

## Verslag vergadering MR-bestuur d.d. 7-10-2019

De aan- en afwezigheidsregistratie is bekend bij de voorzitter

### 1. Opening en mededelingen

Opening door de voorzitter met een speciaal welkom aan de nieuwe ouder namens h/v.

Mededelingen door de directeur bestuurder.

- a) ICT medewerker servicedesk – over deze vacature is de voorzitter informeel geïnformeerd, voorafgaand aan de MR bijeenkomst. Formeel heeft de MR hierop adviesrecht, in het grote geheel van het functie bouwwerk, en in een volgende vergadering komt dit onderwerp terug. Intussen is een interne kandidaat in deze functie benoemd – hij had al een klein baantje op onze school en dat is uitgebreid met 0,65 fte. Voor beide sectoren is hij front office medewerker.
- b) Vrije School: Er is een goed bezochte info avond gehouden. Vóór de kerstvakantie heeft UC een intentieverklaring nodig van de geïnteresseerde ouders, om te kunnen inschatten of we het minimum aantal van 50 ll te kunnen behalen. De huisvesting moet dan ook rond zijn. (Hiervoor heeft UC een beroep gedaan op de gemeente.) Daarna volgt werving van Vrije School collega's. Er zijn al collega's die de opleiding gevolgd hebben, maar zij hebben nog geen ervaring. UC wil van start gaan met vmbo T - h/v. Op advies van de inspectie worden onze statuten nagezien, is waarschijnlijk geen probleem. T.a.v. het RPO is er ook geen probleem, de vrije school kan onder de vmboT, havo en vwo licentie ondergebracht worden. De partners in de regio zijn ingelicht over de voorgenomen plannen.
- c) 12 december begroting – de MR kan met de directeur bedrijfsvoering over de begroting 2020 spreken voor behandeling in de Raad van Toezicht en voor de MR-bestuursvergadering. Dit is mooier dan achteraf. Initiatief vanuit de voorzitter om een afspraak te plannen via de directiesecretaresse.
- d) Samenwerking Orion. Om diverse redenen hebben VOBO en Bladel afgezien van de voorgenomen samenwerking en ervoor gekozen meer intern gericht te blijven. Voortaan zal samenwerking van start gaan met Udens College, Elde College en Christiaan Huygens College. UC vindt dit m.n. op het gebied van bedrijfsvoering van belang, om de risico's af te dekken en door samenwerking schaalvoordelen te behalen op het gebied van salarisadministratie, personeelszaken en financiën. Vanwege het specialistische werk op een personeelsafdeling bijv. en krapte op de arbeidsmarkt, is het zeer moeilijk vervanging bij ziekte te vinden. Door samenwerking met collega scholen kan men bij elkaar inspringen om problemen op te lossen. Bij Elde gaat bijv. de directeur bedrijfsvoering weg, dit zou samen met Chr. Huygens en UC samen deels kunnen worden opgelost.

*De MR heeft hierover adviesrecht.* In deze samenwerking gaat het alleen nog over bedrijfsvoering. De vorige samenstelling was ook op gebied van onderwijs gericht. Het zal ongeveer een jaar duren voordat de systemen bij bedrijfsvoering op elkaar zijn afgestemd. UC gaat in zijn totaliteit over op AFAS, voor financiën, HRM en salarissen. De medewerkers van de betreffende afdelingen zijn hierover geïnformeerd. De impact voor deze collega's is dat zij met een ander systeem moeten gaan werken. Ook de afdelingsdirecteuren worden op de hoogte gebracht, andere collega's worden nog niet geïnformeerd, omdat het nog niet aan de orde is. Het hoge service niveau van het bedrijfsbureau en de hoge kwaliteit moet in stand blijven. Er zal wel meer in vaste procedures worden gewerkt, zodat ook een medewerker van een andere school bepaalde opdrachten kan uitvoeren. Hierbij worden ook de AVG functionarissen betrokken.

Er is groot vertrouwen dat het met deze scholen wel gaat lukken omdat we elkaar meer treffen op het urgentiebesef (risico's verkleinen en potentie benutten). Deze

overeenkomst is voor de komende 10 jaar. Er zijn natuurlijk de kosten van nieuwe systemen, maar de winst door een gezamenlijke aanpak is groter dan de investering. De algemene Orion samenwerking met de 14 scholen blijft zoals die is en was.  
*Op het moment dat de overeenkomst er ligt, zal de bestuurder die voorleggen aan de MR.*

- e) S.v.z. commissie duurzame inzetbaarheid – er is nog een vacature bij h/v en bij vmbo. Zodra het team compleet is wordt onder begeleiding van een externe adviseur verder gewerkt, met bewaking van de tijdslijn: niet later dan dec. 2020.
- f) De bestuurder brengt de WOTS sessie onder de aandacht, op 8/10 en 10/10, gevolgd door Socratische gesprekken, op 31/10 stakeholders bijeenkomst en bijeenkomsten met expert-groepen om het nieuwe SBP vorm te geven. Hij vraagt aan de MR-leden om collega's hierop attent te maken en zich aan te melden voor de diverse bijeenkomsten, zodat We Own The School bewaarheid wordt.
- g) ORION dag 4 oktober – enkele collega's hebben workshops gevolgd op andere orion scholen: verhelderend en positief. Uitwisseling met andere collega's in Orion verband eens in de 2 jaar wordt positief ontvangen. Het lijkt toch te kort om vervolg te krijgen, hoewel bijv TOA's al langer in Orion verband bij elkaar komen. Voor vakgroepen zou samenwerking op bijv. het gebied van PTA's zou enorme kwaliteitswinst kunnen geven.

## 2. Rondvraag

Ouderbijdrage. Leerling vraagt naar de s.v.z. en of hieromtrent een evaluatie komt. Vorig jaar is de ouderbijdrage verhoogd van € 15 naar € 25 en daarna zo min mogelijk geld gevraagd voor curriculum gebonden activiteiten. Diro bespreekt 10 okt. mogelijke sponsor-activiteiten. De bestuurder houdt de MR daarover op de hoogte. Komend jaar moeten de kosten lager worden. Uitwisselingsprojecten zijn niet vanzelfsprekend toegankelijk voor alle mensen. De inzet is om de verschraving zo klein mogelijk te maken. Er is niet gesneden in uitwisselingsactiviteiten. Het Ardennenkamp is nu een 1 daagse activiteit. Overigens komen er steeds meer kritische ouders, bijv. of de hike nog wel nodig is.

### 3. a. Verslag vergadering bestuur-MR 18-6-2019

geen opmerkingen. Het verslag wordt onder dankzegging vastgesteld.

### 3. b. Actie en besluitenlijst 18-6-2019

wordt doorgenomen.

Rooster van aftreden: MR leden mogen 2 periodes gedurende 3 jaar zitting hebben (art 5.5.) een MR lid kan zich maximaal 2 keer herkiesbaar stellen.

## 4. Examenreglement en PTA instemmingsbevoegdheid MR art. 22B

Op 1 oktober moesten de reglementen en PTA's ingestuurd worden naar de inspectie voor het VO. dit is bij de vergaderplanning over het hoofd gezien. Volgend jaar moet de eerste MR vergadering in de laatste week van september plaatsvinden.

De bestuurder verzoekt de SD's om meer uniformiteit aan te brengen in de reglementen.

De MR heeft een aantal opmerkingen:

- Pag. 19 van reglement hv. Bijlage regeling doubleurs, punt 6: leerling kan verzoek indienen om bepaalde onderdelen opnieuw te mogen maken.  
\* Dit gaat alleen over leerlingen die gezakt zijn en vwo 6 opnieuw doen. Daarmee kunnen ze de startkans voor schoolexamen te verbeteren. Bepaalde examens worden in de 4<sup>e</sup> klas afgesloten.
- Bij het vmbo reglement in art. 1 staat toelating tot het examen art. 1. Dit stukje wordt bij vwo overgeslagen. Moet zijn: toelating tot het EINDEXAMEN. Art. 2 is 'afnemen van het eindexamen'. Dit soort zaken moeten worden gelijkgetrokken. AK zal zich hiervoor inspannen.

*De MR stemt in met de examenreglementen, in de wetenschap dat er aandacht is voor gelijkgeschakeling van deze reglementen.*

#### 5. Evaluatie OVV. Voorbereiding op de evaluatie.

De MR vindt het belangrijk om te weten voor de evaluatie hoe OVV is weggezet op beide sectoren. Blijkbaar is er onlangs nog geschoven op vmbo. Bij vmbo lijkt meer vrijheid om met OVV om te gaan. Is er bij hv ander controle mechanisme op? Qua tijd kan het niet synchroon lopen met collega's onderling, zodat bijv. geen activiteiten binnen secties kunnen worden ontwikkeld.

De MR wil graag meer inzicht krijgen in de besteding van de gelden voor OVV en knelpuntenbudget.

De bestuurder probeert deze info op te halen via diro.

De bestuurder stelt dat bij de evaluatie OVV moet worden gekeken of het UC recht heeft gedaan aan het individuele recht dat iedere collega heeft op OVV, zoals dit in de CAO is geregeld.

UC heeft geprobeerd er het beste van te maken, binnen de cao-ruimte. Hoe de uitwerking per sector daadwerkelijk is weggezet verschilt. Dit komt in diro aan de orde, mede omdat (t.b.v. de formatie) in februari opnieuw aan personeel wordt voorgelegd hoe men het persoonlijk budget wil invullen, daar wordt OVV toegevoegd.

De bestuurder vraagt zich in het geval van een enquête af welke vragen we zouden moeten stellen.

#### 6. Evaluatie taakbeleid.

Op welke wijze is het extra budget van € 225.000 resp. € 150.000 ingezet?

*Beide punten 5 en 6 naar volgende vergadering met inhoud vanuit de directie.*

#### 7. Tropenrooster, interne omstandigheden beleidsmatig en uitvoerend

De bestuurder heeft de procedure rondom het tropenrooster wat aangescherpt.

Bijv wordt nu over SCHOOLdagen gesproken, 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> dag kan dan geen maandag zijn, als het zaterdag en zondag 30 graden is kan het maandag geen tropenrooster zijn. (zie punt 2). Wijziging: In de afweging vindt er overleg plaats van de SD met de voorzitter van de DR. In het vorige document stond dat de directeur bestuurder het besluit moet nemen: voortaan overleggen de SD's met de directeur bestuurder.

De MR vraagt zich af waarom pas in laat stadium besloten dat het tropenrooster van kracht wordt als voor de hele week al tropische temperaturen voorspeld worden.

Bestuurder: de eerste dag dat het zich voor doet, kán de enige dag zijn. De eerste dag overleg, tweede dag aanpassing doen op diverse plaatsen in de school, de derde dag zou het tropenrooster van kracht kunnen zijn. Er zijn grote verschillen in onze gebouwen. In de nieuwbouw zou het belachelijk zijn om leerlingen naar huis te sturen. Daarom liever kiezen om op maat aanpassingen te doen waar het niet goed is. Het B gebouw is significant beter dan de derde etage van het T gebouw.

Leerlingen willen graag meer duidelijkheid. De communicatie is belangrijk.

Graag tijdig aangeven wat het verloop zal zijn en op welke dag het tropenrooster van kracht wordt. Het plan moet aan het begin van de zomer helder zijn. Zodra de voorspellingen van

KNMI bekend zijn, moeten de acties bekend worden gemaakt, als die temperatuur dan op dag 1 dit, dag 2 dat en dag 3 dat. Ook naar leerlingen helder van tevoren communiceren. De verschillen tussen de gebouwen zijn enorm. Op sommige plekken is het binnen heter dan buiten, terwijl het in de nieuwbouw en B-gebouw relatief koel is.

De MR vraagt of er feitelijke metingen kunnen worden gedaan die doorslaggevend kunnen zijn, binnentemperatuur en/of CO2

Dan is er nog het verschil tussen OP en OOP, bijv. conciërges en administratie etc. Die discussie speelt ook een rol. Docenten gaan in de mediatheek werken als ze de kans hebben.

De bestuurder neemt dit mee naar de diro vergadering, volgende keer weer op de agenda incl. communicatie.

#### 8. Professioneel handelen en kleding.

De directie worstelt hiermee en legt de vraag voor aan DR, MR, LL-raad en Ouders. Directie wil geen regels opstellen.

Vanuit de professionele relatie die een collega heeft naar kinderen toe, hoort geen korte broek bij een man en ook geen teenslippers. Dat is vrijetijdskleding en je bent niet in je vrije tijd met leerlingen en/of ouders bezig.

Enkele zaken die in de discussie naar voren komen:

- Kleding is een vorm van meningsuiting, goed als docent een gesprek voert met de leerling over de kledingkeuze van de leerling.
- De docent heeft een voorbeeld functie.
- Ook collega's onder elkaar kunnen erover spreken. Als men op slippers komt werken, wordt je daar op aangesproken.
- Leerlingen merken op dat sommige vrouwelijke docenten te grote inkijk hebben en dat sommige docenten altijd dezelfde kleding dragen, en/of er onverzorgd uitzien.
- Afkeuren op wat je aan hebt klopt niet. Bij leerlingen stimuleren we zelfstandigheid, in eigen waarde blijven, respectvol met anderen omgaan, dat geldt ook voor docenten.
- De MR heeft er moeite mee dat tussen man en vrouw gediscrimineerd wordt. Man mag niet op slippers, vrouw met hemdje en kort rokje en leren riempje als schoeisel mag wel, dat is erg vreemd.

#### 9. Aandachtpunten in de jaarplanning MR

De bijlage is bekend bij de MR leden en hoeft niet te worden besproken. OVV komt nog terug.

#### 10. Samenstelling MR, incl. Rooster van Aftreden - *ter informatie*

*Start tijdig met de verkiezing is advies van AK.*

en OPR 2019-2020 is gestart, goede bijeenkomst, leerplichtambtenaar was er op. Aantal nieuwe mensen in de OPR, nu met ongeveer 10 of 12 mensen. De stukken worden doorgestuurd naar de secretaris.

29/10 komen DR'en en MR bijeen, afspraken van vorig jaar komen op de agenda. Graag terugkoppelen.

Volgende vergadering: 7-11-2019

- o *Funciemix en functieomschrijving – ICT medewerker*
- o *MR-DR afspraak bestuur*

De voorzitter sluit de vergadering om 21.03 uur.