

notulen vergadering MR-bestuur d.d. 16-5-2018

de aan- en afwezigheidsregistratie is bij de voorzitter bekend.

1. Opening en mededelingen

- S.v.z. nieuwbouw: zojuist is bekend geworden dat alle achterstand in de bouw is ingelopen, zodat op alle gebied conform de planning kan worden gewerkt. Er wordt nu naar het uitvoerende ontwerp overgegaan. De inrichting van de gymzaal wordt besproken, samen met 2 LO docenten.

Helaas moeten de huidige buitengevels van het studiehuis - die straks binnengevels zullen zijn in het atrium - veel langer brandwerend zijn dan nu het geval is: 60 min i.p.v. 30 min. Daarvoor moeten o.a. kunststof kozijnen worden vervangen door houten kozijnen. Deze kosten komen voor rekening van het UC. Dit wordt opgevangen vanuit de post 'onvoorzien'. Ook is er nog een pot 'onderhoud' gereserveerd gedurende de laatste jaren, deze kan worden aangesproken. Ook bij de vorming van de reserves is hier rekening mee gehouden op basis van een risicoanalyse. Deze veiligheidseis is door geen enkele adviseur vooraf ingebracht en niemand leek er van op de hoogte te zijn.

AVG (benoeming is ter instemming van de MR – zie stuk d.d. 20-3-2018 van Orion). In de formatie van UC wordt 0,15 ingevuld voor een AVG medewerker. De MR vindt het een goed plan om in Orionverband een functionaris aan te stellen voor meerdere scholen. *Daarom gaat de MR akkoord met het voorstel.*

Per 1/6 komt de vacature op de Orion website. De personen die al eerder stage hebben gelopen bij Orion-scholen voor deze functie, krijgen een uitnodiging om te solliciteren. In totaal wordt 1,85 fte ingevuld. Het gaat om een wettelijke eis om een AVG functionaris aan te stellen. De directeuren bedrijfsvoering onderzoeken of hiervoor compensatie te verkrijgen is bij de overheid.

- Mededeling m.b.t. salarisverhoging. De voorliggende brief (ter informatie) wordt 17/5 ook in diro besproken. 2,35% is de geboden financiële ruimte door de overheid voor arbeidsvoorwaarden in 2018. De eisen van de bonden overstijgen deze financiële ruimte. Tot nu toe is geen overleg mogelijk met de vakbonden, ondanks herhaalde verzoeken van de VO-raad. Daarom adviseert de VO raad haar leden om de salarisverhoging per 1-6-18 door te voeren. UC is voornemens om dit advies op te volgen, evenals alle andere Orion scholen.

De voorzitter bedankt voor de informatie.

De notuliste is volgende keer niet aanwezig, een collega neemt het voorbereiden, verzamelen en verzenden van de stukken en notuleren over.

2. Rondvraag

Hiervan wordt geen gebruik gemaakt.

3. a. verslag vergadering bestuur-MR 10-4-2018

Pag.2. Personeelslid is het niet eens met de zinsnede bij het onderwerp Taakbeleid : "Het is geen pilot". I.p.v. deze zin moet staan: "de suggestie van de leden van de MR om het taakbeleid als pilot te beschouwen wordt door de directeur bestuurder niet overgenomen".

Pag.2. pauze ruimtes, is dit opgenomen binnen sector h/v? De vraag is in de DR

gesteld en inderdaad zijn er minder plekken, maar in de domeinen zullen dynamische pauzes zijn zodat er minder druk is op de ruimte op dezelfde tijd.

Pag. 2. Professioneel statuut: in vmbo zijn 2 collega's geïnteresseerd, *de vz zal 17/5 doorgeven wie van de collega's wil deelnemen. Bij hv zijn nog geen reacties, S. Mulders brengt het verzoek opnieuw in in de sector. Het gaat om 2 x 1,5 uur.*

Pag. 3. UCademy: er is nu voor gekozen om de scholingsactiviteiten niet op dinsdag maar op maandag en donderdag te plannen, 6 maandagen en 3 donderdagen, start vanaf 16 uur tot 19 of 19.30 uur. Intussen is interesse bij medewerkers opgehaald om inhoudelijk zoveel mogelijk bij wensen aan te sluiten. De medewerkers zetten tijd uit het professionaliseringsbudget hiervoor in.

Taakbeleid: de bestuurder wacht nog op de officiële reactie van de MR.

Het verslag wordt onder dankzegging vastgesteld.

4. **b. Actie en besluitenlijst 10-4-2018**

voorzitter reageert nog op punt 3 en punt 4.

5. **Terugkoppeling personeelstevredenheidsonderzoek.**

Het eerste stuk Quick Scan is een inhoudelijke terugkoppeling door kwaliteitsmedewerker waar het diro zich in kan vinden.

- Het volgende document is de benchmark tussen beide sectoren en de schooleigen vragen (havo-vwo t.o.v. vmbo).
De bestuurder merkt op dat vmbo personeel positiever scoort dan dat van hv, zoals dat meestal het geval is (ook landelijk). Wel heeft h/v op alle domeinen hoger gescoord dan de afgelopen jaren. Dit is opmerkelijk omdat de sector juist in verbouwing is met nieuwbouw en op onderwijskundig gebied.
- Uit de ziekteverzuimcijfers blijkt een marginale stijging, op vmbo iets meer dan bij h/v. Nog steeds ligt het percentage onder het landelijke niveau. Bij werkdrukbeleving is geen grote kentering. Uit de schooleigen vragen blijkt dat de onderwijskundige ontwikkeling en het SBP beter bekend zijn. Mensen voelen zich wel iets minder competent, wat logisch is door het meer concreet worden van de onderwijskundige eisen.
- Mensen vinden ook dat ze zich te weinig kunnen ontwikkelen, dat is moeilijk te rijmen met de lage deelname aan UCademy en de ruimhartige toestemming bij verzoek om scholing. Er lijkt geen grote groep op zoek naar andere werk. Wel krijgen collega's een beetje last van elkaar, aan de ene kant een groep collega's die de onderwijskundige ontwikkeling omarmen en daarover positief zijn. Een andere groep ziet juist erg op tegen de ontwikkeling en heeft een kritische houding t.o.v. de veranderingen. De reflectie van de bestuurder, die morgen in diro wordt besproken, zal naar alle collega's worden gezonden in de vorm van UC-bericht.
- De MR-leden geven nog enkele suggesties mee aan de bestuurder t.a.v. de tekst. Ook spreken zij hun verwondering uit over het grote verschil in respons tussen verschillende afdelingen. De bestuurder geeft aan dat met leidinggevend wordt gesproken door de sectordirecties. Leidinggevend in de organisatie spelen een belangrijke rol i.h.k.v. ervaren werkdruk.
- Verder vraagt de MR om de formulering omtrent het opvangen van knelpunten meer in lijn met de formulering in het taakbeleid te brengen.
- Vervolgens vraagt de MR of het onderzoek volledig anoniem is? Daar schijnen collega's soms aan te twifelen. In het venster staat dat het onderzoek anoniem is. Goed om ook in de uitnodigingsmail te benadrukken dat het onderzoek anoniem is.

- De uitkomsten geven voor de schoolleiding geen aanleiding om andere acties uit te zetten dan die er nu al zijn. Met acties in de vorm van knelpunten budget, professionaliseren van leidinggevenden, het SHRM plan en acties uit de kaderbrief, denkt hij voldoende te doen om straks nog een beter PTO te hebben.
- Ouder vraagt of er nog aanpassingen in de kaderbrief worden gedaan n.a.v. het PTO. Daar ziet de directeur bestuurder geen aanleiding voor.
- Verschil tussen hv en vmbo is altijd in beeld bij pto. Als hv vergeleken wordt met vmbo kom je altijd lager uit, dit is ook landelijk het beeld. De schoolleiding is blij met de betrokkenheid van hv-collega's op de onderwijskundige ontwikkelingen en het verbeteren van de kloof tussen personeel en directie.
- Personeelslid vraagt of er een vooraf gesteld doel is dat moet worden gehaald per sector? De bestuurder heeft de ontwikkeling op hv positief geduid, er is een kentering ingetreden. Dit heeft mede te maken met de opdracht die de interim SD heeft. Kijkend naar de situatie waarin de sector zich bevindt, onderwijskundige en gebouwelijke veranderingen, is het resultaat positief.
- M.b.t. het ouder-tevedenheidsonderzoek wordt ook terugkoppeling naar de ouders gegeven.

6. **Kaderbrief 18-19**

In de vorige vergadering zijn een aantal zaken besproken en daarna is de brief aangepast. In het algemeen zijn de punten duidelijk en herkenbaar voor de MR. Bij 'personeel' de basis op orde; wordt nog gewerkt met de SBL competenties, dit is omdat UC deze SBL competenties gebruikt met lesobservaties.

Pag. 8 is training op maat? Bestuurder: Ja.

Bekwaamheidsdossier, gaat vanaf 1/9 van opgenomen worden in RAET. Dit moet onderwerp van gesprek zijn ihkv de gesprekkencyclus. De werknemer moet het eigen dossier in gaan vullen. Personeelslid vraagt of de directeur zicht heeft op hoe de gesprekkencyclus loopt en of acties worden ondernomen om te zorgen dat de gesprekken worden gevoerd?

De bestuurder weet dat kwantitatief vmbo beter scoort dan hv. (Dit heeft relatie met de uitkomsten van PTO). Jaarlijks wordt een overzicht uit webschool gehaald of de gesprekken worden gevoerd en dit wordt teruggekoppeld naar de SD die de resultaten weer met leidinggevenden bespreekt.

De MR vraagt aan de bestuurder hier goed naar te kijken. Het lijkt erg afhankelijk van in welk team men werkt of er wordt beoordeeld en hoe. De directeur bestuurder neemt deze bezorgdheid mee naar diro 17/5.

De kaderbrief wordt op intranet gepubliceerd.

7. **Jaarverslag MR 2016-2017 –**

Het verslag is besproken en wordt nog geredigeerd. Volgende keer ter vergadering voorleggen.

De voorzitter sluit de vergadering om 21 uur.