

## **Verslag vergadering MR-bestuur d.d. 25 januari 2017**

Aanwezig: De aanwezigheidsregistratie is bekend bij de voorzitter en de secretaris van de MR.

1. Opening, vaststellen agenda, mededelingen

De bestuurder informeert de MR dat een collega een ernstig ongeval heeft gehad met zeer ernstige gevolgen. Morgen is bij sector h/v het eerste lesuur vrij gepland voor leerlingen zodat om half 9 een personeelsbijeenkomst kan plaatsvinden.

2. Rondvraag: er zijn geen vragen.

3. a. Verslag overleg schoolleiding - MR 14-12-2016

N.a.v. pag.1 – punt 2: de nieuwe notitie organisatiestructuur is nog in bespreking binnen de directie. In schooljaar 18/19 zal de organisatie van het management veranderen, gedurende kalenderjaar 2017 moet dit op een goede manier worden voorbereid. De notitie zal in de volgende vergadering nog niet geagendeerd worden.

pag.1. – punt 2: Orion lesobservaties: deelname van ouders bij lesobservatie is niet gewenst vanwege de professionele achtergrond, ouders van de MR zijn van harte welkom bij de terugkoppeling. De schriftelijke terugkoppeling wordt op DR niveau besproken. De voorzitter van de DR neemt hiertoe contact op met de schoolleiding.

Pag.3. – punt 6: begroting 2017, m.n. het aantal lwoo leerlingen met financiering is van invloed op de begroting. (leerlingen die op tenminste 2 gebieden van rekenen en/of begrijpend lezen 25% leerachterstand hebben, krijgen een lwoo indicatie. Dit wordt vastgesteld d.m.v. het brugklasonderzoek, waar alle adspirant vmbo brugklassers aan deelnemen.). In het Samenwerkingsverband van onze regio (SWV 30-06) is weliswaar een totale daling van lwoo leerlingen geconstateerd, maar de daling bij UC is groter dan bij vergelijkbare scholen. De bestuurder onderzoekt binnen het SWV waar dit aan kan liggen.

- Er is nog geen afspraak gemaakt door de financiële commissie: zodra personeelslid MR terug is van internationalisering, wordt een afspraak gepland. Personeelslid MR neemt actie.

*Het verslag wordt hiermee onder dankzegging vastgesteld.*

3. b. Actie- en besluitenlijst 14-12-2016.

*De actie- en besluitenlijst wordt onder dankzegging vastgesteld.*

4. Mededelingen vanuit schoolleiding o.a.

a. Stand van zaken nieuwbouw

*Directeur bedrijfsvoering* : Er worden gesprekken gevoerd, informatie uitgewisseld met de aannemer. Tot in detail wordt gerekend om te bezien of tot een overeenstemming kan worden gekomen, dit zal 9/2 bekend zijn.

b. S.v.z. commissie duurzame inzetbaarheid.

*Bestuurder*: de interpretatieverschillen op de tekst uit de notitie worden besproken. De deelnemers zoeken gezamenlijk uit of alle feiten kloppen.

Inmiddels is er gedeelde verantwoordelijkheid die moet leiden tot een gezamenlijke oplossing eind maart. De bestuurder heeft ook overleg met DR h/v.

c. S.v.z. schoolleiding :

- De vacature afdelingsdirecteur onderbouw havo/vwo is ingevuld. De daardoor ontstane vacature aardrijkskunde is deels ingevuld.
- In verband met de vacature bestuurder heeft de voorzitter van de MR overlegd met de voorzitter van de Raad van Toezicht. Per 1-1-2017 is een nieuwe wet in werking getreden die consequenties kan hebben voor de voorgestelde procedure (dient het een open procedure te worden?) De voorzitter RvT overlegt hierover nog met VTOI. Eventueel zal het voorstel van de RvT worden aangepast.
- De vacature sectordirecteur vmbo valt onder de verantwoordelijkheid van de bestuurder, de procedure is bekend en besproken met DR.
- De vacature afdelingsdirecteur onderbouw B/K valt onder verantwoordelijkheid van de sectordirecteur vmbo. Er is gesproken met de DR, die een voorstel heeft gedaan. In de week van 13 maart zal de procedure SD en 27 maart de procedure AD worden afgerond.
- De overeenkomst met de Interim directeur h/v is in principe 2 jaar en het is de bedoeling dat deze periode wordt afgerond. De interim directeur hv heeft o.a. met de RvT en de OR gesproken. Het vertrouwen in de schoolleiding is herstellende. De SD zet stappen in de richting van onderwijskundige ontwikkelingen.

d. S.v.z. LOB-coördinator

De vacature LOB coördinator is ingevuld zonder een open procedure te volgen. De bestuurder beaamt dat deze procedure niet op deze manier had moeten verlopen. Toch heeft hij, op grond van het niveau van de werkzaamheden die de betreffende collega nu reeds verricht én de al eerder gemaakte afspraken, besloten om haar in de functie te benoemen.

De MR vindt dat zij is misleid, men heeft nl. rechtstreeks vragen gesteld over de invulling van deze vacature, de voormalige bestuurder gaf toen aan dat deze vacature niet automatisch door degene die de opdracht kreeg, zou worden ingevuld. In zijn antwoord heeft hij een relatie gelegd met de situatie na afronding van de projectopdracht.

De directeur bedrijfsvoering voert aan dat dit gaandeweg het project gebeurd is, de collega heeft de opdracht opgepakt en is pas in latere instantie benoemd. De voormalige bestuurder kon dit op het moment van de vragen van de MR niet weten.

De bestuurder verzoekt de MR om in dit geval deze procedure te accepteren, met de toezegging dat in de toekomst alle procedures open en transparant zullen verlopen.

Ook al heeft de werkgever de procedure in dit geval niet op de goede manier gevolgd, hij wil het vertrouwen van de werknemer in dit geval niet schaden.

- De uitwerking van de opdracht van het LOB project bepaalt de verdeling van de werkzaamheden. Wat de 4 collega's in het LOB gebied gaan doen. De betreffende decaan heeft de taak gekregen om het stappenplan conform het

projectplan te schrijven. Dit stappenplan ligt in deze vergadering voor ter informatie. De functie die ze nu heeft gekregen heeft te maken met het niveau van de werkzaamheden die zij nu al verricht binnen h/v, niet vooruitlopend op de functie die uit dit project voortvloeit.

*De MR wil zich nog op deze kwestie beraden en komt hier z.s.m. op terug.*

#### 5. Jaarplanning 2017-2018

Op 2 momenten in het schooljaar zijn gezamenlijke studiedagen gepland: 5 oktober en 31 januari. 22 juli is gereserveerd voor de personeelsdag, schoolbreed. Volgend schooljaar zijn er 184 lesdagen, omdat dit een korter schooljaar is (formeel moeten er 189 dagen zijn). UC volgt het BOV advies (provinciaal advies) voor de meivakantie: week 17 en week 18, zodat de examenleerlingen nog drie dagen op school zijn voordat op 14 mei de examens beginnen.

*De MR gaat akkoord. De directeur bestuurder neemt dit mee in Diro.*

#### 6. Sociaal Veiligheidsplan

Versie 1. Er zijn inmiddels opmerkingen vanuit diro naar de opstellers. Ook gemaakte opmerkingen vanuit MR worden meegenomen:

- Pag.5: kleding naar positie: specificeren en/of verduidelijken. 3 x pag. 11.
- Advies om taalfouten eruit te halen bijv. op pag 7.
- Pag. 24. Geslacht meer algemeen vermelden (haar, hij, zij).
- Bijlage Gedragscode vmbo. Is er ook een gedragscode havo?

*Inhoudelijk vindt de MR het een goed stuk in wording. Dit komt terug in de volgende vergadering.*

#### 7. Plan van aanpak LOB project

De versie van de voormalige bestuurder is de project opdracht.

De huidige bijlage is het Plan van Aanpak om de opbrengst te genereren die in de opdracht is gegeven, een neerslag van hetgeen de 4 decanen hebben besproken.

*Leerling:* In het model 3 staat dat docenten uitvoerders zijn. Waarom?

*Bestuurder:* Omdat LOB in het curriculum staat. De docenten moeten waar mogelijk aandacht hebben voor LOB tijdens de lessen. LOB moet door het hele programma van alle vakken lopen, dat is de groei van model 2 (mentoren) naar model 3 (docenten en mentoren). De LOB-coördinator en decanen zitten dan in de 2<sup>e</sup> lijn.

*Ouder:* moeten leerlingen zich voortaan voor 31/12 opgeven voor vervolgonderwijs? De bestuurder vraagt dit na.

*Ouder:* pag 7 'deelname van medewerkers o.b.v. vrijwilligheid', is bedoeld de cursus of het hele project?

*Bestuurder:* bedoeling is: in dit proces, dat wat hier beschreven staat, tot april, in de opbouw van het visiedocument, deelname aan het traject.

Een LOB scan is een digitale vragenlijst, een soort 0-meting. Hoe is de denkrichting in de school.

Enkele namen van collega's zijn niet juist geschreven.

*De MR vindt dit een goed stuk, helder geschreven, pragmatisch, planning erbij.*

## 8. Mijlpalen 2020

In het systeem van Beter Scoren zijn KPI's (kritische prestatie indicatoren= smart geformuleerde doelstellingen) opgenomen. Beide sectoren hebben hun sectorplan en afdelingsplan geschreven o.b.v. deze kpi's, bijv: "wij willen dat tenminste 95% van de B en K leerlingen slagen voor hun diploma". De activiteiten die moeten leiden tot het waarmaken van zo'n kpi vormen het sectorplan/afdelingsplan. Daaraan voorafgaand schrijft de bestuurder de kaderbrief, daarvan afgeleid worden de jaarlijkse mijlpalen en op basis daarvan formuleren sectoren kpi's. Sommige dingen lijken (te) hoog gegrepen, sectoren houden er rekening mee dat dit de maximale eis is.

Enkele MR leden missen in het stuk het streven om van het hele UC nog sterker één school te maken. De bestuurder heeft, voortbordurend op het werk van zijn voorganger, deze mijlpalen op niveau van UC geformuleerd. Het toewerken naar eenheid zit in het onderwijsmodel en -speerpunten. Onderwijsmodellen die op beide sectoren gehanteerd worden zullen dicht naar elkaar toegroeien. Echter met de leerling als vertrekpunt, accepteren we dat er in de uitwerking van de onderwijsmodellen verschillen blijven bestaan. In organisatorische zin bewegen de modellen naar elkaar toe. Bijv. trapweken zijn punt van discussie, proberen op elkaar af te stemmen. Sectoren zijn bezig met planning in 17/18 in te vullen, dan kunnen traps nog afwijken, maar in 18/19 moeten ze gelijk zijn.

De bestuurder denkt er nog over na of de eenheid nog meer benadrukt kan worden.

Een *MR lid* vraagt of bij 'de professionele docent: collegiale intervisie' de trajecten op beide locaties op dezelfde wijze worden uitgezet ?

De *bestuurder* zegt dat de eenheid is dát er intercollegiale intervisie plaatsvindt op beide sectoren. De manier waarop dit gebeurt, kan afwijken.

Onderwijs marktpositie: "alle leerlingen van gemeente Uden in groep 8 naar Uden's College halen" betekent dat het ontbrekende aantal van die leerlingen (dat naar scholen elders gaat) dan uit de randgemeenten komt.

*De MR zal per mail laten weten dat zij akkoord is met deze versie van de mijlpalen.*

## 9. Analyse verzuimpercentages

- Uit de analyse blijkt dat er bij een aantal mensen sprake is van zware medische problematiek, maar zeer weinig tot geen werk-gerelateerd verzuim. Een aantal MR-leden menen dat sommige collega's wel degelijk werk-gebonden overspannen zijn.
- De *bestuurder* zegt dat veel mensen in eerste instantie wijzen naar het werk. Toch blijkt vervolgens in gesprekken dat bijv. in de privé sfeer dermate problemen kunnen bestaan, dat die zwaarder wegen dan het werk, dat de balans zoek is geraakt. Deze disbalans kan ziekteverzuim veroorzaken.
- De *directeur bedrijfsvoering* stelt voor dat de voorzitter van de MR in vertrouwelijkheid spreekt met de arbeidskundige om deze gegevens toe te lichten, zodat de voorzitter kan toetsen dat deze rapportage betrouwbaar is.

- De bestuurder licht toe dat in de toekomst nagedacht wordt over uit te zetten acties om frequent en langdurig verzuim te verminderen. Een voorbeeld daarvan is de vorige studiedag waarbij d.m.v. workshops veel ruimte werd geboden om in o.a. de privé sfeer de spankracht te vergroten, om de balans tussen werk en thuis beter te kunnen bewaken. Als werkgever proberen voor werknemers voorwaarden te scheppen om zich beter in balans te brengen. Tijdens de volgende studiedag wordt de 'vitaliteitsscan' ingezet. De UCare gedachte is om collega's aan de voorkant te ondersteunen om goed in het vel te blijven zitten. *De MR meent dat de directie hieraan meer richtbaarheid mag geven en deze acties in een breder kader zetten. Leidinggevendenden moeten ook de collega's goed in de gaten houden.*

Volgend overleg 7 maart 2017