

## Notulen vergadering MR-bestuur d.d. 19-2-2020

De aan- en afwezigheidsregistratie is bekend bij de voorzitter

### 1. Opening en mededelingen ter informatie

geen

### 2. Rondvraag

geen

### 3. a. Verslag vergadering bestuur-MR 16-1-2020

de notulen worden vastgesteld

### 3. b. Actie en besluitenlijst 16-1-2020

de voorzitter heeft een aantal zaken schriftelijk doorgegeven.

De directeur bedrijfsvoering vraagt wanneer het privacy reglement op de rol staat.

### 4. Fietsregeling

*Instemmingsbevoegdheid personeelsdeel MR, artikel 24 lid p*

De directeur bedrijfsvoering heeft een leaseconstructie onderzocht, de conclusie is dat dit niet interessant is voor personeelsleden. Men is daarmee de reiskostenvergoeding kwijt, moet bijtelling betalen, zonder eigenaar te worden.

De school kan, binnen de belastingregelingen, een renteloze lening verstrekken aan de werknemer die het PB kan inzetten om deze lening terug te betalen. De werknemer is daarmee meteen eigenaar. Het PB wordt over het bruto loon berekend, daarmee is dit de meest gunstige constructie, voor zowel personeel als voor UC. Ook ontvangt men nog steeds reiskostenvergoeding. De e-bike moet min. 2000 en max 3000 euro kosten. Als men zelf bijlegt kan een duurdere fiets aangeschaft worden. Een goedkopere fiets is niet interessant voor het verminderen van het reservoir aan opgespaarde PB. Een full timer OP kan in ongeveer 2,5 jaar met inzet van PB de lening aflossen. Bij een lagere salarisschaal kan het 4 jaar duren. Het uurloon aan het begin van de lening blijft gelden, om teveel administratieve last te vermijden. De werknemer moet verplicht een bewijs van verzekering voor betreffende e-bike overleggen.

- Mensen die PB al inzetten voor bapo kunnen hier geen gebruik van maken.
- Collega's in een vervanging kunnen niet deelnemen.
- De regeling staat los van de Werkkostenregeling.
- Dit is een UC regeling buiten de CAO. UC kan dit samen met de MR regelen, personeelsleden kunnen kiezen om er al dan niet aan mee te doen.

*De MR stemt in met de regeling. De directie zal formeel naar deze instemming gaan handelen, door de regeling in het keuzeformulier dat de collega's in maart krijgen van start te laten gaan.*

### 5. Vrije School

Docent is aanwezig om de s.v.z. Vrije School toe te lichten.

De rol van de MR was aanvankelijk onduidelijk en de MR was bezorgd over de mogelijke imagoschade indien de opstart van de Vrije School niet doorgaat, er is al veel publiciteit aan gegeven.

docent : tijdens de inspiratie avonden, o.a. van gisteren blijkt dat er veel belangstelling is. Niet alleen in Uden maar landelijk groeit de Vrije School. Op de langere termijn sluiten we perfect aan bij de huidige trend. Het zou jammer zijn als al deze leerlingen naar Nijmegen gaan. Op de middellange termijn zouden we een mooie onderbouw kunnen hebben voor de Vrije School. Voor de bovenbouw is dit lastig, gezien de profielkeuzes. Bij de reguliere BB zijn 4 profielen. Dat is zelfs bij de gevestigde Vrije School Karel de Grote in Nijmegen niet mogelijk.

Tijdens informatie bijeenkomsten is hierover duidelijkheid verschaft aan de ouders. Sinds 8 jaar zijn er ongeveer 12 of 14 nieuwe Vrije Scholen zoals wij dat zullen zijn. Sommigen gaan wel en andere niet door in de bovenbouw, mede afhankelijk van het leerlingenaantal. Het plan is te starten met ieder jaar 2 klasjes. Om te kunnen starten is een minimum rond 45 ll nodig, anders gaat het niet door.

We kunnen mogelijk last hebben van reeds eerder gemaakte keuze van kinderen van de Zevenster voor Nijmegen. De Vrije School Nijmegen is zeer behulpzaam, ze zien ons niet als concurrent. De inspiratie avonden zijn bij Zevenster georganiseerd om de doelgroep zoveel mogelijk te betrekken.

- Het rooster en de lessentabel is opgedeeld in periodes van 3 weken. Voor het komende jaar.
- Gaat het lukken om de school betaalbaar te maken. Moet er veel geld uit UC bij? Er staat niets in de begroting. docent: de lessentabel moet dezelfde betaalbaarheid hebben als regulier onderwijs. De ouderbijdrage is wel veel hoger, dit geldt voor alle Vrije Scholen. Ouders weten dit op voorhand. Zij hebben een andere keuzemogelijkheid, dus die hogere bijdrage mag gevraagd worden. Het is een voordeel dat deze leerlingen en de collega's die er werken gebruik maken van de bestaande ondersteunende diensten.
- Qua huisvesting: is een formele aanvraag voor onderhuisvesting ingediend. Dit loopt via de ambtelijke molen, in juni/juli komt uitsluitsel. In het voorgesprek met de gemeente is dit doorgenomen en in gesprek met PO bestuur is afgesproken dat wij gebruik gaan maken van een bepaalde locatie. De naam wordt in later stadium bekend gemaakt (1e week na carnaval zowel naar collega's als naar de pers).
- Personeel: vacatures zijn onder voorbehoud. Verder kan gebruik worden gemaakt van bijv. conciërge van de bestaande PO school. Voor bepaalde specialismen worden mensen ingehuurd (zoals euritmie).
- Formeel: na de 3 4 5 maart inschrijvingen wordt op 6 maart het besluit genomen of het doorgaat. Stemt de MR in met het voorstel? De MR stemt in met het voorstel en wenst UC veel succes met verdere ontwikkeling van de Vrije School.

## 6. OVV

De gehouden evaluatie over OVV is voor het bestuur aanleiding om naast de huidige regeling een alternatief aan te bieden. Aangezien er sprake is van één werkgever voor elke werknemer van het Udens College zal er sprake moeten zijn van één regeling voor alle medewerkers. Dit betekent dat er een keuze gemaakt moet worden. Het is de bedoeling om OP per sector uit te nodigen (zie ook volgende onderwerp) om hierover met elkaar in gesprek te gaan. Afhankelijk van het verloop van de gesprekken zal het bestuur een definitief voorstel uitwerken en dat ter instemming voorleggen aan de MR.

Het tweede alternatief is alleen mogelijk binnen de grenzen van de onderwijstijd.

Het bestuur vraagt toestemming aan én commitment van de MR voor deze werkwijze.

(Instemmingsbevoegdheid personeelsdeel MR, artikel 24 lid h.)

OVV – er worden 2 mogelijkheden aangeboden, de bestaande methode of 10 ontwikkel middagen gedurende het schooljaar.

Omdat dit de rechtspositie van elke werknemer raakt, moet het bestuur één besluit nemen. We halen op in de sectoren hoe men er over denkt. Vervolgens zal in de maartvergadering een voorstel voor de MR voorliggen.

De MR vindt het belangrijk dat elke collega zijn mening kan geven. Bij inspraak middagen is de opkomst vaak nogal laag. Bij een meerderheid van > 50% zal de uitkomst gelden.

Personeelslid vindt het lastig dat voor het hele UC maar 1 oplossing komt. Op dit moment is OVV verschillend geregeld per sector. De bestuurder vindt het niet acceptabel om op één school meer dan één regeling te hebben.

*De bestuurder koppelt terug in diro: informatie bijeenkomsten per sector organiseren, aansluitend een enquête en de uitslag van de enquête is bindend.*

## **7. Inzet convenantsmiddelen**

Op basis van beschikbare informatie uit de school wil de schoolleiding een top 5 per sector vaststellen van mogelijke manieren om deze middelen in te zetten. Zoals eerder aan gegeven is hiervoor in de formatie van 20-21 en 21-22 ongeveer € 100.000,- per sector beschikbaar. We willen personeelsleden per sector uitnodigen (zie ook vorige onderwerp) om hierover met elkaar in gesprek te gaan. Afhankelijk van het verloop van de gesprekken zal de sectordirectie een definitief voorstel(len) ter instemming voorleggen aan de DR. Het tweede alternatief is alleen mogelijk binnen de grenzen van de onderwijstijd.

*Het bestuur vraagt toestemming aan én commitment van de MR voor deze werkwijze.*

*Het gaat om het geld dat in het najaar is vrijgekomen.*

- De bestuurder heeft in de vorige vergadering gedeeld dat aan de voorkant geld gereserveerd wordt voor de inzet van docentcoaches en inzet van de professionaliseringscoördinator, dit is in lijn met de bedoeling van de gelden. Het overige geld per sector wordt o.b.v. van verdeling van OP / sector gemaakt.
- Op h/v zijn gesprekken gevoerd tijdens de stakingsdag. In het evaluatiegesprek kwam het voorstel om hieruit een top 5 te destilleren en die te doen gelden voor beide sectoren. De deelraden moeten daarna daarover spreken.
- De MR vraagt of er kaders en spelregels zijn waarbinnen wij kunnen denken? Bestuurder: zoals vorige keer besproken, maken we een vertaling naar tijd. Voor een s12 functionaris kun je minder uren inzetten dan voor een s8 functionaris. Aan de hand van de top 5 willen we de gesprekken wat inkaderen. Mocht daarna een heel goed idee worden gelanceerd zou dat toch meegenomen kunnen worden.

*MR stemt in met de voorgestelde werkwijze ten aanzien van de inzet van de convenantsmiddelen.*

## **8. Organisatiestructuur**

*Om ervoor te zorgen dat leerlingen én collega's betrokken zijn op elkaar en verantwoordelijkheid willen en kunnen nemen zijn we van mening dat we de verantwoordelijkheden voor onderwijs en begeleiding laag in de organisatie neer moeten leggen. De uitwerking vind je bijgaande notitie. Het bestuur is van mening dat we opdrachten verstrekken binnen de huidige functieomschrijvingen, binnen het beleid van de functiemix en dat de huidige verhoudingen tussen de verschillende medewerkers hetzelfde blijven. Dit betekent dat er sprake is van uitvoering van beleid en geen wijziging van beleid.*

*Het bestuur biedt de organisatiestructuur aan ter informatie.*

De teamgerichte organisatie van het Udens College is in het vooroverleg besproken door de MR. Er is m.n. gekeken naar hoe de teams kunnen functioneren, naar collega's, coördinatoren en afdelingsdirecteuren. De vraag is of de leerling beter uit de verf komt met deze structuur? De leerling staat hierin niet beschreven. Wel het onderwijs in de zin van toepassing en kwaliteit. De leerling miste de koppeling van het team met de leerling in het stuk.

De bestuurder licht toe dat we beginnen met de aansluiting bij de pijlers: de leerling als vertrekpunt. De teams moeten zich dus rondom een groep leerlingen organiseren. Om de leerling goed met elkaar en collega's te verbinden is het belangrijk om een vast team van collega's te hebben. Het gaat er om de verantwoordelijkheid voor onderwijs en begeleiding in het team te leggen. We noemen de coördinator dan 'team coach', hij heeft echter geen leidinggevende rol in het team, die ligt bij de afdelingsdirectie en de sectordirectie, als schil om het team heen. De team coach moet de processen in het team begeleiden. Een belangrijk verschil met buurtzorg is dat leerling in klas 1 de school binnenkomt en in klas 4, 5 of 6 weer uit gaat. Daarom is de doorlopende leerlijn van cruciaal belang. Er moet op inhoud en didactiek goede aansluiting zijn. Dit is nadrukkelijk de taak van de afdelingsdirecteur, behalve het leidinggeven aan en onderhouden van de relatie met de collega's, minder met de leerling. In Diro wordt de beweging besproken dat de afdelingsdirecteur ook lessen verzorgt in het eigen team.

*De MR heeft de notitie bekeken en is enthousiast over de plannen.*

*De bestuurder vraagt of de MR het ermee eens dat dit uitvoering van beleid is? De functies zoals we die in de school hebben veranderen verder niet. Daarom is het stuk ter info aangeboden. Zo heeft de MR het ook gelezen en men is er tevreden over.*

## 9. Peppels

*Op verzoek van de MR is dit onderwerp geagendeerd. De MR wil over voldoende informatie beschikken om de besluitvorming te kunnen begrijpen. In de vorige vergadering zijn er vragen gesteld over de implementatie van Peppels op h/v en de wijze waarop Peppels nu gebruikt wordt. De keuze voor Peppels is sec genomen geen bevoegdheid van de MR. Het bestuur hecht er wel waarde aan dat het proces om te komen tot een goed besluit zorgvuldig ingericht wordt. Het bestuur is van mening dat het proces zorgvuldig is ingericht, de betrokkenheid van vmbo is helaas beperkt geweest. Het vmbo is inmiddels met de implementatie begonnen. Bestuur stelt voor het gesprek hierover binnen de DR te voeren. Het bestuur biedt bijgaande documenten aan ter informatie.*

De bestuurder heeft veel documenten gestuurd omdat het vorige keer ging om de goede implementatie. Met deze documenten willen we aantonen dat er serieus werk van gemaakt is. In de bovenbouw is afgesproken dat alleen de coachgesprekken in Peppels worden opgenomen. Als er meer gebeurt bijv. bij biologie, dan mag dat .

De vraag van de MR is: hoeveel tijd er vrijgemaakt wordt voor leerlingen, docenten en schoolleiding om in te leren en kennis te kunnen doorgeven aan leerlingen en ouders. Waar wordt ruimte gemaakt zodat het goed geïmplementeerd wordt op school. Je moet een behoorlijke basis hebben en daarboven uit stijgen om het over te brengen op de leerlingen. De bestuurder verwijst naar het document van de afdelingsdirecteur. De collega kan ook zijn voor- en nawerkijd daarvoor inzetten.

De voorzitter meent dat vanaf dag 1 iedereen het systeem moet kennen. De voor- en nawerkijd zit al vol, de tijd wordt al goed gebruikt. Als er iets nieuws bijkomt moet er extra tijd voor vrij komen.

De bestuurder meent dat of je coach gesprek op papier schrijft of het voorbereidt en uitwerkt in Peppels. Dit zal in het begin wat extra tijd kosten, maar dit levert het straks ook weer wat op. Je mag ook je deskundigheidsbevordering ervoor inzetten.

De MR stelt voor om de innovatiegelden hiervoor in te zetten. Als er iets nieuws bij komt moet dat worden gefaciliteerd, want in het onderwijs is dat werkdruk, dat er steeds iets bij komt.

De bestuurder bevestigt dat het mogelijk zou zijn om een deel van de innovatiegelden daarvoor te gebruiken, maar als collega een ontwikkelvraag ontdekt bij zichzelf, dan kan hij die 83 uur daarvoor inzetten. Als je een leervraag tegenkomt moet je die ook inzetten vanuit dat budget. In de verantwoording achteraf kun je zeggen dat je die uren deels hebt ingezet voor Peppels.

De directeur bedrijfsvoering weet dat voor het einde van het schooljaar een knoppencursus voor alle docenten is georganiseerd en inloopuren zijn gefaciliteerd. Op die manier is er ondersteuning mogelijk.

De functionaliteit van Peppels gaat verder dan magister. In de bovenbouw worden alleen nog de coach gesprekken verplicht in Peppels gedaan. Niet alle docenten ontwikkelen zich op dezelfde manier in Peppels.

De leerling vraagt hoeveel docenten die inloopmiddagen bijwonen? Als het niet echt hoeft wordt Peppels niet gebruikt. Dat is heel jammer voor leerlingen. Voor een goede implementatie is het nodig om zoveel mogelijk in een systeem te gaan werken.

Magister kan nu nog niet weg. Onze bekostiging is afhankelijk van magister

*De voorzitter dankt voor de verstrekte informatie.*

## **10. Reglement cameratoezicht**

In navolging van de sector vmbo worden er op h/v ook camera's geplaatst om toezicht te houden. Op de sector h/v worden we helaas op grote schaal geconfronteerd met diefstal, vernielingen en vervuilingen. Dit is de onderliggende reden om camera's te plaatsen. Het UC moet dan over een reglement cameratoezicht beschikken.

Instemmingsbevoegdheid MR, artikel 22 lid e

*De MR gaat akkoord met het reglement.*

*In de leerlingenraad zal de sectordirecteur h/v een toelichting geven.*

## **11. Orion Onderwijs carrière**

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

Dit agendapunt is vorige keer blijven liggen, bij vorige stukken zat een meer uitgebreid document.

Met 14 Orion scholen worden thema's t.a.v. de arbeidsmarkt uitgewerkt, zoals 1) Regionaal Mobiliteit Centrum, 2) Professionaliseringsagenda (inzichtelijk maken wat we aan cursussen en trainingen aanbieden) en 3) Communicatie (hoe profileren wij ons als Orion besturen als aantrekkelijke werkgever). Onderling verschillen de Orionscholen, maar met het RMC wil Orion een werkgelegenheidsconvenant afspreken. Indien een docent met een tijdelijk dienstverband en met een goede beoordeling, niet op de school kan blijven, heeft hij voorrang bij andere school als daar een vacature is. Door dit naar buiten toe te profileren, kunnen Orion scholen als aantrekkelijke werkgever bekend worden.

De MR vraagt of bij krimp op UC, personeelsleden dan automatisch gedetacheerd worden bij andere Orion scholen?. De bestuurder bevestigt dat dat inderdaad onderdeel is van het werkgelegenheidsconvenant. In het vakgebied LO bijv. is bij UC een boventallige collega van Commanderiej College gedetacheerd. De docent blijft in dienst van Commanderiej. De docent kan wel weigeren, maar dat betekent ontslag. Binnen de sectie kan worden besproken wie gedetacheerd wordt voor X tijd.

Er wordt om instemming van de MR gevraagd, m.n. op de samenwerking met derden (universiteit Eindhoven, HAN etc).

*De MR heeft geen bezwaar gezien en wil ermee akkoord gaan.*

## **12. S.v.z. Functiemix**

De MR wil in beeld hebben in hoeverre het UC de maatwerkafpraak gaat behalen per 1-8-2020.

Helaas is AK vergeten de 0-meting door te sturen. De MR heeft een vergelijking gemaakt.

Het is de bedoeling van de bestuurder om de maatwerkafspraken te halen.

Onderwijsontwikkelaars en de excellente docenten kunnen worden aangesteld. Echter niet

koste wat kost. De voorgedragen collega moet de benodigde kwaliteit aantoonbaar bezitten voordat hij wordt bevorderd.

De functiemix wordt betaald vanuit de lumpsum, de verdeling van lessen en taken bepaalt mede de beschikbaarheid voor de diverse functies. Op het moment dat we meer druk op de maatwerk afspraken leggen en de lessen/taakuren gelijk blijven, kan dat een negatief effect hebben op de klassengrootte. Udens College heeft ervoor gekozen om de afdelingsdirecteuren in s12 en niet in LD te belonen. Scholen die AD's wel in LD hebben zijn meteen klaar, maar dit is niet volgens de bedoeling van de functiemix.

De ouder vraagt zich af of je nadruk op het willen behalen van de functiemix moet leggen. Als je er van uitgaat dat je mensen inlevert om de functiemix rond te krijgen, heeft dat effect op de werkdruk.

De voorzitter vraagt welke keuzes de school maakt om geld uit te geven. Het geld voor de functiemix is er, waar wordt het aan uitgegeven? Onze school scoort hoog op OOP.

De bestuurder bevestigt dat UC daarmee voorop loopt. Er is wel een duidelijke relatie met het leerlingenaantal. Het is overigens zeker de bedoeling dat de maatwerkafspraken worden nagekomen, dit ook i.v.m. de promotie mogelijkheden voor collega's.

### 13. Functieboek

We willen bezien of de nieuw beschreven functies op de juiste wijze opgenomen zijn in het functieboek. Daarna willen we bekijken / onderzoeken of de huidige docent functies nog passend zijn bij hetgeen van de docenten verwacht wordt.

De toegevoegde functies waren al goedgekeurd. Deze zijn in het functieboek opgenomen. Strikt genomen heeft de MR geen invloed op de functies maar formeel wel op het functiebouwwerk (= functieboek).

De docentfuncties die beschreven staan, de LB en LC en LD functies zijn bekeken. De onderwijsontwikkelaars vallen eigenlijk in LD functie.

De bestuurder concludeert dat de MR instemming geeft bij het functieboek zoals dat er nu ligt. De functies LB en LC met elkaar vergelijken in relatie met de onderwijskundige ontwikkelingen, kan nog steeds in LB. Hetgeen is afgesproken met de bovengemiddelde docent (deze laat zien dat hij in staat is op hoog niveau te acteren op LC niveau in relatie met het functie mix beleid. Als een docent laat zien dat hij bovengemiddeld goed werkt en op meer niveau groepen toe te passen op verschillende niveaus, dan gesprek over voeren.)

De voorzitter meent dat het niet bovengemiddeld is, docent die kan differentiëren op verschillende niveaus in 1 groep of met moeilijke groepen met kinderen met veel rugzakjes en moeilijke problematieken. Dan hoeft hij dat niet uitzonderlijk te doen maar gewoon goed. Homogeen lesgeven is LB, bij differentiatie wordt het LC niveau.

De docent vraagt hoe dit er in de praktijk uitziet? In vmbo zijn er een aantal mensen die voor LC in aanmerking, gaat dat via de gesprekkencyclus of worden docenten uitgenodigd om te laten zien dat zij goed functioneren?

De bestuurder heeft geen zicht op hoe dit gebeurt. We moeten collega's uitdagen – maar dat is opdracht van de leidinggevende in de school. Het is een interessant thema hoe docenten worden uitgedaagd. Hij neemt dit mee naar diro.

*De MR wil kennis gaan binnenhalen rondom functiebeschrijving van docentfuncties om de beschrijving met de dagelijkse praktijk te vergelijken. En om onze kennis te vergroten. Informatie hierover zal t.z.t. worden gedeeld.*

**De voorzitter sluit de vergadering om 21.02 uur.**

Volgende vergadering: 23 maart 2020