

## Notulen vergadering MR-bestuur d.d. 7-3-2018

*De aan- en afwezigheidsregistratie is bekend bij de voorzitter*

### 1. Opening en mededelingen

- Personeelslid h/v neemt in principe de plaats van een ander, afgetreden, personeelslid h/v in t/m de verkiezingen.  
leerling h/v zit t/m de komende verkiezingen in plaats van een vmbo-leerling.
- S.v.z. nieuwbouw. Door de vorstperiode is vertraging opgelopen, dit kan weken verschil maken omdat diverse plannings veranderen. Het grondwater mag niet op het riool worden afgevoerd (i.v.m. het zand wat mee komt), maar loopt via externe buizen langs de Mellesingel naar een plas. Iedere 6 weken heeft de directie overleg over de bouw met ambtenaren van de gemeente Uden. Voor de extra sportvoorziening is een addendum opgesteld. De uitvoerder van de bouw overlegt wekelijks met de sectordirecteur h/v.
- Leerlingen en ouders kunnen meedenken over inrichting van de buitenruimte. Deze week wordt daarvoor een bijeenkomst gehouden op sector h/v.
- Op zoveel mogelijk manieren wordt rekening gehouden met geluidsoverlast. Klachten van leerlingen en ouders m.b.t. geluidsoverlast kunnen bij de schoolleiding worden ingediend. Tot nu toe is hier weinig gebruik van gemaakt. Bij de traps kunnen leerlingen oordopjes ophalen. Het centraal eindexamen havo zal bij het vmbo en c.e. vwo in De Schakel worden afgenomen.
- S.v.z. Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Vanaf 25 mei 2018 gaat het ministerie deze verordening handhaven, op straffe van hoge boetes. AVG is reeds in de personeelsbulletins ter sprake gekomen. Het kan voortaan verboden zijn om informatie met leerlinggegevens via stick of mail te delen. Scholen moeten een privacy officer benoemen om de verordening in de organisatie uit te lijnen. UC heeft gedurende 5 maanden een stagiaire in huis gehad die onderzoek heeft gedaan en daarover heeft gerapporteerd. Op Orion basis wordt gekeken of het mogelijk is om met 6 scholen samen een privacy officer te benoemen.
- S.v.z. taakbeleid – de MR heeft met deelraden en AOB overleg gehad inzake het taakbeleid. De DR'en willen samen optrekken met de MR. Mogelijkheid van een pilot (voorstel van AOB) wordt nu door MR/DR geopperd. *Hiertoe wordt een afspraak ingepland met de voorzitters en p-leden van MR en DR, beide sectordirecteuren en de directeur-bestuurder.*
- De bestuurder verzoekt om met concrete vragen vooraf te komen. Hij vindt dat het woord 'pilot' verkeerde verwachtingen kan wekken. Heeft dat betrekking op het taakbeleid, op het nieuwe onderwijs?? Het is gebruikelijk om onderwijskundige veranderingen tijdig te evalueren en bij te stellen, maar het woord 'pilot' houdt in dat je ontwikkelingen kunt stoppen en teruggaan naar oud onderwijs. Daar zal de directer bestuurder zeker niet mee akkoord gaan. Er zal monitoring plaatsvinden van de onderwijskundige vernieuwingen en op grond van evaluatie kan bijgesteld worden. Maar terugdraaien van onderwijskundige vernieuwingen is onmogelijk.
- Voorzitter MR: MR/DR wil graag starten met nieuwe onderwijs, maar zit op een aantal punten met onzekerheid hoe het nieuwe onderwijs er uit gaat zien. Daarom het voorstel om een pilot voor 2 jaar te starten op vmbo en op h/v 1 jaar later. Na het eerste jaar evalueren, ervaringen en/of aanpassingen meenemen in het tweede jaar. Daarmee is de spanning bij personeel weggenomen. Dit kan ook voor h/v nuttig zijn. Pas na 2 jaar een aantal zaken vastleggen zoals taakbeleid en lessenplan.
- *Afspraak inplannen op 2 dagen van 16 – 20 uur met de MR. (met hapje eten) wie van de deelraden kan sluit aan.*
- De bestuurder wijst de MR er op dat de directies volgens het voorgestelde taakbeleid de formatie ingaan. De voorzitter MR vraagt er rekening mee te houden dat er nog geen akkoord ligt en dat er wellicht wijzigingen plaats moeten vinden. De bestuurder verwijst naar de inmiddels verstreken reactietijd. Het onderwerp is in januari voor de derde keer besproken, de procedure binnen de school is zeer zorgvuldig gelopen.

- Communicatie naar het gehele personeel wordt opgesteld door de bestuurder, hij legt deze nog voor aan de voorzitter van de MR. – zie agendapunt 3.b.

2. Rondvraag

De voorzitter vraagt hoe de regeling is voor opleiding van MR leden?

Directeur bedrijfsvoering: UC stimuleert opleiding en training voor personeel. MR-lid moet verzoek tot verlof indienen op de sector. Behoudens onderwijskundige / organisatorische zaken is dit meestal akkoord en de kosten worden vergoed.

3. a. verslag vergadering bestuur-MR 23-1-2018

- n.a.v.:

pag.1. punt 2 m.b.t. *betalingen*. Dagelijks is de kas open op de sector vmbo. Mits de juiste bon wordt overlegd kan, tot een bepaald bedrag, meteen worden afgerekend. Grotere voorgeschoten bedragen worden normaal binnen 2 weken terugbetaald.

pag. 1. Punt 2 : m.b.t. *gedeelde verantwoordelijkheid*. Hierover is binnen Diro nogmaals gesproken, deze opstelling wordt door alle directieleden gehanteerd.

pag. 1 en 2: de *ontbijtsessie* om de aanbevelingen van de inspectie te bespreken op 6 maart is geannuleerd omdat slechts 2 mensen zich hadden aangemeld. Gelegenheid is nu 2 keer geboden aan personeel, maar er is te weinig belangstelling.

- Wijzigen:

pag.3. 2<sup>e</sup> bolletje: de MR wil 100% zeker zijn *ZONDER* notitie.

b. Actie en besluitenlijst 23-1-2018

Acties die voor 5-2 waren gepland zijn door de MR afgewerkt d.m.v. van schriftelijke goedkeuring.

actiepunt 4 is deels uitgevoerd – *Communicatie naar personeel: in navolging op de laatste mail die bestuur heeft verzonden, vermelden dat er nog gesproken wordt met MR en DR.*

*Vermelden dat beide sectordirecties al met de nieuwe formatie aan de slag gaan volgens het nieuwe taakbeleid. Dit om het tempo erin te houden. Bestuurder stelt de tekst op en communiceert dit met de voorzitter MR.*

Punt 6 komt terug op de agenda.

*Notulen en actie en besluiten lijst worden onder dankzegging vastgesteld.*

4. Evaluatie Kaderbrief – inbreng van de MR voor de evaluatie.

Onderwijspeerpunten: leerling heeft eigen leerroute en eigen leerstijl – is die in kaart gebracht?

Bestuurder: dit kan in het rood als actie voor 18-19 worden opgenomen.

Leermiddelen: is aanbod van gevarieerd pakket financieel mogelijk?

Directeur bedrijfsvoering: De manier waarop we nú leermiddelen verstrekken is onbetaalbaar. Indien meer gewerkt wordt met digitale klassenmethodes is veel meer mogelijk.

Bestuurder: Er zijn heel mooie ontwikkelingen, zoals eigen ontwikkelde methode geschiedenis in T1, collega voelde zich bevrijd van de methode. Ook collega's die VO content meer gaan inzetten. Dat wordt de opdracht binnen de school, het is volop in ontwikkeling, dit moet in 2020 een eind gevorderd zijn.

- 21 century skills, doorlopende leerlijn met PO: gaat m.n. over de inhoud, kan nog slag gemaakt worden.
- Organisatie en beheer: leiderschap en competenties vaststellen. Is daar een standaard voor? Bestuurder: Het Personeelstevredenheidsonderzoek maakt koppeling op teamniveau, daarin staan uitspraken en waardering en dit wordt betrokken in de beoordeling.
- De bestuurder zal de opmerkingen vanuit de notulen meenemen in het nieuwe concept kaderbrief

5. Professioneel statuut

*Het is een* verplichting per 1-8-18. Zie handreiking van VO.raad. De ruimte van de professional ligt in ruimte in de klas, maar moet ook breder zijn. De bestuurder vindt dat een professioneel statuut iets moet zijn van de collega's binnen de school, toch heeft hij een voorzet gemaakt, dit hoeft niet het professioneel statuut te zijn. Vraag aan de MR: *op welke wijze komt het professioneel statuut tot stand?*

Ouder: is het dubbel op? Er is al een SBP.

AK hoeft niet met veel mensen te zijn, voorzet herkenbaar binnen de school? Prettig als we vanuit kader van SBP kunnen denken.

Voorzitter: belangrijk dat het stuk er ligt om aan de wettelijke verplichting te voldoen, maar. MR wil het niet te groot maken, we moeten doen wat we moeten doen, maak groep niet te groot en maak het stuk niet te lang. De bestuurder hoopt dat MR leest hoe de directie de professional in de school wil zien. Het gaat ook om zeggenschap. In het stuk van de VO raad. pag. 7 "*de randvoorwaarden voor succes: onderdeel kan zijn dat statuut is besproken met de MR en dat MR kan aangeven hoe zij randvoorwaarden waarderen*" dit lijkt op instemming.

De bestuurder vraagt 2 personen per sector, die op uitnodiging van MR deelnemen.

6. LOB organisatie (ter info)

Vorige jaar heeft de MR instemming verleend aan de LOB coördinator die schoolbreed werkt in S11. Tweede functie van decaan in S10 is dan niet meer nodig, dit gaat vaak om uitvoerende werkzaamheden, die kan een functionaris in S9 doen. In de toekomst is er één functionaris in S11 en één in S9, voor schoolbrede inzet.

Decaan A (s9) zit al in het huidige functieboek. Dit jaar wordt functieboek geactualiseerd.

Vorige keer heeft MR al instemming verleend - de MR kan zich er in vinden.

7. Beleidsnotitie TEB (ter info)

Het synergie model is beschreven in deze beleidsnotitie. Het model is omvangrijk omdat op veel verschillende niveaus interventies moeten kunnen worden gepleegd. De MR kan zich hierin vinden.

De bestuurder: UC is een voorloper in dezen. Door de kennis en ervaring op vmbo wordt de werkwijze gemakkelijker ingezet op h/v. de koersklassen worden nu ingericht. Op korte termijn wordt duidelijk welke leerlingen hiervoor in aanmerking komen.

8. Arbeidstijden- en rust-regeling in het licht van het nieuwe onderwijsmodel vmbo

Enkele jaren geleden is de regeling gekomen, met instemming van de MR. De vraag om het ochtend dagdeel met 15 min. te verlengen ligt voor. Wordt het ochtenddeel dan zwaarder dan het middagdeel? Kwartiertje maakt persoonlijk niet veel uit, voor de organisatie wel omdat de planning beter kan verlopen met einde van de ochtend op 12.45 uur.

Het nieuwe vmbo onderwijsmodel zoals dat nu voorligt moet nog door de DR worden ingestemd. MR gaat er van uit dat instemming komt, dit is de voorwaarde voor instemming van MR met de wijziging van 15 minuten van de ochtend, de MR wil voortgang niet belemmeren.

Als DR niet akkoord zou gaan met het nieuwe onderwijsmodel dan wordt dit akkoord teruggetrokken.

ouder: Verandert er iets voor OOP?

Directeur bedrijfsvoering: voor onderwijsassistenten wel, zij volgen het rooster, maar het aantal uren beschikbaarheid blijft hetzelfde.

*De voorzitter MR stuurt een bevestiging op de arbeidstijden- en rustregeling.*

9. S.v.z. Jaarverslag MR

eenmalig een bepaalde mal te maken, dat ieder jaar gebruiken.

Dit zal hopelijk volgende keer klaar zijn.

10. Overzicht klachten 2017

Klein lijstje. Nieuwe systeem werkt wel gemakkelijker dan het vorige. Veel incidenten worden niet gemeld, wellicht nadrukkelijker aangeven dat klachten ook worden vastgelegd. Directeur bestuurder zal dit in diro bespreken. Er zijn gelukkig geen verontrustende klachten. Inzake de diefstallen van mobiele telefoons is actie uitgezet.

11. Personeelstevredenheidsonderzoek

MR wil wel meedenken over te stellen vragen, in aanvulling op de vragenlijsten die erbij zitten.  
*Maandag 12/3 uiterlijk kan MR nog vragen aanleveren bij de beleidsmedewerker kwaliteitszorg.*

12. Onderwijstijd augustus 2017 – januari 2018.

Deze wordt eerst in Diro besproken morgen, daarna komt onderwerp in de MR

13. De voorzitter dankt alle aanwezigen en sluit de vergadering om 20.54 uur

Volgende vergadering: 10 april 2018.

*Agendabespreking: 30 maart om 15.30 uur*