
Jaarverslag MR 2022

Directeuren SSOE gaan **'ZINUS'** inregelen. Dit is het nieuwe systeem waarmee SSOE, door bevraging van haar personeel en stakeholders, haar kwaliteit gaan monitoren.

Het **wervingsbeleid van SSOE** wordt gemoderniseerd en het proces van wervingen selectie wordt gedigitaliseerd.

Voortgang ontwikkeling kindcentrum: er vindt constructief overleg plaats tussen bestuurders SSOE, ORO en directie AvD. De nauwe samenwerking tussen ORO/BSO en AvD met als doel de realisatie van een gezamenlijk kindcentrum zal worden vastgelegd in een overeenkomst. Elke mijlpaal; in dit ontwikkelingsproces wordt gedeeld met de inspraakgeledingen van de AvD.

Het aantal **geregistreerde incidenten** vanaf 2018 laten de afgelopen jaren een sterke daling zien. Als mogelijke oorzaken worden genoemd: Wijzigingen in de onderwijsorganisatie (invoeren IO-groepen, nieuwe leerlijnen en bijgesteld aannamebeleid), Triffier, Covid, maar ook de onbekendheid bij teamleden over wat, wanneer en hoe incidenten te registreren. Melding kan bijdragen aan preventie. Het is belangrijk om dit onderwerp in de aandacht te houden bij het team. Er wordt gewerkt aan verbetering van het incidentenregistratieformulier.

PARRO in oudernieuwsbrief: aanpassing bereikbaarheid van teamleden via PARRO (op werkdagen van 08.00-16.30 uur) én positieve ervaringen met ziekmeldingen via Parro, hetgeen de voorkeur heeft van AvD.

Leerlingaantal '22/'23: de verwachting is dat het leerlingaantal '22/'23 gaat toenemen.

Ter bespreking en vaststelling in MR: Scholingsbeleid, schoolgids en werkverdelingsbeleid '22/'23. Ter evaluatie van werkverdelingsbeleid '21-'22 en de inzet van werkdruk verlagende middelen* (docent gymonderwijs) heeft de PMR het team bevestigd. De Commissie van Begeleiding onderzoekt welke maatregelen er nodig zijn om werkdruk door piekbelasting te voorkomen.

MT denkt dat de **formatie** rond is. In het VSO worden twee LKO ingezet en er worden LIO-stagiaires ingezet.

Activiteitenplan MR AvD: vanuit het activiteitenplan '21/'22 zijn de volgende onderwerpen behandeld: Schooltijden, financiën (besproken met beleidsmedewerker financiën van SSOE) en Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) (besproken met preventiemedewerker SSOE). Voor '22/'23 zijn in het activiteitenplan de volgende behandelpunten opgenomen: Onderhoudsplan, functiewaardering en gesprekscyclus en 'pesten op school'.

Mede in het kader van **'boeien en binden'** van personeel heeft SSOE beleid opgesteld voor 'duurzame inzetbaarheid' van haar medewerkers. Na de vakantie ligt dit ter goedkeuring voor bij de GMR. Daarna wordt het besproken in onze (P)MR.

Jaarplannen: hierin zijn de opdrachten voor diverse werkgroepen van komend jaar verwerkt. Geconstateerd wordt, dat de Corona-uitbraken effect hebben gehad op uitvoering van de vorige jaarplannen, waardoor bijv. de plannen voor ouderparticipatie/-betrokkenheid uitgesteld zijn. Wel is er gerealiseerd dat er 2 leerkrachten met NT2 (anderstaligenonderwijs) zijn.

Financiën: door een gewijzigd bekostigingssysteem van OCW lopen scholen een flink bedrag aan bekostiging mis. Ons stichtingsbestuur heeft zich daarop in de afgelopen jaren voorbereid, waardoor wij niet in de financiële problemen komen. Met een groot aantal scholen is er een juridische procedure gestart tegen het Ministerie van OCW. Inzet: compensatie inkomstenderving.

Directeur dhr. van Kreijl kondigt aan dat hij per 1 mei '23 met pensioen zal gaan. Eind oktober/begin november '22 zal er een vacature worden geplaatst. Bij de werving van een nieuwe directeur wordt inbreng en betrokkenheid georganiseerd vanuit de diverse geledingen van de school en stichting.

Schoolplan AvD/Koersplan: de stand van zaken wat betreft de ambities van SSOE en haar scholen worden doorgesproken. Het behalen van deze doelen binnen de gestelde termijnen staat mogelijk onder druk vanwege de forse groei van het leerlingaantal (er is onderzoek ingesteld naar de redenen hiervan), financiële consequenties en personeelskrachte.

SSOE heeft beleid ontwikkeld om te komen tot **duurzame inzetbaarheid** van haar personeel. Dit beleid is onlangs goedgekeurd door de GMR. Hoe e.e.a. naar de praktijk wordt uitgerold wordt nog uitgewerkt. Het meerjaren-bestuursformatieplan biedt ruimte om nieuw personeel aan te stellen als er zich geschikte kandidaten aandienen.

Vanwege de werkbaarheid en ter bevordering van de samenwerking tussen de scholen in onze grote regio, heeft het **SWV PO 'scholenkringen'** ingesteld. Daarin participeren scholen, orthopedagogen vanuit SWV PO en een OPR-lid participeren. Doel van deze kringen is om vanuit ieders expertise een passende plek voor leerlingen te vinden. Pas als dit niet lukt in de scholenkring, wordt het speciaal onderwijs ingeroepen. De Antoon van Dijkschool maakt dan ook geen vast deel uit van zo'n scholenkring.

De procedure van **aanvraag van een TLV** is bijgesteld: Het SWV is vóór de TLV-aanvraag betrokken, zodat zij bijvoorbeeld met een arrangement doorverwijzing naar het speciaal onderwijs kan voorkomen. Als de aanvraag van een TLV toch nodig blijkt -hetgeen moet blijken uit een onderbouwd OPP- zijn er termijnen vastgesteld waarbinnen de aanvraagprocedure moet zijn afgerond. In de nieuwe procedure is bij beoordeling van de aanvraag de onafhankelijkheid beter geborgd.