

Notulen vergadering MR-bestuur d.d. 16-1-2020

De aan- en afwezigheidsregistratie is bekend bij de voorzitter

1. Opening en mededelingen ter informatie

- a) S.v.z. Strategisch Beleidsplan – er is een expert bijeenkomst geweest, met leden van het management en diverse collega's in de school, in februari komt een vervolg. Er is terug gekoppeld in de school met de opbrengsten. Na februari worden de resultaten beschreven en in een infographic vervat. De WOTS opbrengsten moeten nog gedeeld worden met leerlingen, ouders en mensen die bij de stakeholdersbijeenkomsten zijn geweest.
- b) S.v.z. commissie duurzame inzetbaarheid – docent, het proces verloopt voorspoedig en met vertrouwen in de uitkomst. Zaken als wtf worden nu onder de loep genomen.
- c) S.v.z. organisatiestructuur – op het document in de vorige vergadering wordt nog feedback gegeven in diro. We willen naar een team-georganiseerde structuur, onderwijs rondom een groep van \pm 150 II. De verantwoordelijkheid ligt laag in de organisatie. De team coördinator draagt de verantwoordelijkheid voor onderwijs en begeleiding. Men voelt zich als team verantwoordelijk voor de eigen groep leerlingen. Dit om “de hoge kwaliteit als vanzelfsprekendheid” te waarborgen. De team coördinator is hierin de procesbegeleider voor een eigen teamplan en eigen doelen. Het team ontwikkelt zich binnen de gestelde kaders van het SBP van het UC. Er kunnen wel accentverschillen zijn. De doorlopende leerlijn moet goed bewaakt worden, dit is o.a. de verantwoordelijkheid van de leidinggevende afdelingsdirecteur. De afdelingsdirecteur is verantwoordelijk voor het leidinggeven aan de collega's in het team. De termijn voor realisatie loopt mee met de ontwikkelingen op h/v en volgend schooljaar zal dit model in het vmbo doorgevoerd worden.
Dit document wordt nog besproken met de coördinatoren. Daarna komt het aangepaste document terug in de MR vergadering.
De evaluatie zal o.a. middels het personeelstevredenheidsonderzoek verlopen. De directeur bestuurder bespreekt de evaluatie van de domeinstructuur met de beleidsmedewerker kwaliteitszorg.
De MR geeft aan dat in de organisatie niet persé iedereen enthousiast is.
Het is niet duidelijk of dit aan de structuur of aan de invulling ligt.
- d) Peppels het onderzoek is door drie deskundigen van binnen en buiten de school op het gebied van ICT/onderwijs gehouden.
De projectgroep heeft advies uitgebracht over een portal die schoolbreed moet worden ingevoerd. Daar komen Peppels en Magister Me/Simulise uit. De groep heeft lichte voorkeur voor Magister. De MR vraagt zich af waarom niet voor Magister gekozen is voor vmbo? Volgens het rapport heeft Magister de mogelijkheid om VO content te gebruiken, leerdoel gericht.' Etc. en bovendien is Magister reeds bekend bij de collega's en leerlingen. Waarom is dan voor vmbo ook voor Peppels gekozen? Peppels is volgens de MR niet geschikt voor vmbo leerlingen, vooral niet voor B en K en ook niet voor docenten. Kunnen we voor vmbo dan toch met Magister gaan werken als h/v al gestart is met Peppels?
A.van Kemenade: de opdracht aan de projectgroep was op voorhand: voor één systeem kiezen. Dit mede i.v.m. de op en afstroom van leerlingen tussen de sectoren. Veel antwoorden op de vragen staan in het overzicht dat door hem gemaakt is met +/-.
De eindconclusie gaf 2 goede portals. Slotconclusie: Simulise heeft een ontwikkelboog die korter is dan bij Peppels, dat was het voordeel van Magister. Omdat peppels onderwijs inhoudelijk beter aansluit op coaching, leerdoelen en de onderwijskundige ontwikkelingen is daarvoor gekozen door Diro.
De hoofdreden voor de projectgroep om voor MMS te kiezen was gerelateerd aan de 0-meting van de digitale vaardigheden van de docenten op vmbo.

Peppels vereist een ontwikkelsprong van de collega's. Toch hebben we voor onderwijskundige uitgangspunten gekozen en hopen dat de collega's zich zodanig ontwikkelen dat ze met Peppels kunnen omgaan. Het aspect B en K-leerlingen is als negatief beschouwd. De Windows omgeving is gebruikersvriendelijk. Beide systemen luisteren goed naar de markt, daardoor hebben we vertrouwen in het project.

De MR heeft er moeite mee dat de projectgroep overruled wordt door de vmbo collega's zijn niet op de hoogte, terwijl het op h/v al draait. De MR heeft het gevoel dat dit niet op de juiste wijze is doorgevoerd.

De docent h/v zegt dat Peppels niet goed werkt op h/v. Je wordt overladen met vormen waar je dingen kwijt kunt. Leerlingen zouden er zelf mee moeten werken maar dat gebeurt niet.

De bestuurder geeft aan dat er collega's zijn bevroegd. De informatie is op beide sectoren opgehaald. Wat daarbij niet goed is gegaan: vanuit vmbo is dit, ondanks dat bekend was dat dit onderzoek liep, niet goed opgepakt. Dit geldt overigens niet voor de user stories. Het personeel is geïnformeerd dat het onderzoek liep, en is benaderd voor de user stories. Het is ook een verantwoordelijkheid van de collega's in de school om op de hoogte te blijven.

Uiteindelijk is binnen de school de directeur bestuurder eindverantwoordelijk voor de keuze van een portal.

Het is aan de sector om Peppels in te voeren. Vmbo kan bijv. in leerjaar 1 te beginnen en gedurende 4 jaar in te voeren.

De MR staat niet achter de keuze voor Peppels en het gelopen proces.

Ouder: leerlingen werken heel weinig met Peppels omdat de docenten er niet mee kunnen werken.

Leerling: met de invoering van Peppels waren heel weinig mensen op de hoogte hoe het werkt. Wordt het nog universeel.

De bestuurder wijst op de whiteboards om berichten na te lezen over de invoering. Er zijn verschillende bijeenkomsten georganiseerd voor personeel. Ook OVV tijd was daarvoor ingeruimd. Docent h/v bevestigt dat voor de vakantie een bijeenkomst geweest, 2 uur gedurende een middag.

De bestuurder zal nadere informatie opvragen op de sector omtrent de invoering van Peppels en wat er nodig is om er een succesvolle implementatie van te maken op vmbo. Ook wijst hij op het feit dat de MR geen verantwoordelijkheid heeft over de keuze van een portal.

- e) In mei/juni wordt een bestuurlijke visitatie uitgevoerd vanuit Orion. Daartoe moet door de bestuurder een zelf evaluatie worden opgesteld. Collega bestuurders vanuit Orion voeren gesprekken met A. van Kemenade, met ouders, leerlingen, collega's etc. daarbij wordt de rol en doorzettingskracht van het bestuur doorgelicht. Het doel is om horizontale feedback op te halen richting bestuur. Het wordt ook in 'code goed bestuur' verwoord dat de bestuurder zelfreflectie pleegt en feedback op het functioneren ophaalt. De uitkomst in het verslag van de commissie zal met mensen in de organisatie gedeeld worden. Tijdsbesteding van ll en collega's in de school ongeveer 2 uur.

2. Rondvraag

Leerlingen zijn in het proces van actualisering van het leerlingenstatuut bij het privacy reglement aangekomen. Ze hebben een gesprek met de Functionaris

Gegevensbescherming gevoerd. Het privacy reglement (reglement verwerking leerling gegevens) is nodig aan aanpassing toe, het stamt uit 2005. In de volgende vergadering komt op de agenda dat het reglement moet worden herzien.

De directeur bedrijfsvoering beaamt dat. De functionaris AVG is er van op de hoogte dat er een stapel documenten ligt die moeten worden aangepast aan de nieuwe privacywet. We hebben nu prioriteit te geven aan het ontwikkelen van vereiste documenten die nog helemaal

ontbreken. Het privacy reglement heeft helaas geen prioriteit. Er zijn 52 subdoelen in de AVG ten gevolge van de wetgeving. Het is belangrijk om eerst zaken die in strijd zijn met AVG aan te pakken. We zijn daar al 1,5 jaar mee bezig.

De directeur bedrijfsvoering geeft binnenkort een planning wanneer het document aangepast zal worden.

Vraag van ouder of de te plaatsen camera's geoorloofd zijn.

De directeur bedrijfsvoering legt uit dat deze camera's worden geplaatst op verzoek van sector h/v i.v.m. vernielingen en diefstal in de nieuwe school. Er is wel een reglement voor nodig. De AVG functionaris heeft hier al naar gekeken. Voor cameratoezicht de buitenkant van het gebouw is het met de gemeente gesproken. Om je eigendommen te beveiligen mag je cameratoezicht hebben, maar dat moet aan bepaalde regels voldoen.

De OR is op de hoogte gesteld. Volgende keer wordt het in de MR besproken. De leerling mag dit delen in de II raad.

Op het vmbo hangen al veel langer camera's.

3.a. Verslag vergadering bestuur-MR 12-12-2019

Pag. 3. Agendapunt 7. Naast specialist ook de LD generalist is toegevoegd. "ld" moet weg. *Het verslag wordt onder dankzegging vastgesteld.*

3.b. Actie en besluitenlijst 12-12-2019

4 punten waar nog instemming of advies nodig was, zijn inmiddels door de voorzitter ingestuurd.

1a: opvragen van rol MR bij vrije school komt terug op de agenda.

Daarmee is de actie en besluitenlijst vastgesteld.

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

De bestuurder vraagt of de MR van mening is dat zij tot nu toe door het bestuur is meegenomen in de ontwikkelingen? Wat verwacht de MR van het bestuur?

De MR denkt goed te zijn geïnformeerd over alle ontwikkelingen, maar weet niet of er nog ontwikkelingen gaande waar zij niet van op de hoogte zijn.

De MR twijfelt of het verstandig is om zo'n grote verandering naar buiten te brengen terwijl binnen de school nog zoveel in ontwikkeling is. We hebben net Aanzet achter de rug, projecten in BB, nieuw onderwijsmodel, op vmbo is een nieuw onderwijsmodel. Nu ook nog de Vrije School.

Van Kemenade legt uit dat de aanleiding was het verzoek vanuit de het ouderinitiatief Vrije School. We hebben gekeken of dat past bij hoe wij een school willen zijn. Inhoudelijk sluit VS aan bij onze visie op onderwijs. 5 jaar geleden zou dat nog niet het geval zijn geweest. Wij verwachten hiermee ook een kleine demping van de komende krimp, zodat o.a. de stafdiensten op sterkte te kunnen blijven (financiën, personeelszaken en kwaliteitszorg), zodat we veel energie aan onderwijs kunnen geven. Als het II aantal daalt, moet de ondersteunende dienst in omvang terug. De Vrije School betreft maar een beperkte groep collega's, daarmee legt het niet veel druk op het onderwijs in de school.

De MR vraagt of hierbij de de grondslag verandert, dan moet de MR hierin een rol spelen.

De bestuurder beaamt dat de inspecteur van het onderwijs stelt dat de statuten aangepast moeten worden, onze grondslag is een samenwerkingsstichting: openbaar, katholiek en PC. Wij dachten dat de antroposofische richting daar onder viel. Dat blijkt niet zo te zijn. In maart zal de bestuurder de MR in dit proces betrekken.

Docent h/v ziet dat er een sollicitatieprocedure loopt voor een docent. De directeur bedrijfsvoering beaamt dit, de vacature is onder voorbehoud, we weten nog niet of er voldoende leerlingen zullen zijn. Dit is goed gecommuniceerd aan de belangstellenden. Het gebouwelijke proces wordt separaat gelopen met PO bestuur en de gemeente.

We zijn al vanaf september met dit proces bezig, zoals in ieder verslag van MR-bestuur is te lezen.

De voorzitter wijst er op dat de oudergeleding ook iets moet vinden van het opnemen van de antroposofische grondslag in de school.

De bestuurder vraagt of de MR naast formeel op de bevoegdheden wil zitten, ook wil kijken of men het een goede ontwikkeling vindt. Het is een geïsoleerde ontwikkeling, het raakt het reguliere onderwijs eigenlijk niet.

De personeelsgeleding twijfelt, past het bij ons, wat zijn de financiële risico's, vorige keer hebben we gehoord dat die er niet zijn. De omgeving vraagt zich af of er niet teveel zaken opgetuigd worden. Is dit de goede manier om het service niveau op orde te houden? Er is zorg dat er onrust ontstaat en dat er twijfels komen over het positieve effect op de gehele school. Is daar rekening mee gehouden?

De bestuurder vraagt aan de MR om aan te geven wat zij dan precies aan informatie nodig hebben.

Het op orde houden van de ondersteuning verloopt o.a. door het SSC én om de VS op te starten. De bestuurder denkt dat leerlingen die anders naar elders zouden gaan eventueel naar VS UC komen. Met een kleine groep collega's kunnen we dit sterk neerzetten. Het effect is nu nog moeilijk te meten.

5. Evaluatie OVV en Evaluatie taakbeleid.

a. inzet van convenants gelden voor werkdruk verlichting.

b. inzet van OVV tijd

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

Art 7 uit cao VO gaat over Persoonlijk Budget. Je kunt dat jaarlijks naar keuze inzetten middels een keuzeformulier via personeelszaken. Dit gaat op dezelfde manier door. Mensen sparen veel uren op die ze wellicht niet kunnen opnemen. Nu wordt onderzocht om art. 7 te koppelen aan een regeling voor het leasen van een elektrische fiets. De keuze is bedoeld om te kunnen kiezen voor fietsen in het woon-werk verkeer, om beter in balans te blijven. Dat zou ongeveer 20 uur van het PB kosten, blijft 30 uur over. Dus vrije dagen ruilen voor een elektrische fiets. De werkkostenregeling kan hiervoor niet worden ingezet, die is te beperkt. *We moeten het nog onderzoeken, het zou kunnen dat het niet mogelijk is qua WKR.*

Het is niet mogelijk om PB in te zetten voor een fitness abonnement, dat zou in de WKR vallen.

De MR: vindt het goed dat leasen van een e-bike wordt uitgezocht. Mogelijkheden voor collega's voor een bredere keuze bij inzet van het PB is prima.

OVV evaluatie heeft plaatsgevonden, bijlage met interpretatie van A. van Kemenade.

Algemeen geven collega's aan dat het een bijdrage levert aan onderwijsontwikkeling, maar geen positieve bijdrage aan verminderen van werkdruk. De bestuurder wil voor dit jaar onderzoeken of OVV in plaats van tijd in het jaartaakplaatje, omgezet kan worden in 10 ontwikkelmiddagen.

MR zegt dat mensen het belastend vinden dat ze aan een taak moeten werken met een einddoel, ze zitten vast aan een opdracht die extra werkdruk oplevert. Hoe worden die 10 ontwikkelmiddagen ingericht?

Bestuurder: het idee blijft hetzelfde, je legt jezelf een opdracht op binnen een team of vakgroep om bijv. lesmateriaal te ontwikkelen a.d.h.v. leerdoelen.

In je jaartaakplaatje staat dan geen OVV tijd meer, maar gedurende het jaar geef je minder les omdat je gedurende die 10 dagdelen geen les geeft maar gebruik kunt maken van ontwikkelmiddagen.

Docent vmbo meent dat OVV nu het in het rooster staat, je werkt er aan op een tijd die je zelf wilt aan een specifieke taak waarop je niet speciaal met andere mensen iets doet.

10 middagen zou hij niet werkdruk verlagend vinden.

Bestuurder: Uit de enquête kwam naar voren dat mensen OVV nu te versnipperd vinden, om kort aan een opdracht te werken / elke maand 1 middag (op wisselende dagen) zou daaraan tegemoetkomen.

De voorzitter van de MR ziet niet in wat er het voordeel van zou zijn voor het vmbo om 10 middagen te plannen. Wel voor h/v omdat het daar anders ingericht. Bij vmbo vult men het veel meer als taak in. Is het mogelijk om per sector verschillend te organiseren?

Bestuurder: het is een rechtspositionele uitvoering van de cao, die moet voor elke werknemer hetzelfde zijn.

De voorzitter wijst er op dat veel mensen in vmbo OVV het in de taak hebben – 10 middagen geeft extra taken. Ook lesuitval van 10 middagen is nadelig.

De bestuurder stelt voor om de mening van collega's breed op te halen. Op 31/1 is een studiedag ingeroosterd, maar nu door de bonden ook als stakingsdag gepland. Daarom wordt die dag geen programma aangeboden. De collega's kunnen de dag zelf invullen, door te staken (dat heeft geen salaris consequenties omdat geen lessen ingepland zijn) óf op school te spreken over de mogelijkheden van OVV, n.a.v. de enquête.

Het is nu een unieke situatie. We hadden kunnen kiezen voor een programma op 31/1, maar er is gekozen voor eigen keuze van collega's. Wel kan de OVV enquête worden besproken. De collega's die niet aanwezig zijn zouden nog een keer in de gelegenheid moeten worden gesteld om daarover te spreken.

De MR vind het een goed idee om de invulling van OVV aan de collega's voor te leggen die dag.

De convenants middelen voor 2 jaar– zo'n 433 k voor UC in 2 jaar tijd. Hiervan gaat 400 k naar de sectoren: 100k/sector/jaar. Het restant wordt in de school ingezet voor begeleiding van (startende) collega's en een professionaliseringscoördinator.

De collega's in de sectoren worden betrokken bij de inzet van deze middelen (verplichting vanuit de middelen verstrekking).

Er staat in het stuk hoeveel uren er kunnen worden ingezet voor OOP of voor OP. Het kan een idee zijn om een extra onderwijsassistent per domein in te zetten ter verlichting van de werkdruk.

MR ziet dat er meer OOP's zijn bij UC in vergelijking tot andere scholen.

De MR heeft dit stuk nog niet vooraf besproken, de invulling van de 31^{ste} vind men positief. Voorleggen van de keuze is akkoord.

6. Functiemix en omschrijvingen (bijlagen)

*eerste aanleg, functieomschrijving instemming personeel MR op basis van artikel 24
Dit gaat naar volgende vergadering.*

7. Orion Onderwijs carrière (bijlage)

De MR heeft adviesrecht o.b.v. art. 23.d, tweede aanleg.

8. Begroting 2020 (bijlage) –

hiertoe is een afspraak gemaakt met betrokkenen.

9. Vakantieplanning 2020-2021

Onderwijskundig had UC liever de tweede week ingezet voorafgaande aan de meivakantie. Echter de scholen in de regio houden zich allemaal aan het BOV advies, zowel PO als VO. Daarom wil UC dit advies ook volgen. Echter meteen na de vakantie begint het CE!

Er is altijd van uit gegaan dat het, m.n. voor vmbo leerlingen, beter is om geen vakantie te hebben voorafgaand aan het examen. De collega's vmbo gaven aan dat een aantal examens digitaal zijn die flexibel in te zetten zijn.

Docent vmbo bevestigt dat het altijd fijn is om leerlingen kort voor het examen te zien. Aan de andere kant hebben ze tijd om te leren. Het kan wel lang zijn.

Bestuurder: dit ligt nu voor, docenten hebben recht op 60 vakantiedagen, daarmee is er nog recht op een extra dag die in de meivakantie valt (hemelvaart). Voorstel om deze dag in te zetten op Goede Vrijdag. De personeelsdag en studiedag moeten nog worden ingepland. 189 is het minimum, je mag er meer geven. UC gaat altijd uit van 1/10 tot 1/10.

De MR geeft positief advies.

10. Compensatiebeleid Udens College

A.v.Kemenade heeft een reactie geschreven n.a.v. dit punt in de vorige vergadering. Bij schaal 1 t/m 8 is er recht op compensatie van overwerk. Bij overige schalen is er een max. in te zetten dagdelen dat niet overschreden mag worden en er is in principe geen recht op compensatie. Bij bapo is een ander verhaal en bij UC ook bij mensen met ouderschapsverlof, omdat zij een deel van het verlof zelf betalen. Compensatie mag nooit tot lesuitval leiden. Het oproepen van parttimers moet zorgvuldig gebeuren. Toevoegen dat dit ter bespreking in de SL is, om hier zoveel mogelijk op een gelijke manier mee om te gaan. De voorzitter wijst op extra reiskostenvergoeding voor parttimers die terug moeten komen. Parttimers moeten relatief vaker terugkomen. Dus moet die extra vergoeding krijgen volgens de MR.

Bestuurder : alle collega's krijgen 10 maanden reiskostenvergoeding, echter zij reizen maar 9 maanden. Die maand extra reiskostenvergoeding kan je beschouwen voor extra reiskosten.

De directeur bedrijfsvoering wijst op de extra administratieve last om dit apart te verwerken: dan moeten we overgaan op het systeem om alle collega's voor de dagen dat ze hierheen reizen / de werkelijk gereisde dagen gaan vergoeden, omdat het voor alle collega's gelijk moet lopen. Per saldo zal men dan minder overhouden, maar het is wel overeenkomstig de werkelijk gemaakte kilometers. Er is nu gekozen voor 10 maanden vergoeding om die administratieve lasten en administratieve inzet te voorkomen.

Bij minder dan 8 km reisafstand krijg je geen reiskostenvergoeding.

Volgende vergadering: 19 februari 2020