

Verslag GMR vergadering van maandag 9 maart 2020

Locatie: Stafbureau SCOH, laan van Meerdervoort 70, Den Haag

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

Aanwezig namens bestuur: Voorzitter RvB, bestuurssecretaris en sectordirecteur P&O

1) Opening

De voorzitter opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom. De aanwezigen stellen zich aan elkaar voor en de nieuwe GMR gaat voortvarend aan de slag. Later vanavond worden afspraken gemaakt over scholing van de GMR en praktische zaken.

P&O items

2) Regionale aanbesteding inhuur van derden, mondeling stand van zaken

Er wordt uitgelegd dat de inhuur van uitzendkrachten duur is en dat het onwenselijk is dat leerkrachten uitstromen naar deze bureaus. Daarom willen acht regionale besturen een aanbesteding doen zodat er geen concurrentie plaatsvindt binnen de regio. Een programma van eisen wordt binnenkort gepubliceerd en de verwachting is om voor de zomer een voorlopige gunning klaar te hebben. De GMR vindt het goed dat deze ontwikkeling plaatsvindt.

3) Noodplan lerarentekort (GMR/20-013)

In het kort wordt de historie van het noodplan uitgelegd. Door de tekorten moeten soms maatregelen genomen worden waarmee de wet wordt overtreden. Daarom heeft het ministerie op verzoek toestemming gegeven om noodplannen te maken. Het voorliggende document is opgesteld voor de scholen in de gemeente Den Haag. Voorwaarde voor uitvoering is dat de GMR's instemmen. Het afwegingskader is een belangrijk onderdeel, de scholen moeten alle stappen doorlopen voordat zij een maatregel kunnen doorvoeren. Hierop wordt intern toezicht gehouden door het bestuur. Daarnaast wordt vanaf nu alles geregistreerd rondom de maatregelen, hierdoor komt er inzicht. De registraties worden ook doorgegeven aan de inspectie.

Desgevraagd wordt aangegeven dat SCOH een samenwerkingsovereenkomst heeft met Inholland over het opleiden van stagebegeleiders die de stagiaires beoordelen. Deze training wordt door Inholland gegeven.

Genoemde samenwerkingen op het gebied van inzet ZZP's worden door SCOH niet ingezet, zij doen alleen zaken met bekende uitzendbureaus. De GMR spreekt zijn respect uit voor de wijze waarop omgegaan wordt met inzet van uitzendkrachten.

De PGMR stemt in met meerderheid van stemmen en één onthouding van stem.

4) Concept bestuursformatieplan 2020-2021 (GMR/20-014)

Formeel wordt het bestuursformatieplan vóór 1 mei vastgesteld. Echter wordt nu al instemming gevraagd in verband met een wijziging op het gebied van aanstellingen. Door de tekorten op de arbeidsmarkt is het voorstel om medewerkers niet meer via payroll aan te stellen maar direct een tijdelijk contract met uitzicht op vast. Alleen als het duidelijk om een tijdelijke functie gaat wordt de payroll constructie toegepast. Dit voorstel ligt er omdat het risico op uitstroom van medewerkers naar WW-uitkering steeds kleiner wordt. Met de huidige tekorten kunnen

medewerkers op meerdere plekken binnen SCOH werken, het niet verlengen van een tijdelijk contract wordt daarmee tot een minimum beperkt.

Desgevraagd wordt uitgelegd dat er in het kader van de nieuwe cao beleid komt op differentiatie van functies en daarmee de waardering van functies. Dit beleid wordt ook met de GMR besproken. De PGMR stemt unaniem in met het bestuursformatieplan 2020-2021.

5) Professioneel statuut (GMR/20-015)

Twee jaar geleden is wettelijk bepaald dat scholen een professioneel statuut moeten hebben. Vorig jaar is SCOH hiermee aan de slag gegaan en heeft met de denktank van P&O een document opgesteld met gezamenlijke uitgangspunten voor de stichting. De algemene indruk is dat leerkrachten bij SCOH voldoende speelruimte ervaren in de uitvoering van hun werk, hierdoor heeft dit onderwerp geen prioriteit gekregen. De uitvoering van het professioneel statuut vergt ook dialoog en afstemming, hierop zitten de teams niet te wachten. Door bijvoorbeeld de werkverdelingsregeling en in de schoolplannen wordt al ruimte gemaakt voor de invulling van de professionele ruimte.

Voorstel is om een algemeen document op te stellen waarin ruimte is om per school nog aparte afspraken te maken. Ook staat het scholen vrij om wel de dialoog aan te gaan indien gewenst. Dit kan opgenomen worden in paragraaf 4 van het statuut.

De leerkrachten uit de GMR bevestigen dat zij meer zeggenschap ervaren in hun werk.

De GMR staat achter de aanpak zoals voorgesteld.

6) Haagse leerkrachtenreeks (GMR/20-016)

In de cao is sinds 2018 een functiereeks opgenomen die zowel voor SO als SBO geldt. In de praktijk verschilt deze functie bij SBO dusdanig dat er behoefte was aan een aparte functiebeschrijving. Dit is in Den Haag gezamenlijk opgepakt en een adviesbureau heeft geholpen met het opstellen van een nieuwe reeks. Hierop is dit voorstel gebaseerd. Zo wordt voorkomen dat binnen Den Haag verschillende normen worden gehanteerd.

De GMR stemt in met meerderheid van stemmen en één onthouding van stem.

7) Cao en heroverweging functiegebouw directie en OOP (GMR/20-017)

In de CAO PO 2020 hebben schoolbesturen de opdracht gekregen hun functiegebouw te heroverwegen voor wat betreft de directiefuncties (directeur en adjunct-directeur) en de onderwijsondersteunende functies. Heroverwegen wil zeggen dat het bestuur binnen de eigen organisatie moet nagaan of de bestaande functiebeschrijvingen en – waarderingen voor die functies nog voldoende actueel en passend zijn.

SCOH gaat hiermee voortvarend aan de slag en er is een tijdspad uitgezet. De GMR heeft een belangrijke rol in dit proces en de sectordirecteur stelt voor om met een delegatie van de GMR af te stemmen tijdens het proces.

Vanuit de cao wordt de datum van 1 augustus 2020 als uiterste datum van realisatie genoemd, dit vindt SCOH niet realistisch. Voorstel is om de toedeling van de functies vóór de zomervakantie te doen, op de scholen zullen hierover gesprekken plaatsvinden. Na de zomervakantie worden dan de functiebeschrijvingen bekend gemaakt bij alle personeel. De eventuele wijzigingen van salaris wordt met terugwerkende kracht tot 1 augustus uitgevoerd. Overigens gaat personeel nooit terug in salaris.

Omdat binnen SCOH een breed palet is aan scholen worden kenmerken voor functiewaardering geclusterd op vijf kenmerken: 1. De grootte van de school; 2. Score schoolweging zoals de onderwijsinspectie die voor elke school hanteert; 3. Of de school een IKC is; 4. Of de school een SBO-school is; 5. Of de school een SO/VSO-school is (dit gaat niet om een cluster, maar 1 school). De kenmerken zijn gebaseerd op adviezen vanuit professionals op dit gebied.

Desgevraagd wordt opgemerkt dat bij een plotselinge krimp van de school, de rechtspositie van de directeur gelijk blijft. Een vraag is ook of er een koppeling is aan de kenmerken met competenties. Dit is wel aan de orde bij werving van directeurs, bij de huidige functiewaardering heeft dit geen gevolgen.

De drie schoolbesturen trekken hierin niet gezamenlijk op, de Haagse Scholen zit op dezelfde lijn als SCOH, van de Lucasstichting is dat nog niet zeker.

8) Pilot inzake praktijkondersteuner van de bedrijfsarts (GMR/20-018)

Dit punt wordt ter informatie aan de GMR voorgelegd. Momenteel is er een inzetbaarheidscoach die naast de bedrijfsarts wordt ingezet voor contact met directeuren over het verzuim. Evaluatie heeft uitgewezen dat aan deze ondersteuning minder behoefte is. Daarom is gezocht naar een andere manier van efficiëntie binnen het verzuimbeleid. Een Praktijk Ondersteuner Bedrijfsarts (POB) mag meer op medisch vlak doorvragen en legt de nadruk op demedicaliseren en eigen verantwoordelijkheid van de medewerker. Hierdoor komt er minder druk op de bedrijfsarts. Deze POB wordt als pilot ingezet op alle scholen van 1 april tot en met 31 december 2020. Daarna wordt geëvalueerd en besloten om eventueel op die voet verder te gaan. Dan wordt dit als beleidswijziging aan de GMR ter instemming voorgelegd.

De GMR staat positief ten opzichte van deze pilot en zal de ontwikkelingen volgen.

9) Correspondentie die niet op de agenda terugkomt

Advies GMR t.b.v. wijziging bestuursstructuur (gmr/19-001.5)

De GMR krijgt binnenkort antwoord vanuit de Raad van Toezicht, hierin zal benoemd worden dat de meeste punten zijn overgenomen.

10) Werving lid College van Bestuur (gmr/20-011)

Voor de nieuwe GMR-leden wordt de historie van de wijziging in de bestuursstructuur beschreven. Extern advies heeft uitgewezen dat een tweekoppig bestuur beter past bij de organisatie SCOH. Dit bestuur zal bestaan uit een voorzitter CvB en een lid CvB. De huidige voorzitter blijft nog één jaar aan waardoor nu een lid CvB wordt geworven. Bureau Wesselo & Partners verzorgt de werving en morgen vinden gesprekken plaats met de belangrijke stakeholders waaronder de GMR. Naar aanleiding van deze informatie wordt een profiel gemaakt waarmee geworven gaat worden. Daarna wordt een selectiecommissie (voorzitter CvB en RvT) en een Benoeming Advies Commissie (BAC) . In de BAC zitten twee directeuren, twee stafdirecteuren en de medezeggenschap.

11) Mededelingen Dagelijks Bestuur GMR

- a) Na de vergadering wordt intern gesproken over de eerste GMR trainingsavond. Hierin zal onder meer het nieuwe dagelijkse bestuur gekozen worden. Het betreft dan een voorzitter, een vicevoorzitter en eventueel een DB-lid.
- b) De Raad van Toezicht heeft verzocht om een gesprek met de GMR, dit gesprek vindt twee keer per jaar plaats en er wordt altijd een thema behandeld. Omdat het rapport van de inspectie hoogst waarschijnlijk positief uitvalt kiest de OR voor het onderwerp: 'Onderwijs in de grootstedelijke context en de invloed op personeel en directies.'
Het gesprek vindt plaats op 16 april 2020 en de GMR zal een gastspreker uitnodigen.

12) Mededelingen College van Bestuur

- a) Inspectiebezoek SCOH:

Er heeft een mondelinge terugkoppeling plaatsgevonden, dit wordt nog schriftelijk bevestigd en kan het schriftelijke rapport kan afwijken. De scholen hebben allen ruim voldoende gescoord op kwaliteit van onderwijs, aanbod en kwaliteitscultuur. De drie scholen die opgingen voor het label 'goed' gaan dit label ook krijgen. Ook de Koetsveldschool heeft een goede beoordeling gehad. De inspectie vond dat de scholen sinds de vrijwillige pilot van 2/3 jaar geleden, een grote sprong voorwaarts heeft gedaan. De voorzitter CvB is trots op de scholen en merkt desgevraagd op dat het resultaat representatief is voor alle scholen van SCOH. De kwaliteitssystematiek werkt op alle scholen evenals de interne auditsystematiek. De kwaliteitscultuur uit zich soms anders op andere scholen, die is niet overal gelijk.

De waarborg van de kwaliteit van onderwijs van bijvoorbeeld rekenen is gedaald, deze waarborging ligt bij de schoolbesturen zelf, niet bij de inspectie. SCOH heeft ervoor gekozen in het strategisch plan dan de basisvakken op orde moeten zijn, dit is de kern van het plan.

b) Benoemingen directies

De Vliermeent en de Waalse Louise de Colignyschool hebben een nieuwe directeur, beiden zijn intern benoemd. Voor de prinses Ireneschool en de Anemaschool zijn vacatures, hiervoor wordt extern geworven. Scholen kiezen er zelf voor of zij iemand van intern of van extern willen werven. In geval van intern volgt er eerst een gesprek met de school en de MR. Het tekort onder directeurs is overigens even groot als het lerarentekort. SOCH vindt kwaliteit wel belangrijk bij de benoeming van directeurs.

c) Statutenwijziging SOCH en SPCP

De RvT heeft nog een aantal opmerkingen op de conceptstatuten waardoor het langer duurt voordat het richting de GMR komt. De verwachting is dat de statuten in juni, na het GMR advies, worden vastgesteld.

13) Vaststellen conceptnotulen 2 december 2019, inclusief actie- en besluitenlijst

Naar aanleiding van het verslag wordt gevraagd naar een regeling voor elektrische fietsen en leasefietsen. De elektrische fiets is inmiddels toegevoegd aan de fietsregeling, hierover is ook gecommuniceerd. Leasefietsen doet SOCH niet.

Na een enkele tekstuele wijziging wordt het verslag vastgesteld. Het verslag wordt op de website gepubliceerd.

14) Rondvraag en sluiting

Personeel van de GMR kan kiezen, ofwel de uren opnemen in de normjaartaak, ofwel het contract uitbreiden op basis van 100 uur per jaar. Er kan ook een combinatie gemaakt worden. Ouders krijgen een jaarlijkse vrijwilligersvergoeding voor hun GMR-werk.

Personeel laat aan het DB weten of zij de uren in de normjaartaak willen, of hun contract willen uitbreiden.

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