiten, het ondersteunen van de locatiedirectie. De stafdirectie gaat niet vertellen hoe het moet. Ton is nog niet helemaal gerust. Hij neemt het voorbeeld van de profilering om zijn zorg duidelijk te maken: worden er in de directieraad profileringsmogelijkheden bekeken en vervolgens verdeeld over de locaties die ermee aan de slag mogen of wordt er gewacht op initiatieven van de werkvloer? Koos antwoordt dat de profilering wel ingekaderd moet worden wat betreft het aantal projecten, de financiering, de ideeën van andere locaties. Dat is niet iets dat directief valt te noemen.

Nelly merkt op dat als je docenten serieus neemt en ze verantwoordelijkheden geeft dan motiveert dat, hetgeen goed is voor de schoolbevolking, wat weer goed is voor de naam, de organisatie waarbij je natuurlijk wel rekening dient te houden met de omgeving. Q.e.d. zegt Cor want daar komt de dialoog weer om de hoek kijken waar Nelly aan toevoegt dat de communicatielijnen met de werkvloer wel goed geborgd moeten worden en dat is ook een grote zorg van de PMR. Daarnaast moet je, behalve praten over logische teams, zorgen voor een logisch functiebouwwerk dat de kwaliteit van het onderwijs dient. Iedere locatie zou, binnen de hem toegekende middelen, in staat gesteld moeten worden zijn eigen functiebouwwerk neer te zetten. Naar aanleiding hiervan ontstaat weer een discussie over het werken met teams. De vraag is of je door moet gaan met iets wat niet blijkt te werken.

Cor zegt dat op de diverse locaties er diverse manieren bedacht zijn om met teams te werken. Hij heeft daar af en toe zijn ideeën over, maar gaat daar niet over. Dat is aan de locaties. Uiteraard wil hij met locaties praten over problemen (als die er zijn) bij het werken in teams en hoe die mogelijk op te lossen zijn. In ieder geval, en dat is een standpunt dat hij met de PMR deelt, dient het een dialoog te zijn waarbinnen de formele medezeggenschap gewaarborgd is.

Op de vraag van Wietse of er de mogelijkheid bestaat om een ander functiebouwwerk op te zetten op een locatie dat bijv. werkt met adjuncten, antwoordt Cor: "Nee". Ton spreekt n.a.v. dit nee zijn diepgevoelde zorg uit over de ontstane situatie in Hoogeland waar 1 locatiedirecteur leiding moet geven aan 7 teamleiders. Dit kan leiden tot een verbrokkeling in de bestuurslijnen waardoor het personeel door de bomen het bos niet meer ziet.

Hans wil verder weten of de inschaling van de stafdirecteuren en locatiedirecteuren niet gelijk dient te zijn omdat zij allen verantwoording moeten afleggen aan de algemeen directeur. Cor antwoordt dat de stafdirecteuren ook een belangrijke bovenschoolse verantwoordelijkheid hebben maar dat de uiteindelijke inschaling ook afhangt van het oordeel van de fuwasysdeskundige. Voorts is de nu geschetste situatie van 3 bovenschoolse functionarissen niet het eindplaatje. Als het moment zich voordoet dat er een vacature ontstaat, zal er bekeken worden, in overleg, of

deze ingevuld moet worden. Een streefplaatje opnemen is niet verstandig omdat nu nog niet valt in te schatten hoe een en ander uit gaat pakken.

Ook zal de directieraad niet gaan functioneren op grond van een stemgewicht. Men zal oog moeten hebben voor elkaars belangen; de algemeen directeur zal hier ook goed op toe moeten zien.

Tot slot komt de formulering "Onderwijs dicht bij jou" nog aan bod omdat het lijkt te veronderstellen dat het idee van onderwijs dicht bij huis wordt losgelaten. Cor geeft aan dat het veeleer te maken heeft met het idee van gepast onderwijs. In het geval bijv. van de BK leerlingen krijgen zij eigenlijk nog steeds les op een manier die niet bij hen past. Er moet een 'aanvalsplan BK' komen om dit zo snel mogelijk te veranderen. Hans zegt dat dat ook de reden is waarom de PMR de vraag heeft gesteld over een BK gebouw waar deze leerlingen adequaat les kunnen krijgen. Moet je nog vast houden aan onderwijs dicht bij huis als er van adequaat les krijgen eigenlijk geen sprake is? Cor zegt dat die visie ook iets te maken heeft met de mentaliteit in het Westland waar men nog graag dat onderwijs dicht bij huis wil, dus zullen aanpassingen voor deze groep leerlingen nodig zijn.

De voorzitter beëindigt deze discussie omdat hij niet echt binnen de kaders van de reorganisatie valt.

#### **N.a.v. punt 6: Rondvraag**

Wat het alcoholbeleid op school betreft, en dan vooral het geschrevene m.b.t. het personeel geeft Cor aan dat het handiger was geweest als het schrijven hieromtrent eerst aan de MR was voorgelegd. Dit zal alsnog gebeuren.

De 2<sup>e</sup> correctie uitbetaling blijkt gedaan te zijn. Ton merkt nog wel op dat dit op de salarisstrook niet als zodanig herkenbaar geweest blijkt te zijn en doet de suggestie dat in een soortgelijk geval een bijgaand schrijven welkom zou zijn want de salarisstrook van Raet is eigenlijk onleesbaar.

Koos merkt nog wel op dat er in de organisatie van ISW ongelofelijk veel mutaties plaats vinden en dat er wel eens iets fout kan gaan bij hem of in de manier waarop iets aangeleverd wordt. De wijze waarop hij hiervoor nogal eens door mensen van vnl. de Tiendweg wordt aangesproken raakt soms de grens van het betamelijke.

De voorzitter sluit de vergadering om 17.00