

Verslag vergadering MR-bestuur d.d. 13 mei 2020

De aan- en afwezigheidsregistratie is bekend bij de voorzitter

1. Opening en mededelingen

*stand van zaken Corona crisis, hoe wordt het onderwijs ervaren door ouders en leerlingen?
Wat betekent de huidige situatie voor de collega's?*

Dit wordt besproken bij agendapunt 5.

Waldorf Uden

Met de projectgroep van Waldorf is besloten om de start van de vrije school stroom volgend jaar te gaan onderzoeken, dit met stringentere kaders. Een 5-tal kernscholen worden aan de voorkant betrokken en lid van de werkgroep. De scholen worden hiervoor nog benaderd.

2. Rondvraag

De trappot is dit jaar niet opgemaakt, wordt dit geld dan doorgezet naar volgend jaar? Deze vraag moet worden besproken met de deelraad van beide sectoren.

3a. Verslag vergadering bestuur-MR 23 maart 2020

De notulen worden vastgesteld.

3b. Actie en besluitenlijst 23 maart 2020

Afspraken en besluiten worden explicieter opgenomen in de besluitenlijst.

De ouders van leerlingen die zich hebben aangemeld voor Waldorf hebben een brief ontvangen met de beweegredenen voor het niet starten in schooljaar 2020-2021.

4. s.v.z. voorstel regeling OVV/convenantsmiddelen

Voorstel regeling OVV

De uitslag van de verkiezing is bekend, medewerkers konden kiezen uit 2 voorstellen. De meerderheid van het personeel kiest voor de voortzetten van de huidige afspraken in het nieuwe jaar. De uitslag lag erg dicht bij elkaar.

De MR besluit dat de regeling ongewijzigd blijft voor het nieuwe schooljaar 2020-2021.

De bestuurder meldt dat de uitslag met het personeel is gecommuniceerd en beide sectoren zijn de afspraken aan het uitvoeren.

Convenantsmiddelen

Bij de deelraden is opgehaald in hoeverre er dit jaar vorm aan gegeven kan worden. Voor het ophalen van voorbeelden en keuzes moet dit besproken worden met het personeel. Door de huidige corona crisis is het lastig om met personeel in gesprek te gaan.

De deelraden zijn aan de slag om een aantal punten uit te voeren. Een deel van het geld wordt volgend schooljaar ingezet.

5. Zaken m.b.t. Corona

Aanpassing PTA's

De MR heeft een aantal PTA's voorbij zien komen. De MR heeft al in een eerder stadium aangegeven akkoord te zijn met de aanpassingen als de inspectie ook akkoord is.

De MR kan niet goed oordelen over de vakspecifieke aanpassingen.

Het schrappen van toetsen kan voor individuele leerlingen nadelig uitvallen. De bestuurder geeft aan dat de herkansingsmogelijkheden verruimd zijn om leerlingen de mogelijkheid te geven om toetsen toch te maken.

De PTA's voor de vooreindexamenklassen mogen binnen dezelfde regels en kaders worden aangepast.

De leerling geeft aan tevreden te zijn met de communicatie tot nu toe. Er is echter onduidelijkheid bij h4 en vwo5 of er nog een trapweek komt in juni.

De MR heeft geen opmerkingen en heeft vertrouwen dat de vakgroepen, roostermakers en schoolleiding goed naar de PTA's hebben gekeken.

De MR ziet de aangepaste en besproken PTA's als een bevestiging, dat de eerder uitgesproken instemming voor aanpassing PTA's door de MR, terecht is uitgesproken. Ze spreken nogmaals het vertrouwen uitgesproken op welke de schoolleiding omgaat met de examenleerlingen en vooreindexamenkandidaten. Ook complimenten voor de goede communicatie

Bevordering van leerlingen, niet zijnde de eindexamenkandidaten

De MR vindt het document over de bevordering begrijpelijk en logisch. Is het rechtsgeldig om een leerling te bevorderen met een opdracht tot aan de herfstvakantie en deze leerling dan terug te plaatsen? De bestuurder geeft aan dat het niet de bedoeling is om deze leerling dan alsnog terug te plaatsen. Het is een inspanningsverplichting om achterstanden in te halen.

De leerling vindt het positief dat het vertrouwen wordt gegeven aan de leerlingen.

De brieven zijn in concept klaar en worden deze week nog verstuurd naar de ouders/verzorgers.

De MR verleent instemming aan de aanpassing van het bevorderingsbeleid schooljaar 19-20

UC open vanaf 2 juni

In het document is de ambitie en de protocollen voor het resterende schooljaar beschreven bij een opening vanaf 2 juni.

Het concept document is besproken met de sectordirecteuren, roostermakers en de facilitaire afdeling. In grote lijnen wordt er gekozen voor een basisrooster met online onderwijs en daar waar mogelijk op maat fysiek onderwijs met maximaal 10 leerlingen per lokaal. Hier is plaats voor groepscoaching, LO-lessen en vakken waar het van belang is om elkaar fysiek te ontmoeten.

De organiseerbaarheid is spannend, deze periode kan worden gebruikt als proefperiode voor de opening volgens schooljaar. De aanwezigheid van docenten zal geïnventariseerd worden. Er zullen docenten zijn angstig zijn of een risicogroep zijn, volgende week wordt gekeken welke docenten er aanwezig zullen zijn.

De richtlijnen gelden voor beide sectoren met de mogelijkheid voor een sectorspecifieke uitwerking, bijvoorbeeld met een inschrijfmogelijkheid voor lessen.

De leerling vraagt of er afspraken zijn over het aantal contactmomenten. Per vak wordt door docenten en directie bekeken of het vak online gegeven kan worden of dat er fysieke aanwezigheid gewenst is. Ook de "kleinere" vakken worden hierin meegenomen.

De facilitaire dienst is bezig om voldoende materialen te bestellen. Een duidelijke uitleg en communicatie over de richtlijnen is belangrijk.

De opening is onder voorbehoud van de beslissing die op 20 mei wordt genomen.

De MR onderschrijft op hoofdlijnen de notitie m.b.t. de mogelijke opening van het UC vanaf 2 juni. Zij zien een combinatie van online met daaraan op maat en naar relevantie fysiek onderwijs toegevoegd als goede mogelijkheid de ambities waar te maken.

Ervaringen tot nu toe?

Er zijn grote verschillen tussen leerlingen. Met alle leerlingen zijn wekelijkse coach momenten gepland. Er zijn grote verschillen in hoe coaches leerlingen die buiten beeld raken proberen erbij te betrekken. Tegelijkertijd wordt er door bijvoorbeeld ouders aangegeven dat ze meer zicht hebben op wat leerlingen doen en hoe ze met het onderwijs omgaan. Er zijn ook leerlingen, bijvoorbeeld leerlingen die sociaal minder sterk zijn, die het thuis beter doen dan op school.

6. Uitgangspunten bestuursformatieplan

De directeur bedrijfsvoering geeft een toelichting; Het plan is aangepast, de grootste wijziging is dat TEB apart gezet is. In onderscheidende budgetten is op de uitgangspunten niets aangepast. De kosten van TEB binnen de sectoren worden verminderd maar het budget van de sectoren veranderd daarmee ook. Medewerkers van TEB worden nu naar behoefte ingezet bij beide sectoren. De kosten worden verdeeld via een verdeelsleutel. De directeur TEB heeft nu ruimte om medewerkers passend in te zetten op de sectoren.

Het plan hoe TEB het inhoudelijk wil invullen wordt nu gemaakt, dit komt terug op de agenda van de MR. De directeur TEB gaat zuinig om met de formatie en kijkt goed wat er in de praktijk nodig is. Het plan zal geleidelijk ingevoerd gaan worden en is in ontwikkeling.

De flexibele schil van TEB is 2,5 FTE op een totaal van 9 FTE.

Het knelpuntenbudget is ook geactualiseerd.

De MR ziet weinig risico's en heeft vertrouwen in het plan.

MR stemt in met de uitgangspunten van het bestuursformatieplan.

7. Functiewaardering zorgconsulent

De bestuurder ligt toe dat er gekozen is voor een nieuwe functie omdat de verschillende functies binnen de huidige zorgteams niet goed in het systeem passen.

In het huidige functiegebouw zijn onderwijsassistenten ingedeeld in schaal 6, sociaalpedagogisch medewerkers, RT'ers en orthopedagogen in schaal 10. Zorgcoördinatoren in schaal 11 en de afdelingsdirecteur in schaal 12. De functie van zorgconsulent is nu gewaardeerd in schaal 9. Er was een urgentie voor de functiewaardering i.v.m. een vacature op het vmbo.

De MR stemt in met de nieuwe functie zorgconsulent. Hiermee ontstaat er een goed functiebouwwerk binnen TEB én zijn we in staat om onze doelen voor extra ondersteuning nog beter waar te maken tegen acceptabele kosten

8. Voortgang verkiezingen MR

De uitslag van de verkiezingen is afgerond. Mw. Vlierman is herkozen als vertegenwoordiger van h/v. De MR feliciteert haar met haar herverkiezing.

L. Verbakel verlaat de MR i.v.m. het slagen voor 6vwo. Hij heeft binnen de leerlingenraad geïnventariseerd wie hem wil opvolgen. Leerlinge E. de Bruin uit 3 Aanzet neemt zijn rol over volgend schooljaar. Ze sluit aan bij de volgende MR-vergadering.

Voor het vmbo is er een vacature omdat J. Knubben zijn rol wil neerleggen. De heer W. de Wit (docent wiskunde) zal zijn rol volgend schooljaar overnemen.

9. Protocol Medisch handelen

De MR is blij dat er een protocol is waarin duidelijk staat aangegeven dat ouders en leerlingen moeten aangeven welke problemen er zijn en hoe er gehandeld moet worden. Een kanttekening die de MR maakt is dat duidelijk moet zijn waar het dossier komt te liggen. Wie is er verantwoordelijk voor het dossier?

De bestuurder geeft aan dat de vervolgstappen in de sectordirectie wordt besproken zodat het protocol goed in de sector weggezet wordt.

De MR stemt in met het protocol medisch handelen.

10. Onderhandelaarsakkoord

De MR vindt dat er kritisch gekeken moet worden hoe de punten uit het akkoord uitgevoerd worden. Het akkoord is inmiddels definitief geworden. De medewerkers moeten gebruik kunnen maken van de geboden kansen.

De bestuurder gaat in overleg met de sectordirecteuren om een doorvertaling te maken naar de sectoren.

Loopbaanontwikkelingen OOP, hoe wordt dit uitgezet in school? Hoe gaan de OOP'ers ook voelen dat er loopbaanontwikkeling kan zijn? Hiervoor zijn opleidingen nodig die ook aangeboden worden.

Ontwikkeling schoolleiders, zij hebben niet meer alleen een leidinggevende rol, maar moeten ook managementvaardigheden en strategisch denken gaan beheersen. Hiervoor zal opleiding/training nodig zijn.

Taakbeleid, hier is verwoord hoe de MR hoopt dat het ook in de school uitgevoerd gaat worden.

Hoe om te gaan met de ketenbepaling?

In het verleden was er de mogelijkheid om langer dan 2 jaren een tijdelijk dienstverband aan te bieden. Dit kon voor maximaal 3 jaar met een maximum van 3 contracten. Dit is nu teruggebracht naar 2 jaar.

De functionaris gegevensbescherming is in dienst via Orion scholen. Het einde dienstverband is eind schooljaar. De directeur bedrijfsvoering is voornemens om de functionaris op het Udens College en 1 ander Orion school voor een klein dienstverband vast in dienst te nemen. De MR is akkoord om dit zo aan te bieden, de voorzitter kijkt welk artikel hierbij hoort ter instemming of advies.

Salarisaanpassingen nieuwe cao

De directeur bedrijfsvoering meldt dat de salarisverwerker er niet in geslaagd is om de salarisaanpassingen in mei te verwerken. Dit betekent dat de salarisverhoging vanaf 1 maart met terugwerkende kracht wordt meegenomen met het salaris van juni.

De medewerkers worden hierover geïnformeerd.

De bestuurder bedankt de leden van de MR voor het vertrouwen. In korte tijd zijn er veel documenten voorbij gekomen met veel tijdsdruk. De manier van werken wordt gewaardeerd.

De voorzitter sluit de vergadering

Volgende vergadering: 16 juni 2020