

Verslag vergadering MR-bestuur d.d. 16 mei 2017

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

1. Opening en vaststellen agenda

2. Rondvraag

Het vergaderrooster voor volgend schooljaar wordt rondgedeeld. Volgende vergadering zal dit worden vastgesteld.

3. a. Verslag overleg schoolleiding - MR 3-4-2017

Pag.1. in cluster 5, maar ook op vmbo bleken problemen met het netwerk te zijn, deze zijn opgelost, 17 mei wordt de nieuwe software schoolbreed uitgerold.

Pag.2. 3.a. in plaats van afdelingsdirecteur havo bovenbouw zal interim directeur hv kartrekker zijn in de nieuwbouw.

3.d. nadere analyse van de aanmeldingen, o.a. voor AanZet, wordt bij eerstvolgende strgr. Werving besproken

Het verslag wordt vastgesteld en op intranet gepubliceerd.

b. Actie- en besluitenlijst 3-4-2017.

Punt 3. De uitgangspunten formatieplan zijn schriftelijk goedgekeurd door de MR, dit wordt aan de bestuurder overhandigd.

Punt 5. de werkgroep OOG (onderwijs ontwikkelgroep) maakt een overzicht van projecten. De voorzitter is lid van deze groep.

Punt 6. Personeelslid heeft geen argumenten gevonden die onderschrijven dat vervanging door collega's wegens opname PB ongewenst of niet geoorloofd is.

De actie- en besluitenlijst wordt vastgesteld.

4. Mededelingen vanuit schoolleiding

a.) Stand van zaken nieuwbouw

Op 17-5-17 wordt met de aannemer aan een concrete planning gewerkt door de dir. bedrijfsvoering, facilitair manager, hoofd facilitaire dienst en de sectordirecteur hv.

Qua duurzaamheid in verbruik binnen het schoolgebouw wil UC onder de eis van 60 kw/m² blijven, voor electra en voor gas.

Inmiddels heeft onderzoek aangetoond dat de Udense bodem ongeschikt is voor warmte/koude opslag, daarom zal met warmtepompen worden gewerkt.

b.) Organisatiestructuur

De onderwijskundige aansturing van de afdelingen zal vanuit de uitgangspunten van de onderwijskundige ontwikkelingen moeten gebeuren. Met externe deskundige en afdelingsdirecteuren wordt aan passend model gewerkt. In 18/19 zal een nieuwe opzet van start gaan. In de beleidsvoorbereiding wordt hierover ook met de MR gesproken.

De MR vraagt zich af of de nieuw te benoemen afd.dir. bij h/v, wellicht al snel overbodig kan blijken?

De bestuurder meent dat in deze fase van onderwijskundige ontwikkelingen de aansturing van de docenten verminderd kan worden. In de sollicitatieprocedure wordt

meegenomen dat de taakhoud in de toekomst zal veranderen t.o.v. de huidige inhoud.

de procedure voor afdelingsdirecteur vmbo is door de SD van vmbo overgenomen en dit heeft geleid tot de benoeming van mevr. M. Veraa tot afdelingsdirecteur.

c.) Opdracht meerjaren personeelsplanning

de meerjarenbegroting is klaar, aan de hand daarvan wordt de meerjaren personeelsplanning in fte's gemaakt. De flexibele schil bij vmbo is nagenoeg nul. Ondanks het dalende leerlingenaantal hoeven nog geen collega's ontslagen te worden, dankzij natuurlijk verloop. Omdat volgend jaar opnieuw zo'n daling van leerlingen volgt bij vmbo, zullen nog slechts tijdelijke benoemingen worden gedaan. Ook na een positieve beoordeling krijgen docenten nogmaals een tijdelijke benoeming. Dit geldt vooral voor gemakkelijk te vervullen vakken.

Een personeelslid merkt op dat bij vmbo sommige onbevoegde docenten kunnen blijven, anderen niet. Dit levert spanning op.

De bestuurder koppelt dit terug naar diro en verwijst naar een beleidsstuk waarop de directie zich baseert om on- of onderbevoegde collega's al dan niet te benoemen. Dit stuk zal worden gedeeld met de MR en binnen de school.

d.) Startgesprek met de inspectie. Het vernieuwde toezicht wordt voortaan 'bestuurstoezicht' genoemd, de directeur bestuurder en de medewerker kwaliteitszorg voerden het startgesprek. In de toekomst worden verificatie onderzoeken verricht bij het UC, als een van de eerste scholen in het land. Vanaf half september worden o.a. lesbezoeken, maar ook gesprekken met leerlingen, RvT, MR leden (personeelsgeleding) ouders van de OR etc. gehouden.

e.) Op beide sectoren wordt aan de formatie gewerkt, het vmbo heeft al concept taakplaatjes gemaakt. Bij h/v gaat het proces veel sneller dan eerdere jaren waardoor de collega's eerder hun rooster zullen krijgen dan zij gewend zijn.

5. **Notitie onderwijstijd (bijlage, in tweede aanleg ter instemming).**

De bestuurder heeft het stuk van de eerdere directeur-bestuurder toegevoegd (vanaf pag. 19). Het minimale kern-curriculum veronderstelt verplichte aanwezigheid van leerlingen. De lessen daaromheen, zoals bijv. DWT, zijn niet verplicht. Het verplichte aantal lesdagen is 189. De 'stille-uren' vallen onder onderwijstijd, weliswaar is er dan een ouder of onderwijsassistent aanwezig, maar in de tweede lijn is een bevoegde docent verantwoordelijk. TRAP: beneden een bepaald aantal uren telt een trapdag niet als lesdag/onderwijstijd.

- *De bestuurder zoekt dit op.*

De MR stemt in met de beleidsnotitie t/m de bijlagen. Op het moment dat de beleidsnotitie is vastgesteld, vervalt de eerdere notitie van de vorige directeur bestuurder.

6. **Commissie duurzame inzetbaarheid (bijlage, in tweede aanleg ter informatie)**

De MR heeft het addendum nogmaals besproken en wil het advies van de commissie unaniem overnemen.

Bestuur: inzetbaarheid in dagdelen is niet aan taakbeleid gekoppeld, maar aan cao vo. De bestuurder gaat serieus om met het advies, maar heeft ernstige twijfel – en dit is in

een ingelaste diro vergadering besproken – over de uitvoerbaarheid van het advies. Voor de organisatie zijn 9 dagdelen bij collega's met een benoemingsomvang van 0,8 absoluut noodzakelijk om een kloppend rooster te maken. Collega's geven aan dat het lastig is om in bepaalde schoolweken een extra dagdeel ingezet te worden. De directie wil de mogelijkheid om mensen in de breedte tegemoet te komen bestuderen, maar a) is het uitvoerbaar en b) is er een cao-verplichting om te compenseren? Hierop is nog geen eenduidig antwoord.

In het gelaste onderzoek moet meegenomen worden hoeveel dagdelen collega's daadwerkelijk op jaarbasis worden ingezet voor ingeroosterde werkzaamheden (algemene schooltaken als correctie vallen hier natuurlijk niet onder). Het advies is niet van tafel, maar de schoolorganisatie mag niet vastlopen.

De bestuurder spreekt de hoop uit dat vertrouwen, maatwerk, dialoog en professionele ruimte leidend zullen zijn.

De voorzitter meent dat dat vertrouwen er zeker is en dankt allen die aan het stuk hebben gewerkt.

7. Commissie financiën MR, terugkoppeling

De MR-commissie heeft goede uitleg gehad van de directeur bedrijfsvoering en was hierover zeer tevreden.

UC neemt deel aan het onderzoek binnen ORION door de werkgroep bedrijfsvoering. De werkgroep voert audits uit binnen zes deelnemende ORION-scholen. Alle processen worden onder de loep te nemen gedurende een aantal bijeenkomsten (met tweetallen in een roulerend systeem). Door elkaars documenten te bestuderen en processen te bespreken leren de scholen van elkaar. Na de audits kan al dan niet de 'in control status' afgegeven worden aan de bestuurders van deze ORION scholen.

8. Synergiemodel, terugkoppeling OPR.

De ouder die zitting heeft in de OPR heeft de MR hierover op de hoogte gebracht middels een notitie. Er is vertrouwen dat UC vorm kan geven aan het synergiemodel. Een aandachtspunt blijft de informatie voorziening naar het personeel. De directie en coördinatoren zijn al geïnformeerd. UC loopt in verhouding tot SWV vooruit.

De leerling bekostiging, die nu middels individuele arrangementen verloopt, zal waarschijnlijk naar een populatiebekostiging veranderen. Uit de eerste berekeningen lijkt dit voor UC positief uit te pakken.

Het directeurenoverleg brengt over de wijze van bekostiging een bindend advies uit aan het toezichthoudend bestuur, waarin de directeur bestuurder UC ook zitting heeft.

9. Overzicht incidentenregistratie (ter informatie)

De voorzitter vraagt aan het bestuur om aandacht te schenken aan het Centraal Meldpunt Incidenten binnen de school, zodat er meer gebruik van wordt gemaakt. De bestuurder neemt dit verzoek mee.

10. Treasurystatuut (ter informatie)

De directeur bestuurder past het statuut aan wanneer er wijzigingen in de wet- en regelgeving zijn. De regels voor beleggen worden strenger. De accountant controleert of de school dient zich aan deze regels houdt. De voornaamste reden voor het statuut is dat school geen financiële risico's neemt.

Bij een volgende keer zal de directeur bedrijfsvoering de aanleiding van de wijziging vermelden en aangeven wat er gewijzigd is.

11. Orion lesobservaties ter informatie.

Deze werkwijze is gebaseerd op het oude toezicht kader van de inspectie, evenals de trainingen voor de deelnemers. Het is belangrijk om mee te doen om te zien waar de school staat t.o.v. de ambities. Het is zichtbaar dat UC nog niet goed scoort. De ambities zijn hoog, maar het onderwijsproces is nog niet op niveau. Dit verschil lijkt erg groot te zijn. Wel is er een sterk pedagogisch klimaat op beide sectoren. De leerlingen voelen zich gezien.

Twee personeelsleden van de MR nemen deel aan de audits en hebben de training gevolgd. Zij vinden het jammer dat hier weinig acties uit voort vloeien. Sommige docenten willen geen feedback. Het is jammer dat alles zo gemiddeld wordt, er zijn soms hele slechte en hele goede lessen, in dit verslag zie je dit niet terug. Je zou de manier van onderzoek en verslaglegging aan willen passen. We zijn toe aan vernieuwing.

12. LOB beleid - (bijlage concept)

Het concept plan is een visiedocument waar LOB naar toe moet groeien. De MR vindt het een sterk plan maar ziet nog een hele weg te gaan om het te realiseren. Sterk aan het document is de koppeling met het SBP. Op verschillende niveaus zijn al collega's betrokken om hierover mee te denken, wat een voordeel is bij de implementatie ervan.

De invoering van veranderingen van taken voor de mentoren moet in het takenboek zichtbaar zijn.

Het concept is ook in diro besproken.

De bestuurder bespreekt met S. Zondag de implementatie en met de SD's het takenboek.

De MR verzoekt het stuk daarna opnieuw te agenderen.

13. Extra agendapunt inzake lessentabel vmbo

Voorafgaand aan het nieuwe onderwijsmodel zijn goede gesprekken geweest met alle groepen, secties, leerlingen. De DR vmbo is akkoord gegaan met het onderwijsmodel. Het proces in de uitwerking is minder goed bevallen, omdat een lessentabel op tafel ligt waarin de opmerkingen van de secties niet lijken meegenomen.

Waarom is er niet nogmaals gekozen voor een proces als bij bespreken van het onderwijsmodel bij de uitwerking van het lesmodel? De MR keurt dit min of meer af. De directeur bestuurder meent dat dit onderwerp niet thuishoort op deze tafel, maar op die van de DR vmbo. Die kan met de SD in gesprek gaan. De wijziging op de lessentabel moet ook aan de DR worden voorgelegd.

Het gaat de MR vooral om het proces: Het eerste deel is heel zorgvuldig verlopen, terwijl het tweede deel plotseling als een voldongen feit is gepresenteerd.

De bestuurder bespreekt dit met de SD. De PMR bespreekt dit met de DR vmbo.

Sluiting: de voorzitter sluit de vergadering om 20.54 uur.

Volgend overleg 22-6-2017