

## **Verslag vergadering MR-bestuur d.d. 7-11-2019**

De aan- en afwezigheid is bekend bij de voorzitter van de MR

### **1. Opening en mededelingen *ter informatie***

- a) Uitgaande brief aan ouders/leerlingen betreffende de klimaatstaking  
De MR vraagt of een leerling kan worden beperkt tot éénmalig demonstratierecht. A. van Kemenade geeft aan dat de eerste demonstratie gerelateerd kan worden gebracht met een opdracht. Een eventueel volgende absentie vanwege een demonstratie wordt aan de leerplicht ambtenaar doorgegeven.  
Er is n.a.v. de brief geen enkele reactie gekomen van ouders en/of leerlingen.
- b) S.v.z. Vrije School – naast de info avond Vrije School komt ook tijdens de reguliere info avonden het Vrije School onderwijs aan de orde. Bij geïnteresseerde ouders worden intentieverklaringen opgehaald. Tot nu toe is er veel enthousiasme en lijken we met voldoende leerlingen te kunnen starten (minimaal 50 leerlingen). Dit aantal moet eind december bekend zijn. De situatie rondom de huisvesting wordt geïnventariseerd.  
De MR vraagt hoeveel de school moet investeren om zo'n Vrije School van de grond te krijgen. Wat is het risico?  
De bestuurder schat 500 uur voor het vooronderzoek en begeleiding. De kosten gaan uit voor de baten. Indien UC met 50 ll kan starten zal het uiteindelijk kosten neutraal zijn.  
Voor inzet van personeel en standaardinventaris zijn er wel berekeningen, maar de daadwerkelijke kosten zijn mede afhankelijk van de beschikbare huisvesting.  
*Bij de voorbespreking van het volgend overleg, het reglement raadplegen t.a.v. de rol van de MR.*  
De RVT wordt geïnformeerd, maar neemt hierover geen beslissingen.
- c) S.v.z. Strategisch Beleidsplan: een aantal leden namen deel aan de WOTS bijeenkomsten, 2 MR leden waren aanwezig bij de Stakeholdersbijeenkomst. In de Socratische gesprekken wordt met nog meer diepgang over de onderwerpen verder gesproken. Vervolgens wordt de samenvatting en analyse in december in gesprek met expertgroepen uitgewerkt. De bestuurder zegt toe de data en analyses in de breedte te delen in de organisatie. Hij hoopt dat we mensen hebben kunnen raken en dat mensen voelen dat ze kunnen meepraten over de toekomst van de school.
- d) S.v.z. commissie duurzame inzetbaarheid – de eerste bijeenkomst met de externe begeleider is gehouden. Planning gemaakt tot sept. 2020. 8/11 wordt de aanpak besproken met de (hopelijk voor het laatst) nieuw samengestelde groep. Hoop dat we nu volle kracht vooruit kunnen gaan, positief gevoel.

### **2. Rondvraag**

Geen vragen.

### **3. a. Verslag vergadering bestuur-MR 7-10-2019**

-pag.2 bij rondvraag bij ouderbijdrage. Diro heeft besloten dat mogelijke sponsor-activiteiten worden onderzocht, mede met input info van ouder. De directeur bedrijfsvoering gaat er mee aan de slag.

- de periodes van zitting zullen in het rooster van aftreden aangepast worden zoals in verslag.

- over het onderwerp kleding: de bestuurder verzamelt de input vanuit verschillende gremia over dit onderwerp en komt er op terug.
- *Het verslag wordt onder dankzegging vastgesteld.*

### **3.b. Actie en besluitenlijst 7-10-2019**

Alle punten zijn afgewerkt.

## **4. Evaluatie OVV en Evaluatie taakbeleid.**

de opdracht is gesteld door de MR om OVV te evalueren. MR vindt OVV een moeilijke zaak: omdat er geen financiering tegenover staat is gezocht binnen de bestaande structuur. Veel mensen zien OVV als een sigaar uit eigen doos.

### a. Enquête vragen:

- hoe hebben mensen het ervaren, zou je het op een andere manier willen invullen, vragen om suggesties.
- heeft OVV bijgedragen aan vermindering van ervaren werkdruk.
- hoe zijn de ervaringen per sector.

Docent: hoe ervaar je de activiteiten en inzet, zonder meteen aan werkdruk te denken, een aantal zaken worden positief ervaren maar als je meteen op werkdruk wordt bevraagd, vertroebelt dat je blik. De vraag zou moeten zijn:

- 'wat levert OVV je op' – Wij komen er aan nu toe te werken aan een aantal zaken die je persoonlijk wat opleveren, zonder acht te slaan op de werkdruk.

Is er een overzicht van activiteiten op de sectoren?

*De bestuurder legt de invulling van de enquête vragen i.v.m. OVV voor aan diro en de beleidsmedewerker kwaliteitszorg.*

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

de sectordirecties hebben (van elkaar verschillende) overzichten aangeleverd.

Vmbo heeft het potje leeggemaakt. Bij h/v lijkt het budget ruim overschreden.

De bestuurder wijst op de post 'knelpunten onvoorzien lopend schooljaar' onder c.

Hij licht toe dat het knelpuntenbudget in eerste instantie is opgesteld omdat we een andere manier van werken invoerden, waarbij collega's met meer wisselingen gedurende de dag te maken kregen, wat als ervaren knelpunt kan gelden. Ook vernieuwingen zoals leerling coach i.p.v. mentorschap. Met dat budget zijn extra uren ingezet om collega's meer ruimte te geven deze nieuwe zaken aan te gaan.

Binnen beide sectoren is het geld in die geest uitgegeven, conform van tevoren gemaakte afspraken. Deze overzichten geven de inzet weer, deels uit het innovatie budget, deels uit het knelpunten budget en deels uit de reguliere formatie.

Bij h/v is alles waarop men inzet wilde plegen opgeteld. Uiteindelijk komen ze dan tekort uit de reguliere formatie, er is 82k meer ingezet dan er uit het knelpunten budget werd gehaald, maar de gepleegde inzet bevatte ook reguliere taken.

MR vraagt of met het tijdelijke knelpunten budget is toegewerkt naar een doel en is dat doel met dit budget bereikt? Kan het budget worden opgeheven? Wat zijn de financiële gevolgen als de knelpunten niet weg zijn.

De bestuurder kan daar nog geen antwoord geven. Hij ziet dat het budget ondersteunend is geweest en een aantal zaken lopen nog door. De directeur bedrijfsvoering weet pas bij de bespreking van de concept begroting hoe de zaken ervoor staan. Gezien het feit dat er veel ontwikkelingen zijn in de school, gaan we er van uit dat er nog extra geld nodig is. Die vraag zal vanuit de sectoren worden gesteld.

### c. Op welke wijze worden huidige afspraken gecontinueerd in het licht van uitstel taakbeleid?

Wat gebeurt er als het nieuwe taakbeleid in de toekomst niet met de nodige meerderheid wordt goedgekeurd. Huidige taakbeleid inclusief addendum loopt af in sept. 2020. Wat heeft dit dan voor gevolgen voor de begroting?

De directie wil eerst afwachten wat de uitkomst zal zijn. Begrotingen lopen per kalenderjaar.

*De bestuurder zal dit onderwerp op de agenda plaatsen.*

#### **5. Tropenrooster met communicatie**

De ouders vinden het niet spannend. Als UC de arbeidsomstandigheden voor personeel in de gaten houdt, vinden zij het prima.

De bestuurder heeft met facilitaire afdeling overleg gehad, en daarna de factor binnen-temperatuur uit het stuk gehaald omdat die tot nu toe niet wordt opgemeten.

N.a.v. een vraag van de leerling wordt verwezen naar de tekst: dit document voorziet in tijdig communiceren en ook in het Plan van Aanpak.

*De voorliggende vraag is of de schoolleiding voldoende kader aanbiedt aan de sectordirectie om te acteren, in overleg met de vz van de deelraad.*

*De MR komt hierop terug.*

#### **6. Functiemix en functieomschrijving ICT medewerker**

De Functie omschrijving ICT medewerker bleek al in het bestaande functie-bouwwerk te zitten, dus eigenlijk hoefde het niet met de MR worden besproken. UC heeft inmiddels in concept een aantal nieuwe functies beschreven deze komen in de volgende vergadering terug ter informatie.

##### Functiemix

Door de MR is al eerder gesproken is over promotie van excellent functionerende docenten, ook lag een verzoek vanuit de sectoren om naast specialisten ook Ic en Id generalisten op te nemen. In het verleden is de functie docent generalist in LC er wel geweest, maar de functie is er uit gevallen, nu is een nieuwe beschrijving gemaakt. De MR is daar blij mee.

*De voorzitter wijst nog op enkele zaken in de tekst, die worden aangepast door de bestuurder en de aangepaste tekst komt weer terug in MR en diro.*

#### **7. MR-DR afspraak bestuur**

Het startgesprek wat met de bestuurder is gevoerd aan het begin van vorig schooljaar en het verslag van de bestuurder daarvan, is nogmaals doorgenomen door de MR met DR'en. Waarom is er destijds geen reactie uit voortgekomen? In de bijeenkomst is gezegd dat de inhoud van het verslag, als normaal wordt gezien en weergeeft hoe we met elkaar communiceren. Dat vinden we voldoende, zonder daar nog verder afspraken over te maken. Alle deelnemers hebben de bijeenkomst als heel positief ervaren om elkaar te leren kennen. maar niet om besluiten of afspraken te maken. De bestuurder: toen is gesproken over hoe je met elkaar omgaat in de verschillende gremia, vooral als er nieuwe collega's in deze gremia komen.

Ouder vraagt het organigram van documenten. Hoe allerlei zaken relatie met elkaar, dit komt wel weer in het SBP aan de orde. Voor de bestuurder heeft dit geen prioriteit, de documentenstructuur kun je niet koppelen aan de organisatiestructuur. Hij stelt voor dat de MR zelf alle (openbare) documenten in een dropbox hangt.

#### **8. Orion Benchmark – toelichting ter vergadering**

De bestuurder wilde een anonieme versie aanbieden. Hierin wordt echter niet voorzien door de accountant. We krijgen wel op korte termijn een anonieme benchmark van UC met vergelijkbare scholen in Nederland, van Wijs accountants.

## **9. SSC Udens College met Elde College en SECVO (Christiaan Huygens College).**

*De MR heeft adviesrecht o.b.v. art. 23.d.*

- Deze overeenkomst gaat alweer verder dan vorige keer is uitgelegd. Er zijn zoveel mogelijk heldere afspraken gemaakt, bijv. dat de overeenkomst wordt aangaan voor 10 jaar, dit is bindend. De overeenkomst is opgesteld m.b.v. Verus, werkgeversorganisatie PC en RK. Het juridische deel is in concept opgesteld met jurist van Verus en de scholen hebben de feiten aangevuld.
- De MR heeft het stuk doorgenomen, ze missen 2 bijlagen.
- De directeur bedrijfsvoering beaamt dat het 'service level agreement', nog niet klaar is. De scholen moeten nog afspreken welke diensten aan elkaar kunnen worden verleend, en welke niet, op het niveau van administratieve processen. Daarna wordt één SLA opgesteld.
- Art.4. gezamenlijke werving bij vacatures. Wat betekent de instemming van andere scholen over benoeming van onze werknemer?
- Directeur bedrijfsvoering licht toe dat wanneer een hoofd financiën met pensioen gaat, een nieuwe functionaris wordt gezocht die complementair is met de andere hoofden. Dit om in de samenwerking zoveel mogelijk kwaliteit te benutten. In sollicitatieprocedures (voor bestuursleden) schuift nu ook al een Orion rector aan. Een gedragen besluit met 3 scholen is goed omdat je intensiever gaat samenwerken. Uiteindelijk benoemt de bestuurder, dat blijft, formeel heeft hij de bevoegdheid om eventueel tegen te houden. Als het bestuur een handtekening zet dan heeft hij commitment met wervingsprocedure.
- Ouder: wat als het niet goed loopt? Bestuurder: daarover moeten we nog nadenken, een exit procedure moet nog worden ontworpen.
- In art 7 gaat het over huisvesting, wordt in de toekomst een kantoor opgericht voor ssc? De directeur bedrijfsvoering geeft aan dat er geen intentie is om een kantoor in Veghel te hebben, maar wie weet of we in de toekomst een soort gezamenlijke ruimte nodig hebben. Misschien gaat een collega van Uden 1 dag in de week in Schijndel te werken.
- Er zijn gezamenlijke bijeenkomsten gehouden met de betrokken medewerkers en daarbij is o.m. duidelijk gemaakt dat collega's misschien op een andere locatie komen te werken.
- Bij benodigde opleiding wordt de standaard studieovereenkomst opgesteld.
- De voorzitter vraagt of er een financieel plan gemaakt is wat deze efficiency slag zal kosten. De directeur bedrijfsvoering weet dat in algemene zin een studie is gedaan waaruit blijkt dat elke overeenkomst korter dan 4 jaar zinloos is. UC gaat over naar Afas, maar we hadden toch afscheid genomen van RAET, zij het nu wel eerder. UC kan gebruik maken van de expertise van andere scholen die ervaring hebben met Afas. Het is een grote uitdaging om in één keer zowel voor financiën als voor personeelszaken over te gaan naar een nieuw systeem. Dit vergt ook een investering qua training. De inrichting voor de eigen organisatie kan door de andere scholen worden ondersteund, dankzij het feit dat het vergelijkbare scholen zijn. De kosten gaan voor de baten uit.

*De 3 scholen verzamelen op diverse plaatsen op en aanmerkingen n.a.v. de plannen voor het SSC. De definitieve versie komt terug op de agenda. Pas nadat het stuk is getekend, worden de bijlagen gemaakt. Dit mede om de samenwerking op 1.1.2020 te kunnen starten.*

#### **10. Orion Onderwijs carrière**

*De MR heeft adviesrecht o.b.v. art. 23.d.*

Het stuk staat op de agenda omdat het de samenwerking met 13 Orion scholen raakt, het is geschreven om subsidie aan te vragen voor 250k. de subsidie is verkregen voor 3 lijnen:

- 1) regionaal mobiliteitscentrum in Orion verband, tijdelijke vacatures, met personeel van aangesloten scholen in te vullen
  - 2) professionalisering zoals Orion Academy
  - 3) communicatie, als Orion en 14 afzonderlijke scholen en werkgevers presenteren, maar de mogelijkheid dat je binnen andere scholen tewerk gesteld kunt worden.
- De directeur bedrijfsvoering participeert in de werkgroep regionaal mobiliteitscentrum.
  - C. Reijnierse is benaderd voor de verbinding met de twee academische opleidingsscholen die binnen Orion actief zijn.

#### **11. Rondvraag**

Leerling: leerlingenraad heeft naar leerlingen statuut gekeken en is van plan om dit te actualiseren en heeft dit in de MR onder de aandacht gebracht. Opvallend dat laatste actualisering in 2014, laatste instemming door II MR in 2011. LI raad wil ermee aan de slag gaan. De II delegatie van de MR moet er akkoord op geven.

De bestuurder vindt dit een mooi streven van de leerlingenraad en adviseert samenwerking te zoeken met de II raad van vmbo. Op to-do lijstje voor dit jaar.

Sluiting om 21.04 uur

Volgende vergadering: 12-12-2019  
- *Begroting 2020*