

Notulen vergadering MR-bestuur d.d. 26-2-2019

De aanwezigheidsregistratie is bekend bij de voorzitter van de MR

1. **Opening en mededelingen - ter informatie:**
 - Voortaan start de MR om 16.30 uur. Broodjes en soep om 17.30 uur, samen met A. van Kemenade en M. Spierings gedurende ½ uur. Daarna vergadert de MR weer verder tot 19.00 uur.
 - N. Ruijs is aftredend als ouder en niet herkiesbaar. Als personeelslid wil ze zich wel verkiesbaar stellen. Een vmbo ouder is eventueel beschikbaar voor de MR. Voor de OPR is ook nog een ouder nodig. Ouders werven via Magister om zich beschikbaar te stellen. *Bericht naar alle ouders met een oproep om zich beschikbaar te stellen voor DR, MR en OPR (actie MR).*
 - S.v.z. nieuwbouw. Men is volop bezig met de inrichting. In de bestaande bouw wordt de luchtbehandeling gerealiseerd in de meivakantie
 - S.v.z. startbijeenkomst MR – DR – directie – bestuur. De voorzitter heeft vanuit de DR-en geen nieuws. Het enthousiasme is niet groot. De bestuurder is enorm verrast en zeer teleurgesteld. Hij heeft een stuk aangeleverd via MR aan de DR om op te reageren. In het document staat het kader en manier waarop we met elkaar samenwerken. Er was een goede startbijeenkomst, iedereen was positief over een set van afspraken, los van regelgeving, toch wordt daar door de deelraden verder niet op ingegaan.
 - *Ter info:* in Uden is een ouderinitiatief Vrije Scholen, dat UC benaderde met de vraag of op onze school een Vrije School-stroom kan worden gerealiseerd. Er heeft een gezamenlijk verkennend gesprek met Karel de Grote College in Nijmegen plaatsgevonden. Ook wordt gekeken naar een andere reguliere VO-school die een Vrije School stroom heeft opgenomen. Vervolgens wordt een stuk opgesteld om te kijken of dat bij UC ook mogelijk zou zijn. Eventuele samenwerking met de Vrije School past bij onze statuten als Samenwerkingsschool. Op dit moment gaan leerlingen uit Uden naar Nijmegen voor vrije school onderwijs, met het oog op toekomstige krimp is het interessant om deze II in Uden te houden. Regulier en Vrije School onderwijs naast elkaar zou kruisbestuiving kunnen bewerkstelligen, wat de kwaliteit van het onderwijs kan vergroten. *Dit alles is nog in oriënterende fase.*

2. **a. Verslag vergadering bestuur-MR 17-1-2019**

N.a.v. pag. 1. t.a.v. ICT problematiek heeft M. Spierings met ICT afdeling gesproken en met M. Doggen (portefeuille ict). Hij zal nog met vmbo spreken. Het plan is om met een mbo'er (nivo 4) een soort service desk in te gaan richten. Z.s.m. wordt hierover verslag gedaan, hopelijk zullen in het nieuwe schooljaar minder problemen zijn.
Het verslag wordt onder dankzegging vastgesteld.

b. Actie en besluitenlijst 17-1-2019
 - van het akkoord met de vakantieplanning is nog geen schriftelijke bevestiging ontvangen.
De voorzitter MR zal hiervoor zorgen.

3. **Orion Strategische Samenwerking - ter advisering MR art. 23.d.** – eerste aanleg
Dit onderwerp is aan het begin van de vergadering op 5-2-2019, met de RvT en MR, toegelicht door de bestuurder. Deze vraagt of het punt nu in 2^e aanleg kan worden besproken, omdat de besprekingen met de andere Orionscholen doorgaan en hij onder tijdsdruk staat. De MR heeft er nu pas naar gekeken, maar vindt de kansen op het gebied van samenwerking en verminderen van risico's aantrekkelijk. Samenwerking op gebied van onderwijskundige ontwikkeling zoals in de kaderbrief geformuleerd. Er zou wellicht op den duur een Shared Service Center kunnen worden opgezet. De MR ziet ook een mogelijkheid om met andere MR-en kennis en informatie te delen.
De MR zal positief advies op het stuk uitbrengen. De voorzitter zal dit positieve advies schriftelijk bevestigen.

4. **Kaderbrief - ter bespreking**

N.a.v. bespreking in diverse geledingen is de kaderbrief aangepast. De mijlpalen zie je nu in zwart en in rood de acties, waarbij de nieuwe acties cursief gedrukt zijn.

Na weer een ronde in SD en MR met feedback zal de volgende versie wat meer 'lean' worden gemaakt.

MR is verrast over weinig tekst in pag 3. Bijv. bij taal en rekenen. *Hoe* komen de ll tot een "voldoende score" ? Dir.best.: dit heeft met de nieuwe zak- slaagregeling te maken. Deze is nu helemaal losgelaten, daarom zijn er geen acties bijgezet. Toch wil UC dat de leerlingen voldoende scores als zijnde "basis op orde".

- Deze kaderbrief is vooral een management-tool. De schoolleiding richt hierop de PDCA cyclus in. Daarbij kan dit instrument worden gebruikt voor de verantwoording aan de inspectie. Als meetinstrument houden de sectoren daarom Beter Scoren bij.
- *Wordt deze kaderbrief door alle collega's en leerlingen herkend als geldend kader?* Dir.best: dat is niet de bedoeling van het stuk. De mijlpalen geven de richting waarin onze school wil gaan en wat we willen bereiken, de leerling is vertrekpunt etc. dat zijn zaken die we inmiddels wel met elkaar hebben gedeeld en waarover gemeenschap-pelijke taal bestaat. De kaderbrief is bedoeld om het onderwijs te verbeteren. De *uitwerking van de kaderbrief* in bijv. de "driehoek ouder/leerling/school" – in acties die zijn uitgezet, moeten voor leerlingen wél voelbaar worden binnen de school. Ook pilots t.b.v. ouderbetrokkenheid met startgesprekken, verder uitgewerkt door sectoren. Op het gebied van de bedrijfsvoering, bijv. risico analyse, daarvan merken leerlingen helemaal niets. Docenten zouden zich moeten herkennen, op het gebied van het onderwijsmodel.
- *Kan de kaderbrief nog meer richting eigenaarschap van leerlingen en docenten?* Dit is het moment van de 'P' van plannen in de PDCA cyclus, op moment dat je leeractiviteiten gaat organiseren komen leerlingen in beeld, dus in de *uitwerking* van het plan in vorm van *sectorplan*. In de uitwerking van het sectorplan kan de leerling zich herkennen. In het sectorplan staat bijv. dat ouders 7,5 moeten scoren in OTO. Een inloopmiddag voor ouders is daarbij een uitwerking. Op uitvoeringsniveau zouden ll misschien meer inbreng kunnen hebben, zoals bij ontwikkeling van het gymnasium. De MR geeft als tip om leerlingen en personeel goed te betrekken.
- Communicatiebeleid; huisstijl, ouder geeft aan dat er steeds meer mails van coaches komen, die totaal niet in de huisstijl zijn. A. van Kemenade zegt dat UC bezig is om één huisstijl te ontwikkelen en alle uitingen meer te stroomlijnen, zoals de communicatie naar ouders, PB en whiteboard.

De voorzitter MR bedankt voor het stuk 'Kaderbrief'. De directeur bestuurder neemt de feedback mee terug.

5. **S.v.z. Voortgang cao: ontwikkeltijd, verbreding en verdieping - ter bespreking, instemmingsrecht PMR, art. 24.b.**

Het vorige document was zowel een procesbeschrijving als inhoudelijke beschrijving.

Daarmee is het bestuur de drie inloopmiddagen ingegaan, samen met een vertegenwoordiging van de MR. De aantekeningen uit die bijeenkomsten zijn verwerkt in het voorliggende definitieve document, met daarbij - op DR niveau, samen met de SD, vast te stellen - de lijst van taken die onder OVV thuishoren.

Na de komende maartvergadering met de MR, gaat A. van Kemenade daarmee naar het onderwijsgevende personeel. In de meivakantie moet dit onderwerp afgerond zijn omdat de formatie dan van start gaat.

De MR heeft gesprekken op school gevoerd tijdens de 3 bijeenkomsten, en met de RvT gesproken. De professionele ontwikkeling van de docent en OVV liggen dicht bij elkaar. Het is een kans om de professionele ontwikkeling van docent een boost te geven. Welke kansen biedt dit om werkdruk te verminderen bij de collega zodat hij zich kan inzetten voor OVV. De kaders nemen kansen weg vinden de collega's.

Vanuit de **leerling**: wat gaat lijden onder OVV? Wat verandert er voor leerling?

De bestuurder geeft aan dat er misschien minder keuze mogelijkheid zal zijn bij lpu uren

voor h/v of P- en S-uren voor vmbo. Leerlingen krijgen nog steeds het verplichte aantal lesuren aangeboden, maar wellicht wordt de keuzemogelijkheid kleiner.

De directeur bestuurder geeft aan dat UC op dit moment al voldoende **OVV tijd** aanbiedt, maar die is verdeeld over 50 % van de collega's, daarin kan wel verschuiving plaatsvinden, maar niet oneindig. Bepaalde taken van docent zullen niet meer kunnen worden uitgevoerd om te voorkomen dat er minder lessen worden gegeven. Voorbeeld: er zijn nu heel veel taakuren voor internationalisering bij 2 docenten. Zodra er minder internationalisering zou worden georganiseerd, kan dat aantal taakuren verminderen. De twee lijstjes bevatten taken die wij tot op heden tot OVV tijd rekenen. De DR moet samen met de SD en binnen de bestuursformatieplan deze lijst vaststellen.

Het **OVV formulier** wordt vóór de formatie aan alle collega's gestuurd, vanaf volgend jaar tegelijk met formulier inzet van Persoonlijk Budget.

De opkomst van het aantal collega's op de 3 bijeenkomsten was behoorlijk teleurstellend. Docent vraagt zich af of iedereen wel in staat is om het formulier in te vullen, komt er nog informatie voor personeel? A. van Kemenade meent dat collega's al verschillende keren zijn geïnformeerd en er voldoende gelegenheid is geboden tijdens inloopmiddagen. Wel zal hij bij het formulier een toelichting met voorbeelden uitdoen. Bij het aanvragen van bepaalde taken is niet alles mogelijk. Het kan zelfs zo zijn dat je een taak moet afgeven vanwege herverdeling van taken. Daarnaast hebben sommige collega's een functie die gekoppeld is aan taken, die taken kunnen niet worden omgewisseld. Verder is duidelijk dat een aantal collega's liever een les extra willen geven dan OVV. Werkdruk beleving is heel divers en OP kan kiezen voor les i.p.v. OVV.

De voorzitter MR vindt dat het **innovatie budget** is ingezet om onderwijsontwikkeling mogelijk te maken en daarmee de kwaliteit van de school te verbeteren. Als we dit budget nu voor OVV inzetten, laat je stuk onderwijsontwikkeling dat je al doet los, om OVV te vullen. De bestuurder meent dat het budget al voor OVV wérd ingezet, al waren dat toen nog 'gewone' taken. Het budget gíng al naar Onderwijsontwikkeling en dat blijft ook zo.

A. van Kemenade beaamt dat het geen ideale situatie is, dat bij de CAO maatregel geen geld is meegekomen. Echter de ontwikkeling bij vakbonden en VO raad om lestijd verminderen ten gunste van onderwijsontwikkeling, sluit naadloos aan bij de beweging die UC al in gang had gezet. Zonder extra geld kan niet nóg meer budget worden ingezet. In de toekomst krijgen we te maken met nog meer financiële problemen, zoals krimp van het leerlingenaantal, veranderende bekostigingssystematiek (waardoor we minder geld krijgen) én verdwijnen van lwoo gelden. Het alternatief is om het gemiddeld aantal leerlingen per klas te verhogen. Dat wil niemand, dus moeten we kijken of het rooster nog ruimte kan bieden.

Het **knelpunten budget** wordt ook voor OVV ingezet. Daarmee is de MR niet blij. Het knelpunten budget is ingesteld om onderwijskundige ontwikkelingen te dragen gedurende dit en volgend schooljaar. De bestuurder legt uit dat vanuit dit knelpunten budget onderwijsontwikkelaars gefaciliteerd worden om leerdoel denken mogelijk te maken. Dit jaar wordt een deel van het knelpunten budget daaraan besteed. Het geld is bedoeld om de ontwikkeling mogelijk te maken.

De MR vindt het lastig dat ze geen zicht heeft op het inzetten van het knelpunten budget, hoeveel blijft er dan over voor het geval er knelpunten optreden, is het budget dan al opgemaakt voor OVV ?

Directeur bedrijfsvoering: alle gelden die worden ingezet voor onderwijsontwikkeling, scharen we onder OVV. Voorbeeld: onderwijs ontwikkelaars gaan binnen een bepaalde opdracht werken aan ontwikkelingen en onderwijsmodel. Stel ze hebben daarvoor te weinig tijd. De SD kan dan uit het *knelpuntenbudget* extra tijd 'kopen'. Dat is dan OVV tijd. De MR vindt het pijnlijk dat het knelpuntenbudget voor onderwijsvernieuwing beschikbaar wordt gesteld om de CAO te bekostigen.

Bestuur wijst er op dat nog steeds de max. lestijd van 750 klokuren naar max. 720 klokuren voor iedereen wordt. Daarmee houdt UC zich precies aan de opdracht.

Docent vraagt of het knelpunten nog ter bescherming van personeelslid met bepaalde beperking kan worden ingezet? A. van Kemenade beaamt dit, eigenlijk kan nog steeds extra tijd worden toegekend door het knelpuntenbudget.

Als een docent iets heel graag wil doen, naast 25 uur lesgeven, krijgt hij door vermindering naar 24 uur les tijd voor onderwijsontwikkeling.

Voor **professionele ontwikkeling** kun je je eigen scholingsuren inzetten (5% van je betrekkingsomvang), bijv. om coachingsvaardigheden te verbeteren via o.a. UCademy. De insteek is om voor iedereen die het wil OVV mogelijk te maken. Daarvoor moeten wel alle zaken die genoemd zijn op de lijst, worden ingezet.

De voorzitter MR vindt dat afspraken uit het verleden geldig moeten blijven.

A. v. Kemenade begrijpt dit heel goed. Vanuit Orion zit men ook bij CAO besprekingen en in commissie Dijkgraaf (VO-raad). Op het gebied van bekostigingssystematiek, leerlingenkrimp en afname van Iwoo gelden vindt een stapeling van verschillende effecten plaats. Dit signaal wordt op veel manieren af gegeven. Dit jaar kunnen we nergens op rekenen.

De bestuurder vraagt of de MR instemt met het omgaan van OVV zoals het hier beschreven staat?

De MR wil over de OVV takenlijst overleggen met de DR.

A. van Kemenade benadrukt dat *eind maart* het advies van de MR binnen moet zijn.

De OVV takenlijst ligt in principe bij SD, ook om personeel te betrekken.

6. **Orion benchmark - ter informatie**

De MR heeft de benchmark gezien en verder geen vragen. UC is een gemiddelde school, met een goede positie op financieel gebied. In 2019 gaat veel veranderen na de afrekening van de bouw, waarbij we 'terugzakken' naar het gemiddelde. De onderhoudsvoorziening wordt dan ook aangesproken. Op termijn zal de energierekening in het gemiddelde uitkomen. De verzuimfrequentie en -duur is relatief laag. Ook de overhead ligt laag. Primair proces: met het aantal uren per docent scoort UC laag, bij een vergelijkbaar aantal docenten als andere scholen maar onze docenten geven relatief weinig uren vanwege de hoeveelheid taken.

7. **Funciemix-notitie, inclusief maatwerkafspraken - eerste aanleg, instemming PMR artikel 24.1**

Twee bestanden zijn gestuurd, de oude en de nieuwe en de maatwerkafspraken wat UC gerealiseerd moeten hebben in 2020. In het streven sluiten we aan bij onderwijskundige ontwikkeling. In vergelijking van oude situatie en nieuwe, wat moet we dan worden uitgevoerd?

Een aantal taken behoren voortaan bij docent LC. Bijv. is coördinator wpl toegevoegd in LC. In het stuk zijn de verschillen genoemd. Deze koppeling volgt de beweging van de school.

De MR vraagt zich af waar zitten die nieuwe taken/funcities in het organigram van de school? De MR wil graag een overzichtelijk beeld vormen t.o.v. alle rollen en taken die er al zijn, zodat we weten wie welke taken ondersteund.

A. Van Kemenade zal dit in beeld trachten te brengen.

Volgende keer komt dit weer op de agenda.

8. **Taakbeleid, herformulering opdracht - ter bespreking**

De commissie slaagt er niet in om het geleverde tijdspad te volgen. In eerste instantie was het de bedoeling om het nieuwe taakbeleid in schooljaar '19-'20 te realiseren. Nu lijkt het erop dat dit schooljaar '21-'22 gaat worden. De docent die zitting heeft in de commissie licht toe dat met name de richting naar een vrij

werkverdelings-beleid maakt, dat er meer tijd nodig is om draagvlak te creëren. Er lopen nu initiatieven om scholen te bezoeken om goede ideeën op te halen.

De MR betreurt dat het proces vertraging oploopt, maar misschien wel onvermijdelijk om uiteindelijk een vrij werkverdelingsbeleid te ontwikkelen.

Wellicht moet in beeld komen om het huidige beleid te evalueren.

Advies: evaluatie van het huidige taakbeleid binnen de huidige context en het aanstellen van een procesbegeleider. Let op mogelijke werkdrukverhoging bij groepen die het opgedragen krijgen. Wel van belang om aan de slag te gaan met een middengroep om een eerlijk beeld en draagvlak te creëren.

De MR stelt vraagtekens bij het opzetten van pilots. Pilots moeten zorgvuldig vorm gegeven worden en aansluiten bij huidige ontwikkelingen.

9. **Aanpassing stakingsbeleid - ter bespreking.**
Na overleg wordt besloten om 'ingeroosterde tijd' te vervangen door 'ingeroosterde lestijd'.

 10. **Arbeidstijd- en rustregeling voor vmbo en h/v - ter bespreking artikel 24f, instemming PMR.** – gaat naar volgende vergadering

 11. **Overzicht klachten 2018 ter informatie** – gaat naar volgende vergadering

 12. **Directiestatuut** – *ter advisering MR, art. 23.i. – eerste aanleg* - – gaat naar volgende vergadering
- Volgende vergadering MR-bestuur: 25-3-2019