

## Verslag GMR vergadering van maandag 10 oktober 2022

**Locatie:** huis van SCOH

### **Aanwezig GMR:**

<b>Centrum &amp; Haagse Hout</b>	Personeels- en oudergeleding
<b>Escamp &amp; Wateringen</b>	Personeels- en oudergeleding
<b>Laak, Moerwijk &amp; Schilderswijk</b>	Personeels- en oudergeleding
<b>Loosduinen &amp; Segbroek</b>	Oudergeleding
<b>Scheveningen</b>	Personeels- en oudergeleding
<b>Speciaal Onderwijs</b>	

**Afwezig:** *Personeels- en oudergeleding, Personeels- en oudergeleding van Speciaal Onderwijs, Personeelsgeleding van Loosduinen & Segbroek (vacature)*

### **Aanwezig namens bestuur:**

Voorzitter CvB, lid CvB en bestuurssecretaris.  
Directeur P & O

**Status verslag:** **vastgesteld d.d.**

---

### **1) Opening**

De vicevoorzitter opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom.

### **2) Mededelingen**

Er wordt een geluidsopname van de vergadering gemaakt.

### **3) Arbeidsmarkttoelage 2022-2023**

Sectordirecteur P&O licht de memo toe.

De GMR merkt op dat er aangegeven wordt dat er meer personeel in dienst is gekomen. De GMR vindt dit een positieve ontwikkeling. Maar hoe verhoudt dit zich tot het lerarentekort? De sectordirecteur geeft aan dat deze groei niet zit in het aantal leerkrachten. De groei / toename zit in het aantal OOP'ers die in dienst zijn gekomen.

Voldoet de school aan de criteria die gesteld zijn, dan komt iedereen in aanmerking voor de arbeidsmarkttoelage, dit is niet functie afhankelijk.

De GMR stelt de vraag of door het toekennen van de toelage het aantrekkelijker wordt om voor een bepaalde school te kiezen. De sectordirecteur merkt op dat dit in de praktijk geen reden is voor collega's om voor een bepaalde school te kiezen.

Andere vraag van de GMR gaat over de concurrentie die onderling tussen de scholen kan ontstaan en dan met name binnen het speciaal onderwijs. De sectordirecteur merkt op dat niet goed te zeggen is of de AMT invloed heeft op de keuze van de school. De vacatures worden door de arbeidsmarkttoelage niet makkelijker ingevuld.

De voorzitter merkt op dat er instemming wordt gevraagd door de PGMR, echter het aantal aanwezigen tijdens deze vergadering is te laag. Tijdens het intern beraad wordt verder besproken, hoe dit op te lossen.

#### **4) Evaluatie salaris- en beloningsbeleid**

De sectordirecteur P&O geeft aan dat dit beleid in het voorjaar van 2021 is vastgesteld en dat er aan dit beleid onder andere de SCOH-toelage is toegevoegd. De afspraak is toen gemaakt om na een jaar te evalueren hoe dit in de praktijk werkt. De voorzitter vraagt de sectordirecteur een algemene toelichting te geven op de evaluatie en de aanbiedingsbrief. De sectordirecteur geeft aan dat er op een aantal onderdelen wijzigingen/ toevoegingen worden voorgesteld. Dit betreft onder andere de inschalingsregeling die over het algemeen prima werkt, maar bij zij-instromers minder functioneel is. Voorstel is om de hardheidsclausule toe te voegen aan het beleid, die dan incidenteel kan worden ingezet. Ander voorgestelde aanpassing is dat OOP'ers die een aantal dagen groepsverantwoordelijkheid hebben voor die dagen anders ingeschaald worden. En als derde wordt voorgesteld om naast de arbeidsmarkttoelage die de CAO kent, ook de SCOH arbeidsmarkttoelage te handhaven. De sectordirecteur merkt daarnaast op dat er beleid was om bij verzwarende omstandigheden een tijdelijke toelage uit te kunnen keren, met voor bepaalde categorieën een gedetailleerde beschrijving. En andere zaken waren heel algemeen beschreven terwijl hier veel werkzaamheden onder vallen. Omdat de CAO de ruimte biedt om een aanstelling van 1,2 fte uit te geven, is het voorstel om dit toe te passen bij medewerkers, waar de verzwarende omstandigheden van toepassing zijn. Dit betreft niet alleen directiefuncties. De directeuren kunnen in samenwerking met P&O deze regel ook toepassen op hun medewerkers. Hiermee wordt deze regeling meer generiek toepasbaar.

De GMR stelt een aantal vragen over de incidentele beloningsvormen. Klopt het dat het nog niet heel veel wordt toegekend? Ligt dit aan de onbekendheid van deze mogelijkheid? Krijgen de directeuren voldoende ondersteuning bij het toepassen van de regeling? En als laatste wordt er een ervaring gedeeld over het niet krijgen van een incidentele beloning, waarbij het tijdelijk waarnemen van andere/ verzwarende werkzaamheden actueel was.

De sectordirecteur geeft aan dat de regeling beter opgepakt kan worden binnen de organisatie en dat bijvoorbeeld werkdruk/ tijdsdruk geen reden mag zijn om de regeling niet toe te passen. Het incidentele voorbeeld wordt buiten de vergadering verder opgepakt. Oproep vanuit de GMR is om daar waar van toepassing de directeuren met name op personeelsbeleid nog meer te ondersteunen.

De voorzitter van het Bestuur geeft aan dat dit punt de aandacht heeft. Daarnaast wordt opgemerkt door deze bestuurder dat de directeuren / leerkrachten op meerdere gebieden ontzorgd/ ondersteund moeten worden en dat dit de aandacht heeft.

#### **5) NPO gelden**

De bestuurder geeft aan dat bijgehouden wordt wat scholen uitgeven van de NPO-middelen. Niet alles wordt uitgegeven, dit komt ook door andere subsidies. Er is wel een lichte verbetering zichtbaar in het laatste overzicht. De bestuurders bespreken de besteding van de NPO-middelen tijdens de resultaatgesprekken met de schooldirecteuren en vragen dan onder andere hoe het plan er voor volgend jaar uit ziet.

Het blijft een actueel punt omdat er weinig mensen te vinden zijn. Bijvoorbeeld de inzet van onderwijsassistenten is één van de meest ingezette manieren om NPO-middelen te besteden. Daarnaast wordt er opgemerkt dat er in de NPO-overzichten niet alles onder de juiste post wordt geboekt. Begrotingsgesprekken vinden nu plaats en de tabellen worden ook opgeschoond.

Wat zijn de effecten van de middelen: de bestuurder geeft aan de inzet van NPO-middelen niet direct te willen koppelen aan onderwijsresultaten.

GMR stelt de vraag of het zichtbaar is dat de leerprestaties per school omhooggaan. Dit wordt beaamd door de bestuurder. De regel 'wat je aandacht geeft groeit' is ook in het onderwijs van toepassing. GMR stelt dat het hen niet direct gaat om de NPO-gelden te koppelen aan de

leerresultaten. Maar dat ze het wel belangrijk vindt om de leerresultaten te monitoren. De GMR is benieuwd of te achterhalen is of de leervertraging die ontstaan is tijdens de coronapandemie zich herstelt? De bestuurder geeft aan dat dit op stichtingsniveau niet inzichtelijk te maken is, maar dat het wel wenselijk is om scholen met een vergelijkbare populatie met elkaar te kunnen vergelijken. Per school is dit wel inzichtelijk en de scholen kunnen dit met hun MR bespreken.

De voorzitter CvB vult aan dat er op dit moment binnen SCOH nog gewerkt wordt met twee leerlingvolgsystemen. Om tot één systeem te komen moeten er nog een paar scholen overstappen. Daarbij vormt de aanbestedingsplicht nog een hobbel. De wens is dat aan het einde van het cursusjaar 2022-2023 alle scholen met hetzelfde systeem werken. Tevens wordt opgemerkt dat het belangrijk is om inzichtelijk te hebben welke scholen meer aandacht nodig hebben. Het kwaliteitszorgsysteem (waaronder de audits) draagt daar zorg voor. En daarnaast ook de schoolgesprekken (scholenschouw) die twee keer per jaar plaatsvinden. Het College van Bestuur is dit jaar aanwezig bij deze scholenschouw.

## **6) Mededelingen dagelijks bestuur GMR**

- a) 7 november staat er een thema-bijeenkomst gepland. Dinemarie, Ebru en Hanneke werken deze avond verder uit. Idee is om een gastspreker rondom het thema juist / veilig gebruik van social media in te zetten. Roy Vathorst wordt getipt als spreker.
- b) Bevindingen en advies Medezeggenschap: de GMR vraagt aan de bestuurders of zij het document hebben gelezen en wat hun reactie is op de bevindingen en adviezen die gedaan zijn. De bestuurders hebben het document gelezen en men benadrukt dat de goede verstandhouding belangrijk is voor de goede samenwerking. De GMR bespreekt het document tijdens het intern beraad en komt er indien nodig nog op terug.

## **7) Mededelingen College van Bestuur**

- a) Het proces voor het werven van een nieuwe voorzitter voor de Raad van toezicht is in gang gezet. Op dit moment zijn er geen nieuwe ontwikkelingen te melden.
- b) Covidprotocol: De PO-Raad heeft een landelijk protocol gemaakt. Daarvan is op bestuursniveau een leidraad gemaakt en die is gedeeld met de scholen. Scholen maken daarvan een protocol om in te kunnen zetten in het geval dit noodzakelijk is. De GMR merkt op dat niet iedere school de deadline van 1 oktober heeft gehaald om het protocol met zijn of haar MR te bespreken. Vraag van de GMR aan de bestuurder is om dit goed te monitoren. Aangepaste protocollen worden onderling niet gedeeld. De GMR vraagt ook aandacht voor de invulling bij code rood: in dat geval komen er halve klassen naar school. De vraag die opkomt is wat de leerlingen dan de rest van de week doen. Hier staat niets over beschreven en kan per school verschillend worden ingericht. De bestuurder geeft aan dat er een check plaats gaat vinden of op alle scholen de protocollen gereed zijn en met de MR zijn besproken. Verder wordt toegezegd dat als de aantallen weer extreem gaan oplopen er binnen het Huis van SCOH weer een coronateam wordt ingericht waar scholen terecht kunnen met vragen.
- c) Leeuwendaal rapport: Een korte toelichting wordt gegeven over het tot stand komen van het rapport, de eerste reactie van de bestuurders op de bevindingen/ adviezen en de actuele stand van zaken met name over het delen en het bespreken van het rapport intern. Er is een oplegger gemaakt die de GMR voor de eerstvolgende vergadering in december ontvangt.

Voortgang bestuurlijke agenda: wordt doorgeschoven naar de volgende vergadering.

- d) Benoemingen directies en openstaande vacatures: de benoemingen en openstaande vacatures worden mondeling toegelicht. Na deze opsomming is de conclusie dat er nog een grote uitdaging ligt voor de komende tijd. Scolix, het wervingsbureau dat meedenkt en meehelpt om de vacatures in te vullen heeft aangegeven dat het ook bij schoolleiders steeds lastiger wordt

om de vacatures ingevuld te krijgen. Dit vraagt om anders organiseren, anders denken, modellen toe te gaan passen die deze tijd vraagt. De bestuurders vragen aan de teams / directeuren of er ideeën zijn om de vacatures op te vullen. De vraag die ook openstaat is hoe kunnen de bestuurders de functie van een schooldirectie op een goede manier vormgeven. Je kan hierbij denken aan verschillende modellen. Een van de modellen is een directie gevormd door een directeur met een beperkte taakindeling aangevuld met een adjunct-directeur. Dit model leent zich minder voor een kleine school maar dit model wordt wel ingezet om medewerkers te behouden. Een ander model waarmee nog niet gewerkt wordt binnen onze stichting is dat er twee leidinggevendenden zijn binnen een school, waarvan één met een onderwijsprofiel en één met een bedrijfsmatig profiel. Verder wordt er onderzoek gedaan om schoolleiders te ontzorgen. Dit ook om de uitval van medewerkers te voorkomen.

GMR stelt de vraag hoeveel mensen er op dit moment een traineeship volgen. Een exact aantal is niet direct te geven maar hierover wordt met regelmaat gesproken met de sectordirecteur P&O.

Aanvullend wordt door het CvB-lid opgemerkt dat vorig jaar een samenwerking gestart is met de Marnix Academie om schoolleiders van buitenaf aan te trekken. Er zijn drie informatie-avonden gehouden, die goed werden bezocht. Echter, het minimaal aantal van vier deelnemers om de opleiding te laten starten, is nog niet gehaald. Doel is nu om twee mensen van buitenaf aan te trekken die intern voor de stichting als trainee starten en dan stage kunnen lopen.

- e) Voortgang onderwijs Oekraïne-vluchtelingen: naast de Oekraïne-vluchtelingen is er een grote toestroom van nieuwkomers merkbaar. De meeste Oekraïense vluchtelingen hebben een plek gevonden. De groep nieuwkomers vormt op dit moment de grootste uitdaging. Op dit moment hebben 250 kinderen, in heel Den Haag, geen plek. Onze stichting wil de verantwoordelijkheid nemen om mee te werken aan een oplossing, met daarbij de kanttekening dat er niet direct medewerkers beschikbaar zijn. Op directie- en bestuurlijk niveau wordt er gesproken over tijdelijke opvang, waarbij gezocht wordt naar een makelaar en kwartiermaker. De kwartiermaker is gevonden. De GMR wordt op de hoogte gehouden als er ontwikkelingen hieromtrent te melden zijn.

## 8) Verslag van 27 juni 2022

Het verslag is per mail vastgesteld en gepubliceerd. Geen opmerkingen. Actie- en besluitenlijst: Covid protocol toevoegen. Pilot doorschuiven. POB evaluatie: december.

## 9) Rondvraag

- De GMR nodigt de bestuurders uit om deel te nemen aan de themabijeenkomst op 7 november 2022.
- De GMR vraagt of SCOH op dit moment of op korte termijn het effect van de verhoogde gasprijzen gaat merken. Reactie lid CvB: Een deel van het gas is ingekocht op voorhand en daardoor zijn er op dit moment niet directe financiële consequenties merkbaar. Gas wat nu ingekocht moet worden, is aanmerkelijk duurder. Hierdoor wordt er voor 2023 rekening gehouden met een kostenverhoging van ca 30%. Eventuele bezuinigingen hebben geen financieel effect op medewerkers.
- Vanuit GMR komt ook de vraag hoe de organisatie staat tegenover het aanbieden van gratis ontbijt/ lunch op de scholen. Reactie bestuurders: Binnen het PO Platform hebben de schoolbestuurders één lijn getrokken om niet in zee te gaan met een commerciële aanbieder. Het is voorlopig van de baan. Ook naar het Jeugdeducatiefonds moet één lijn worden getrokken.
- Vanuit de GMR kwam er nog een vraag over een taart die bezorgd was tijdens de Dag van de leerkracht. Reactie bestuurders: deze is niet gestuurd vanuit het Huis van SCOH.
- Er wordt een mail voorgelezen door een GMR-lid van een collega, betreffende toepassing regeling bij reorganisatie. Inhoudelijk wordt er tijdens de vergadering niet op de mail ingegaan

omdat men de vraag / conclusie niet herkent. De desbetreffende collega krijgt het advies om contact op te nemen met de sectordirecteur P&O.

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