

Verslag GMR vergadering van maandag 21 juni 2021

Locatie: Microsoft Teams

Aanwezig GMR:

Centrum & Haagse Hout	Personeels- en oudergeleding
Escamp & Wateringen	Personeels- en oudergeleding
Laak, Moerwijk & Schilderswijk	Personeels- en oudergeleding
Loosduinen & Segbroek	Oudergeleding
Scheveningen	Personeels- en oudergeleding
Speciaal Onderwijs	Personeels- en oudergeleding

Afwezig: Personeelsgeleding van Loosduinen & Segbroek (vacature)

Aanwezig namens bestuur: Voorzitter CvB, lid CvB en bestuurssecretaris

Status verslag: vastgesteld d.d. 9 juli 2021

1) Opening

De voorzitter opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom.

2) Mededelingen

Er zijn geen mededelingen.

3) Evaluatie POB (Praktijkondersteuner Bedrijfsarts)

De stafmedewerker P&O wordt welkom geheten.

Zij vertelt dat er nu bijna een jaar gewerkt wordt in een pilot met de POB. Het idee is ontstaan om de diagnose naar voren te halen en sneller een compleet beeld te hebben van de situatie. De POB kan ook snel schakelen met bijvoorbeeld een bedrijfspsycholoog als daar behoefte aan is. In de evaluatie is divers gereageerd op de pilot maar over het algemeen is men tevreden.

De GMR vraagt of er een correct beeld gevormd kan worden gezien het afgelopen coronajaar. De stafmedewerker geeft aan dat het juist helpend was in de coronatijd, bijvoorbeeld heeft de POB gesproken met mensen die angstig waren over de heropening van de scholen. Wel is er grote behoefte aan fysieke ontmoetingen waarvan uitgegaan wordt dat dit na de vakantie weer kan. De GMR vraagt zich af of de rol van de POB en de bedrijfsarts duidelijk is voor de medewerkers. Hij adviseert om de medewerkers hierover nogmaals helder te informeren.

Voor de volledigheid wordt gemeld dat de komst van de POB winst heeft opgeleverd ten opzichte van twee jaar geleden.

De PGMR laat zo spoedig mogelijk weten of hij instemt.

4) Salaris- en beloningsbeleid (GMR/21-063)

De directeur P&O wordt welkom geheten.

Bij de inwerkingtreding van de CAO PO 2019-2020 zijn diverse regels over de vaststelling van het salaris uit de CAO geschrapt. Het is aan besturen daar zelf beleid op de te maken.

Het gaat om salaris bij indiensttreding; toekennen periodieke verhogingen; vaststelling salaris bij benoemen in andere functie en incidentele beloningsvormen.

Door met de Haagse besturen afspraken te maken over de inschaling en de periodieke verhogingen, voorkomen we dat we elkaar onderling beconcurreren en dat leerkrachten gaan "hoppen". Op de lange termijn is geen enkel bestuur daarbij gebaat. Door een "SCOH-toelage" toe te voegen hopen we (goed functionerende) medewerkers te binden aan SCOH.

Het toekennen van een extra periodiek gebeurt naar aanleiding van de formele beoordeling. De regels hiertoe worden minder streng, er zal dus in dit geval geen specifiek criterium benoemd worden.

De GMR merkt op dat er voorheen is vastgesteld dat de gesprekstechnieken van de schooldirecteuren nogal verschillen en vraagt in hoeverre daar goed zicht op is. De directies hebben allen een training gehad in het voeren van gesprekken, maar de directeur P&O vindt het goed om hier nog eens aandacht aan te besteden.

De PGMR laat zo spoedig mogelijk weten of hij instemt.

5) Kwaliteitskaart afstandsonderwijs (GMR/21-059)

De directeur Onderwijs wordt welkom geheten.

De GMR wil graag meegeven dat hij de inhoud van het document breed en niet concreet genoeg beschreven. Hij adviseert om de doelen concreter te maken. Ook wil de GMR opmerken dat hij de kleuters mist in het geheel, de vraag is of daar meer aandacht aan besteed kan worden.

De directeur Onderwijs geeft aan dat het een kaderdocument is, de scholen bepalen zelf hoe het eruit gaat zien. In het nieuwe schooljaar wordt per school bekeken wat wordt beschreven, hierbij worden dan de peuters en kleuters meegenomen. De sectordirecteur neemt dit punt mee naar het DO alwaar dit binnenkort besproken wordt.

6) NPO gelden

De GMR is met name geïnteresseerd in de rol van SCOH en of er richtlijnen zijn.

De directeur Onderwijs geeft aan dat de scholen een toekenning hebben van 700 euro per leerling voor het eerste jaar en 500 euro voor het tweede jaar. Daarnaast is een variabel deel voor de achterstandsscholen. Het variabele deel van het tweede jaar is nog niet bekend, dit kan ook op specifieke doelen ingezet worden. Hierop wil OCW nog kunnen sturen. Per school moet verantwoording afgelegd worden over de uitgaven en de resultaten. Ook wordt een implementatiemeting gedaan vanuit OCW.

Desgevraagd geeft de directeur Onderwijs aan dat er op elke school binnen SCOH minstens één interventie wordt gekozen ten behoeve van de professionalisering van de leerkrachten en het team. De voorkeur gaat uit naar het intensiveren van een bestaande interventie zodat er duurzame verbeteringen aangebracht kunnen worden. Voor sommige scholen wordt het een uitdaging om het geld te besteden omdat er al veel middelen aanwezig zijn. Het is nog onduidelijk wat er met het geld gebeurt dat niet op gaat, SCOH wil hierover onderlinge afspraken maken zodat 'kleinere' scholen ook voldoende geld ontvangen voor interventies. Hierover vindt na de zomervakantie het gesprek plaats.

De GMR vraagt of de staf zicht heeft op hoe directies en teams het doen? De directeur Onderwijs geeft aan dat het tempo per school verschilt en dat sommige scholen meer moeite hebben om een plan op papier te zetten. De staf ondersteunt bijvoorbeeld met intervisiebijeenkomsten waarbij de directeuren elkaar op weg kunnen helpen. De staf was ook aanwezig bij deze bijeenkomsten waardoor zij een beeld hebben gekregen.

Landelijk is een beeld zichtbaar waarbij de trend is dat de groep leerlingen die uitblinkt groter is geworden evenals de groep die achterloopt. De middengroep is eigenlijk verdwenen. Dit is zowel op cognitief als op sociaal emotioneel gebied. De meeste scholen kunnen hier een goed plan op maken.

7) Nieuwe beleidsperiode

Het CvB meldt dat het bureau Fresh Forward is ingehuurd en de naam doet hen eer aan, ze vinden hen echt verfrissend en innovatief. Zij starten met een cultuurscan en maken een foto van de organisatie om de 'droom' van de organisatie te formuleren. Er wordt gestart met een klein kernteam waarin de directeur Onderwijs, de bestuurssecretaris en de communicatieadviseur in plaatsnemen. Zij gaan van een gemêleerd gezelschap een dreamteam opstellen van ongeveer 20 mensen. Zij gaan zich vervolgens verbinden met een grote groep ambassadeurs (ongeveer 100 mensen) die meegenomen worden in het uitdragen van de visie. Het proces start in het nieuwe schooljaar en er zal binnen vier of vijf maanden een strategisch plan liggen. Desgevraagd wordt gemeld dat ouders wellicht in het dreamteam en anders bij de ambassadeurs mee zullen doen. Er

kan soms ook overlap zijn van bijvoorbeeld iemand uit de GMR die ook ouder of leerkracht op een bepaalde school is. Het gaat er vooral om dat alle achtergronden betrokken zijn bij het dreamteam. De directeur Onderwijs verlaat de vergadering en wordt bedankt voor haar inbreng.

8) Corona-crisis

De situatie in het land verandert nu snel, het aantal besmettingen is laag en ook de IC's zijn weer laag bezet. De versoepelingen gaan snel. De scholen kunnen op dit moment goed draaien, hier en daar is nog wel uitval. Aankomende week is er contact met de veiligheidsregio om te horen hoe zij zich gaan opstellen bij de versoepelingen. Het is van belang dat de veiligheidsmonitor doorloopt. De vakantie biedt ook meer mogelijkheden voor medewerkers, over hoe om te gaan met de verschillende codes per land komt het CvB terug in de nieuwsbrief.

Op het staf- en servicebureau wordt nog steeds zoveel mogelijk thuis gewerkt. Er kan weer op kantoor gewerkt worden maar de anderhalve meter dient in acht genomen te worden. Als organisatie wordt nagedacht over thuiswerkbeleid nadat corona voorbij is.

9) Luchtkwaliteit op de scholen

Het proces loopt goed, wekelijks worden berichten met scholen gewisseld met adviezen over de ventilatie. Scholen sturen gegevens terug en daarop worden acties uitgevoerd. Het gaat veelal om het op tijd spuien, tussen de lessen door.

10) Kledingcode en dialoogschool

De GMR heeft het document nog niet kunnen bestuderen en krijgt een toelichting van het CvB.

- a) Vanuit de organisatie leeft al langer de vraag om medewerkers aan te kunnen stellen met uitingen van hun eigen geloof door met name hoofddoekjes. Vooral ook bij de peuterscholen. Nu met het NPO wordt de vraag naar leerkrachten versterkt (naast het al bestaande probleem van het lerarentekort) en is besloten dit opnieuw in overweging te nemen. In het identiteitskader dat in 2019 is vastgesteld door het CvB staat dat we toe willen werken naar het creëren van dialoogscholen. In dialoog sta je open voor mensen met een andere levensovertuiging. Een en ander is met directie en staf besproken en vervolgens met de schooldirecteuren. Doel is dat scholen in gesprek gaan en met elkaar bepalen of een kandidaat bij de school past, hoe verhoudt zich dat tot de identiteit en is die persoon in staat de identiteit van SCOH uit te dragen. De keuze is dan niet meer gebaseerd op de uiting van geloof.
- b) De GMR vraagt zich af hoe dit gemonitord wordt, moet er gehandhaafd worden? Het CvB geeft aan dat er geen handhaving op komt, wel wordt vanuit het kenniscentrum scholing aangeboden in het aangaan van de dialoog met mensen hierover. Zorgvuldigheid is hierbij belangrijk.
- c) Vanuit de GMR wordt aangegeven dat er scholen zijn waarvan bekend is dat het team hier niet aan wil meewerken. Het CvB erkent dat de praktijk soms weerbarstig is en hier dient het gesprek over gevoerd te worden. Er zijn voorbeelden bekend waarbij de omslag goed ging, het is belangrijk dat er zorgvuldig gehandeld wordt en iemand dus niet op basis van het hoofddoekje wordt afgewezen.
- d) De GMR vraagt of er ook nagedacht wordt over andere symbolen zoals bijvoorbeeld het dragen van een crucifix. Het CvB geeft aan dat er wordt gesproken van 'uitingen van geloof'.
- e) Vanuit de GMR wordt aangegeven dat het nu gaat om potentiële nieuwe medewerkers, wordt er ook gekeken naar inclusiviteit en diversiteit binnen de teams zodat voorkeuren doorbroken worden? Het CvB vindt dat een goed punt en heeft voor het komende schooljaar Verus gevraagd om dit proces te begeleiden, de inclusiviteit wordt hierin meegenomen. Verder is het de bedoeling dat er bijeenkomsten en evenementen worden georganiseerd waarin dit onderwerp steeds terugkomt. Door het NPO is er echter meer haast bij de uitvoering van het beleid.
- f) Ook de communicatie met de ouders hierover is belangrijk. Het CvB meldt dat de implementatie ook nog advies van de MR's per school behoeft.

De GMR gaat het document in behandeling nemen en komt erop terug met een advies.

11) Mededelingen College van Bestuur

- a) Per 1 september verlaat de voorzitter CvB de organisatie, hier wordt even bij stil gestaan. Er volgt nog gelegenheid om afscheid van hem te nemen.
De voorzitter CvB geeft aan dat hij het overleg altijd zeer gewaardeerd heeft. Soms werden kritische noten gekraakt maar we kwamen er altijd uit. Ook met de nieuwe structuur is de samenwerking gevonden en hij gunt de GMR dat deze kwaliteit behouden wordt.
- b) Nieuwe voorzitter CvB: desgevraagd wordt gemeld dat er nog geen verdeling is gemaakt in de portefeuilles. Hierdoor is nog niet bekend wie de gesprekspartner van de GMR wordt.

12) Verslag van 17 mei 2021

Het verslag is per mail vastgesteld en gepubliceerd.
De actielijst wordt bijgewerkt.

13) Rondvraag

- a) De GMR heeft de rapportage over de schoonmaak ontvangen en heeft moeite met de resultaten. Hij vraagt zich af of de medewerkers wellicht op de hoogte waren toen de controle plaatsvond, de aanwezige GMR-leden herkennen deze uitslag niet. Er wordt aangegeven dat er een verschil is tussen het uitvoeren van de protocollen en de mening over de schoonmaak. Afsproken wordt dat de inkoopadviseur wordt uitgenodigd voor de volgende vergadering om het rapport toe te lichten.
- b) Een GMR-lid heeft vandaag meegewerkt aan acceptatietesten van de nieuwe website van de SCOH. Hij is enthousiast over de website en hoopt dat er snel gestart wordt.
- c) Verzoek is om de GMR van 11 oktober te verzetten in verband met de OPR. Dit wordt opgepakt.
- d) De voorzitter dankt de voorzitter CvB voor zijn inzet bij de GMR, hij heeft de voorzitter CvB als persoonlijk toegankelijk ervaren. Zowel voor personeel als voor ouders was hij laagdrempelig en ook de vooroverleggen waren altijd constructief.

De voorzitter dankt de aanwezigen voor hun inbreng en sluit de vergadering.