

Verslag vergadering MR-bestuur d.d. 26 januari 2022

De aanwezig- en afwezigheidsregistratie is bekend bij de voorzitter.

1. Opening en mededelingen

- a. Jaarverslag 2022, de MR heeft een stuk geschreven voor het jaarverslag. Deze wordt naar het secretariaat gestuurd en doorgestuurd naar de directeur bedrijfsvoering.
- b. Terugkoppeling bezoek inspectie, de bijlage is een weergave van de telefonische terugkoppeling van de inspectie aan de bestuurder en beleidsmedewerker Kwaliteitszorg. Het definitieve rapport volgt begin februari. Er zijn 4 herstelopdrachten geformuleerd. De eerste twee punten gaan over taal/rekenen en burgerschap. Hier is aandacht voor en dit geldt voor alle scholen in het land.
De volgende zijn relatief kleine opdrachten rondom internationalisering en de ouderbijdrage. Deze zijn al aangepast.
De laatste opdracht gaat over het melden van het ontwikkelperspectief (OOP voor leerlingen met intensieve ondersteuning) van de leerlingen, dit is te weinig in het digitale systeem "gehangen".
De inspectie heeft gevraagd of de bestuurder voldoende tegenspraak organiseert met name vanuit de medezeggenschapsraad, is de professionalisering hiervan voldoende? Hier moeten nog stappen in gezet worden, ondanks dat het bestuur hier zeer faciliterend in optreedt.

De situatie op havo/vwo is benoemd door de inspectie. In verband met de benoeming van de nieuwe afdelingsdirecteuren en de procedure voor de invulling van sectordirecteur is hier goede hoop op een structurele oplossing op de langere termijn.

De MR vraagt over er stappen zijn genomen om te achterhalen waarom medewerkers vertrekken. Dit zit vooral in de verbinding tussen sectorleiding en medewerkers en de domeinstructuur ten opzichte van de vakgroep structuur. De deelraad van havo/vwo wordt meegenomen in het verbeterplan.

Het rapport van de inspectie is een openbaar document en zal gedeeld worden met de MR als het beschikbaar is.

2. Rondvraag

Er is contact geweest met AOB voor het volgend van een opleiding door de MR. Dit wordt in een sessie van 2 avonden georganiseerd.

3a. Verslag vergadering bestuur-MR 6 december 2022

De MR heeft gekeken welk recht zij hebben in de opdracht van de gesprekkencyclus. Volgens artikel 12.i uit WMS hoort dit bij vaststelling of wijziging beleid personeelsbeoordelingen/functiebeloning/functiedifferentiatie en is hier instemming op nodig door de PMR.

De MR kijkt in het eigen reglement welk artikel van toepassing is.

3b. Actie en besluitenlijst 6 december 2022

De notulen en actielijst worden eerder toegestuurd dan bij de stukken voor het volgende overleg.

4. Beleidsnotitie ouderbijdrage

De oudergeleding geeft aan dat de omschrijving van het algemene deel niet duidelijk is, is de omschrijving waar dit bedrag voor is terecht? Een aantal zaken passen niet in de 4 categorieën. Dit moet anders omschreven worden, de bestuurder kijkt naar de tekst en zal dit aanpassen.

De inspectie kijkt of ouders het gevoel hebben dat de bijdrage vrijwillig is. Wat betreft internationalisering was dit niet het geval en dit is nu aangepast.

Bij Waldorf weten ouders van tevoren dat de ouderbijdrage hoger is. Dit is bij inschrijving bekend.

De aangepaste notitie komt volgende keer terug op agenda.

5. Begroting 2023, ter informatie

- Koppeling tussen beleid en begroting

De directeur bedrijfsvoering geeft een toelichting op de begroting en beantwoordt een aantal vragen van de oudergeleding.

In het volgend overleg komt de Orion Benchmark op de agenda, dit is een vergelijking met de andere Orion scholen.

6. Uitwerking CAO 2023-2024

Na een kort en intensief overleg met medewerkers én met diro is bijgaande notitie opgesteld. In deze notitie zijn andersluidende afspraken opgenomen en kan gezien worden als afspraken, die de CAO overstijgen. De andersluidende afspraken zoeken een goed evenwicht tussen enerzijds verhoging werkbevlogenheid/verlaging werkdruk en anderzijds organiseerbaarheid van het onderwijs, realisatie onderwijstijd en realisatie van onderwijsopbrengsten boven de norm. Met de MR wordt gestreefd naar overeenstemming m.b.t. dit onderwerp. De andersluidende afspraken moeten met oog op de uitvraag in AFAS vastgesteld worden in deze MR-vergadering.

De MR geeft aan dat de leden van de werkgroep niet blij zijn met de versie die er nu ligt. De versie die besproken is in de werkgroep en de versie die er nu ligt verschillen. De MR wil graag dat de bestuurder nogmaals met de werkgroep in gesprek gaat om de verschillen op te lossen en met een voorstel te komen dat van de werkgroep en het bestuur samen is.

De bestuurder geeft aan dat er aangegeven is dat er een controle op uitvoerbaarheid (organiseerbaarheid, onderwijstijd en onderwijskwaliteit) nog zou plaatsvinden. Dit is gedaan binnen het diro met als resultaat de versie zoals die er nu ligt. Vooraf waren de rollen en verantwoordelijkheden helder geschetst.

De verduurzamingsregeling is eruit gehaald omdat dit niet te realiseren is met de belasting en dit geen relatie heeft met werkdrukverlichting.

Het kortdurend verlof is vervallen in de huidige notitie, de inschatting is dat door de grote buffer van opgebouwde uren, opname hiervan problemen geeft op met name onderwijstijd en onderwijskwaliteit.

Er zijn veel verlofregelingen waar medewerkers gebruik van kunnen maken, waar een groot personeelstekort (zeker in de toekomst) tegenover staat). De MR laat weten dat medewerkers niet blij zijn met het vervallen van deze mogelijkheid.

De uitvraag is op korte termijn gepland omdat het formatieproces gaat beginnen er is tijdsdruk om snel afspraken te maken.

De MR geeft aan dat de vakbond uitgelegd heeft dat sparen mogelijk blijft. Langdurig verlof moet tijdig worden aangevraagd om het organiseerbaar te houden.

Het bestuur zal met de werkgroep in gesprek gaan om uitleg te geven bij de regelingen. Het doel is niet om knelpunten op te lossen en aan te passen. Hierna zullen alle medewerkers deze uitleg krijgen voorafgaand aan de uitvraag die gepland staat.

Er wordt aan de PMR instemming gevraagd voor het voorliggende voorstel. Als deze niet instemt valt het bestuur terug op de CAO en is de 90 uur alleen beschikbaar voor taak- of lesvermindering en is er geen gedeeltelijk spaarmogelijkheid meer.

7. Verkenning duurzame samenwerking UC en Elde College

- a. Plan van aanpak
- b. Communicatieplan, nog niet gereed.
- c. Intentieovereenkomst

In het plan van aanpak is de MR ook een aantal keer genoemd. Deze punten zullen zoveel mogelijk in de reguliere vergaderingen meegenomen worden. Het tijdsplan is al wat opgeschoven, er wordt wel geprobeerd om dit proces voor de zomervakantie af te ronden. De concept FER is onderdeel van een consultatieronde met de MR. Hierna wordt een definitief besluit opgesteld door de bestuurder, de MR heeft hier dan instemmingsrecht op.

De MR heeft een rol in het herontwerp van de governance. Het bestuur zal een voorstel maken voor het governance-model. De MR en de RvT geeft hier een reactie op. Vervolgens zal een gesprek met beide medezeggenschapsraden van de scholen plaatsvinden.

De MR wordt door de bestuurder uitgenodigd om hier aan de voorkant over mee te praten als hier behoefte aan is.

De MR heeft een rol in de ouderraadpleging, dit is nadat het concept van de FER gereed is.

De conceptversie is naar verwachting eind maart gereed.

Het einddoel is om per 1 januari 2024 de fusie te realiseren.

De MR geeft aan ook zelf een onderzoek te starten.

8. Voortgang gesprekkencyclus

Aan de hand van de opdracht is de werkgroep bijeengewees. Een eerste concept beleidsvoorstel wordt besproken in de werkgroep. Dit komt in eerste aanleg op de agenda van het maart overleg van de MR. De PMR heeft hierover instemming.

9. Functiehuis

- a. Invulling bezwarencommissie, er is een interne bezwarencommissie waarin de werkgever en werknemer vertegenwoordigd zijn. De bestuurder neemt deel namens de werkgever. De MR kan een lid aanleveren die namens de werknemers plaats neemt. Dit moet wel iemand zijn die verstand van zaken heeft betreffende functiewaardering. De MR kan ook het bestuur de opdracht geven om iemand hiervoor te zoeken. De MR laat de bestuurder uiterlijk 3 februari weten waar zij voor kiezen.

Er is ook een externe bezwarencommissie als een medewerker er met de interne bezwarencommissie niet uitkomt.

- b. Formele positie MR. Volgens artikel 12.1 heeft de PMR instemmingsrecht op het proces van functiehuis/functiedifferentiatie. Volgens de MR hebben zij ook inhoudelijk instemming. De MR zoekt dit nog verder uit. De verwachting is dat het functiehuis gereed is voor de zomervakantie. De leidinggevenden beoordelen of ze uit de voeten kunnen met de beschrijvingen. De functies worden dan aangeboden aan de medewerkers.
- c. Overzicht functiefamilies. de beschrijvingen van de functies zijn op basis wat er nodig is en niet welke werkzaamheden een medewerker verricht.