

Notulen vergadering MR-bestuur d.d. 12-12-2019

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

1. Opening en mededelingen ter informatie

- a. S.v.z. Strategisch Beleidsplan. Na de stakeholdersbijeenkomst zijn Socratische gesprekken gehouden, daaruit is een analyse gekomen. Bij de daarop volgende WOTS bijeenkomsten waren helaas weinig mensen uit de school, behalve de schoolleiding. Hierna wordt een verslag gemaakt. dit wordt teruggekoppeld in de school. Collega's hebben inmiddels info via een link gekregen. de Leerlingenraad en ouders krijgen dit nog toegestuurd via de beleidsmedewerker kwaliteitszorg. De informatie is m.n. bestemd voor de deelnemers. Het vervolgdokument is voor breder publiek bestemd.
- b. S.v.z. commissie duurzame inzetbaarheid – helaas is docent vmbo afwezig.
- c. S.v.z. organisatiestructuur – toegevoegde notitie. De verantwoordelijkheid voor onderwijs en begeleiding van leerlingen wordt in teams neergelegd, met een team coördinator of domein coördinator (nu leerjaar coördinator). De afdelingsdirecteuren bewaken de doorlopende leerlijn op vak inhoud en vakdidactiek. Ook is de afdelingsdirecteur verantwoordelijk voor personeelszorg en – begeleiding, kwaliteitszorg en begroting. Dit is geen wijziging van de organisatie. Ook nu heeft afdelingsdirecteur B/K onderbouw verantwoordelijkheid voor 2 teams, samen met de coördinatoren. De teams moeten nóg meer een team voor een vaste groep leerlingen worden. De AD blijft leidinggevende. Een coördinator heeft een taak, deze is 'meewerkend voorman', geen leidinggevende. Bij h/v wordt in 10 domeinen gewerkt, voor iedere 2 domeinen 1 AD. Idealiter zou een team of vakgroep de resultaten van leerlingen bekijken en samen met AD of coördinator bespreken waar verbetering nodig is. Dit is met AD's en SD's besproken. Formatief kan er een verandering optreden bij vmbo, van 4 naar 5 afdelingsdirecteuren. Dit geeft consequenties voor het formatieplan van de sector en is ter bespreking in de deelraden.

2. Rondvraag

- Leerling: bij het opbergen van natte jassen in kluisjes werkt de ventilatie niet voldoende.
- M. Spierings: Op vmbo wordt dit al 10 jaar gedaan (zonder ventilatie in de kluisjes).
- Leerling: gespreksruimtes met glas vinden sommige leerlingen niet prettig.
- Directeur bedrijfsvoering: dit is inderdaad bekend, er komt nu folie op het glas.
- Voorzitter: op h/v is Peppels ingevoerd. Kan het onderzoek voor de keuze om tot invoer van Peppels te besluiten inzichtelijk worden gemaakt? Men hoort dat Peppels niet de beste keuze was.
- Bestuurder: er waren 2 goede keuzes: Magister.Me met Simulize en Peppels. Reden om niet voor Peppels kiezen was omdat uit de 0-meting onder personeel bleek dat het niveau van ICT-vaardigheden eigenlijk te laag is voor het instapniveau van Peppels. Toch is voor Peppels gekozen is omdat dit het beste aansluit bij de onderwijskundige ontwikkeling. Daarom is voor een zorgvuldig implementatietraject gekozen. Bij h/v is gestart. Er wordt begeleiding geboden, collega's kunnen hun deskundigheidsbevordering besteden aan ontwikkelen van hun ICT-vaardigheden.

3. a. Verslag vergadering bestuur-MR 7-11-2019

Pag. 3 punt 5. De MR komt er nog op terug bij tropenrooster mag weg. Het was al goedgekeurd.

3.b. Actie en besluitenlijst 7-11-2019

-Tropenrooster – was goedgekeurd door MR, de schriftelijke goedkeuring wordt toegestuurd.

-Sponsoractiviteiten. De directeur bedrijfsvoering heeft het convenant uitgeplozen. Staat voor komend schooljaar.

4. Verzoek tot aanpassing PTA

De afdelingsdirecteur bovenbouw vmbo theoretisch vraagt of hij, bij kleine wijzigingen niet via de MR hoeft te gaan, bij wil deze direct kunnen voorleggen aan de inspectie.

De MR stemt daar mee in, maar wil graag een overzicht van wijzigingen in het PTA die na instemming hebben plaatsgevonden.

Zodra er een wijziging is, deze zo snel mogelijk communiceren naar leerlingen.

5. S.v.z. Vrije School – rol van de MR in de besluitvorming

- N.a.v. een ouderinitiatief Vrije School in Uden is dit plan opgestart. UC wil een school zijn voor elke leerling uit Uden en omgeving. Ons SBP heeft de leerling als vertrekpunt, brede vorming etc. dit heeft raakvlakken met de vrije school.
- Uit onderzoek blijkt dat een aantal leerlingen vanuit ons voedingsgebied reizen naar Nijmegen en Eindhoven. Een Vrije School afdeling zou qua leerlingenaantal en werkgelegenheid voor onze school gunstig kunnen zijn.
- In eerste instantie werd gedacht aan de locatie vmbo, omdat daar minder leerlingen zijn dan voorheen. Echter, door het nieuwe onderwijsmodel zijn op vmbo toch alle lokalen bezet.
- De Vrije School zal, ondanks het feit dat de lokaliteit buiten de school gezocht moet worden, onder het bestuur van UC vallen. Op het aanmeldingsformulier kan VS als keuze aangevinkt worden. (Waldorf Uden, vrije school).
- Enkele zittende docenten hebben de opleiding Vrije School onderwijs gevolgd en kunnen hun vak geven op de Vrije School. De werving voor docenten VS zal spoedig starten, onder voorbehoud van aanmelding.
- De kosten gaan voor de baten uit omdat er ontwikkeltijd nodig is. Uiteindelijk moet dit project kosten neutraal draaien.
- UC start met de eerste klas vmbo t/havo, doorgroeiend naar een onderbouw. Pas later besluiten of UC ook met bovenbouw doorgaat, afhankelijk van de omvang.
- De rol van de MR in de besluitvorming is niet duidelijk. Is de Vrije School een aparte sector? *De voorzitter vraagt hiervoor extern advies.*
- De naam wordt Waldorf Udens College.

6. Evaluatie OVV en Evaluatie taakbeleid.

a. OVV enquête resultaten.

De uitkomsten van de enquête is dat de mensen redelijk positief zijn over de invloed op onderwijsontwikkeling maar negatief over de bijdrage aan verminderen van de werkdruk. Het is een generieke cao maatregel voor werkdruk beleving.

Hoe gaan we nu om met de convenants gelden en met de OVV tijd.

Voor volgend jaar is een planning gemaakt met 2 studiedagen, daaraan kunnen nog 3 dagen aan worden toegevoegd zodat de OVV ontwikkeltijd aan de collega's wordt gegeven in de vorm van studiedagen. De tijd zie je dan niet meer terug in de jaartaak. Op deze manier kom je niet in de knel met onderwijstijd.

De bestuurder vraagt aan de MR om hierover na te denken.

OVV dient voor ontwikkeling van onderwijs én voor werkdruk vermindering.

Wat is voor de collega's / afdeling / echt werkdruk verminderend ?

Eventueel kunnen de convenantsgelden ingezet worden voor surveillance in de pauze, of voor een extra onderwijs assistent. Dit geld is beschikbaar gedurende 2 schooljaren, het zijn voornamelijk incidentele bedragen.

De bestuurder stelt voor om hier in de volgende vergadering over door te praten, zodat vóórdat het formatieproces in gang wordt gezet, een besluit kan worden genomen.

- OVV tijd inzetten zoals afgelopen jaar óf in de vorm van studiedagen
- Hoe gaan we het gesprek met collega's in de school voeren over werkdruk verlagende maatregelen, met geld dat gedurende 2 jaar wordt ingezet (\pm 100 k/jaar per sector).
- De MR kan hierover namens personeel praten.
- Idee van een ouder om een vitaliteitsprogramma aan te bieden, zoals bijv. bij gemeente Uden. Dit doet UC al met yoga en mindfulness. Werkdruk is een individuele beleving.

b. inzet extra budget

Uit de reserve wordt in 2020 400k ingezet voor onderwijs: innovatiebudget 150 k en knelpunten budget 150k schoolbreed. De resterende 100 k wordt aangevuld met de nieuwe convenantsgelden van €153 / per leerling = 418 k. Een kwart van dit bedrag wordt per sector toegekend in 20/21 en in 21/22. De convenants gelden staan nog niet in de begroting. De besteding van de convenantsgelden moeten in overleg met personeel.

MR denkt er over na en komt hier 16 januari op terug. In februari wordt gestart met het formatieproces.

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

7. Functiemix en functie omschrijvingen

eerste aanleg, functieomschrijving instemming personeel MR op basis van artikel 24

Taken, rollen en verantwoordelijkheden

- Belangrijkste is dat, naast de specialist, ook de LD generalist is toegevoegd, o.a. op verzoek van de MR. Een generalist heeft geen specifieke taak en derhalve komt er geen aparte functieomschrijving. *In de tekst aanpassen 'eens in de drie jaar' dit geldt voor elke collega in de school.*
- De voorzitter vraagt naar de aantallen LB-LC-LD van de functiemix zoals die eerder waren afgesproken. De bestuurder meldt dat UC er mee bezig is. Er is nog veel te doen om de functiemix te realiseren. De sectordirecteuren gaan aan de slag met wensen naar de inhoud: Wat heeft de school nodig om de ambities te realiseren. We streven wel naar het behalen van de percentages. 3 keer per jaar wordt een nulmeting gedaan.
- Hier gaat het nu om het beleid. De getallen gaan over de uitvoering. Onze AD's hebben allemaal een OOP directiefunctie. Zodra je hen leidinggevende taak toekent met LD, voldoe je aan de eisen voor de functiemix. UC vindt dat oneigenlijk omdat de AD's nauwelijks les geven.

De MR stemt in met het document taken rollen en verantwoordelijkheden.

De functieomschrijvingen zijn allemaal de revue gepasseerd in diro. In de MR is de LOB coördinator eerder aan de orde geweest, maar nog niet officieel aan het functie boek toegevoegd.

De MR heeft instemmingsbevoegdheid op het functie bouwwerk en over nieuwe functies daarin.

Een stafmedewerker heeft geen leidinggevende opdracht in de lijn van het onderwijs, maar heeft een ondersteunende en adviserende rol op onderwijsgebied.

Onze kerntaak is onderwijs, om die goed uit te kunnen voeren is personeel nodig, met een hoofd. OOP heeft cijfers in de schaal, OP heeft letters LB, LC en LD.

Een gecertificeerde functiewaardeerder stelt de functieomschrijvingen met de scores, die corresponderen met een salaris schaal.

De functiebeschrijving hoofd toa is onbekend bij vmbo, bij h/v is hier wel behoefte aan.

De facilitair manager vmbo geeft leiding geeft aan leerlingenadministratie, conciërges en

toa's. Bij h/v is een hoofd facilitair, die geen leiding geeft aan toa's. Dit komt voort uit keuzes die gemaakt zijn t.a.v. functies in het facilitaire bedrijf voor 2 verschillende functies. De voorzitter vindt dit een uitbreiding van de schoolleiding omdat het hoofd toa een aantal taken van de directie overneemt t.a.v. de gesprekkencyclus. De MR wil de organisatie zo plat mogelijk houden. Vorige keer is over de functie van AD besproken. In de leiding hoort de gesprekkencyclus. De MR wilde niet dat gesprekken bij een coördinator gelegd werden. Dan klopt het niet dat dit voor toa's nu wel bij een andere functionaris dan AD gelegd wordt. Deze persoon is weer verantwoording schuldig aan een directeur. De bestuurder meent dat het niet gaat om zo plat mogelijk te zijn maar om zo goed mogelijke prijs/kwaliteit te leveren.
De MR neemt dit mee naar de volgende vergadering.

8. Shared Service Centre Udens College met Elde College en SECVO (Christiaan Huygens College) De MR heeft adviesrecht o.b.v. art. 23.d.

De overeenkomst betreft de samenwerking op het niveau van bedrijfsvoering, in eerste instantie P&O en financiën en op termijn ICT. De zittende directeurs bedrijfsvoering (2) zijn de functioneel leidinggevenden. Elde College heeft geen directeur bedrijfsvoering meer. Daarin zit het schaalvoordeel waar we naar op zoek zijn. Zodra een functionaris met pensioen gaat wordt gekeken of we die positie opnieuw invullen, dan wel onderling kunnen opvangen. Er is een bepaalde omvang aan bedrijfsvoering nodig, maar in de (nabije) toekomst daalt het leerlingen aantal. Procentueel wordt het aandeel bedrijfsvoering dan duurder. Het werk dient wel op en gelijk niveau te blijven zonder 1 op 1 vervanging. De functies directeur bedrijfsvoering UC en Christiaan Huygens komen voortaan voor een deel ten laste van Elde College, omdat een deel van de werkzaamheden van de directeur bedrijfsvoering worden overgenomen.

De voorzitter vraagt of de bestuurder en de directeur bedrijfsvoering tevreden zijn met het voorliggende. Dat is zeker het geval, de 3 MR'en van de afzonderlijke scholen én de Raden van Toezicht hebben naar de overeenkomst gekeken, evenals de bestuurders, de directeurs bedrijfsvoering en een jurist. Uit eerdere versies van de overeenkomst sprak veel vertrouwen, maar de jurist heeft belangrijke aanpassingen gedaan t.a.v. de periode: van 10 naar 7 jaar met een ontbindingsmogelijkheid.

De collega's in de scholen die direct hiermee te maken krijgen, zijn op de hoogte gebracht. Zodra de overeenkomst is getekend door de bestuurders, worden alle collega's in de school geïnformeerd.

De MR ziet hierin een nog intensievere manier van samenwerking. Meer lijnen lopen door in de organisatie dan in beginsel gezegd werd. Is er ook samenwerking met OMO overwogen? M. Spierings: Het gaat om behoud van kwaliteit van dienstverlening voor de scholen, dan moet je niet bij OMO zijn. Het is ook niet de bedoeling dat we een kantoorje oprichten in Veghel. Ieder kan vanuit de eigen werkplek werkzaamheden uitvoeren, ook voor één van de andere scholen. Hooguit voor overleg moeten we bij elkaar komen. In een portaal komen mutaties op personeelsgebied. Die kunnen worden verwerkt in de diverse systemen. Voorafgaand aan het boekjaar wordt een begroting gemaakt, maar de kosten van de directeur bedrijfsvoering, staan nog niet in deze begroting omdat er nog geen contract ligt. Het gaat wel effect hebben op de realisatie van de begroting van 2020.

De MR stemt in met deze overeenstemming. Daarmee kan AK zijn handtekening zetten onder de overeenkomst. De Raden van Toezicht zijn op 4-12-19 bijeen geweest.

9. Orion Onderwijs carrière / regionale aanpak lerarentekort - de MR heeft adviesrecht o.b.v. art. 23.d.

Het stuk van alle Orion scholen met drie externe partners heeft te maken met een subsidie traject. In de uitwerking op het niveau van RMC (regionaal mobiliteitscentrum); professionalisering en profilering van de Orionscholen. Deze 3 hoofdlijnen worden verder

uitgewerkt. De samenwerking wordt onderbouwd en geformaliseerd. Daarom wordt dit voorgelegd aan de MR.

De voorzitter informeert naar de afspraak binnen Orion dat collega's van Orionscholen voorrang hebt bij sollicitaties op andere Orionscholen.

De bestuurder bevestigt dat dit al een staande afspraak was die hier geformaliseerd wordt.

De MR vraagt of men hierdoor in dienst komt bij een ander bestuur dan het Udens College?

De bestuurder verzekert dat dat niet zo is en voor het geval dat aan de orde zou komen, wordt het separaat aan de MR voorgelegd. Het RMC is nog niet daadwerkelijk uitgewerkt (pag 5). Het is meer een projectbeschrijving.

De MR vraagt hoe dit bijdraagt aan het aanpakken van het lerarentekort.

Directie: Orion wil een pool van vervangers benoemen, dat vergroot niet het aantal docenten.

Door een aantrekkelijke werkgever te zijn als Orionschool zou een kandidaat voor een Orionschool kunnen kiezen i.p.v. een OMO-school. We proberen mensen die op de arbeidsmarkt komen voor ons te doen kiezen. Door intensieve samenwerking met de HAN en RU kan er een aantrekkelijk opleidingsaanbod zijn, waardoor meer mensen kiezen voor de opleiding. De academische opleidingsschool is hierin opgenomen. UC heeft daarin al goede stappen gezet en probeert dit concept uit te breiden naar de andere Orion scholen. Bij het financiële plaatje is 'algemeen' hoog door de projectorganisatie en stuurgroep. De directeur bedrijfsvoering zal dit nakijken.

Dit onderwerp is besproken in de tweede aanleg.

Er zijn geen onoverkomelijke bezwaren van de zijde van de MR. Volgende vergadering formeel afronden.

10. Begroting 2020, waaronder middelen convenant *ter informatie*

Volgende keer terug op de agenda.

De MR-leden maken een afspraak met de directeur bedrijfsvoering om de begroting in een kleine groep bespreken.

De bestuurder wijst op de middelen van 1 miljoen die zijn vrijgemaakt in de begroting voor de klimatologische maatregelen / luchtbehandeling op vmbo, waarmee ook energiebesparing wordt gerealiseerd.

11. Compensatiebeleid

Vanuit een afdelingsdirecteur vmbo komt de vraag hoe om te gaan met extra gewerkte dagen van docenten. Het gaat om parttimers. Wat is daarvoor formeel geregeld.

Directeur-Bestuurder: hierover heeft onlangs een stuk gestaan in het PB. Compensatie geldt alleen voor OOP (mensen in schaal 1 t/m 8) en voor mensen met bapo / levensfase bewust personeelsbeleid. Daarnaast is er een regeling die geldt voor mensen die gebruik maken van ouderschapsverlof waaraan ze gedeeltelijk bijbetalen. Dit is weliswaar niet in de cao geregeld maar UC compenseert wel.

Voor alle anderen hoeven we niet te compenseren volgens de cao. Terugkomen voor leerlingenbesprekingen hoort bij de docenttaak, ook als men parttime werkt.

De bestuurder wil de volgende afspraken vastleggen en in diro bespreken:

- 1. We gaan zorgzaam om met collega's bij het extra inzet vragen in relatie tot de inzetbaarheidstabel. Er staat nergens dat we moeten compenseren. Extra inzet moet tijdig worden afgesproken.*
- 2. Elke toezegging van compensatie voor de groep bapo en ouderschapsverlof moet in de SL besproken zijn.*
- 3. Compensatie vindt plaats binnen de trap, zodat er geen lessen uitvallen.*

De voorzitter sluit de vergadering om 21.42 uur.

Volgende vergadering: 16 januari 2020