

Aan de leden
College van Bestuur
De Haagse Scholen

BETREFT	DATUM	CONTACTPERSOON	BRIEFKENMERK
Meerjarig HR-beleid	15 maart 2022	Marianne Gommans	

Beste leden van het College van Bestuur,

Eind november vorig jaar ontving de GMR per e-mail van uw secretaris het meerjarig HR-beleid met de vraag hoe de GMR dit wenst te bespreken. Eerder was dit met de leden van de Raad van Toezicht besproken in klankbordvorm. Het leek ons een onderwerp dat in eerste instantie het beste door de werkgroep Personeel opgepakt kon worden. Vervolgens heeft de werkgroep Personeel van de GMR op 31 januari jl. feedback gegeven op de notitie in een overleg met Lotte de Goeij (Hoofd Beleid en Advies a.i.) en Gemma Okkerse (adviseur HRM). Deze bijeenkomst werd door de leden van de werkgroep als positief en opbouwend ervaren.

De belangrijkste onderliggende vraag van de GMR is waarom er op dit beleidsterrein gekozen wordt voor 'scholen in the lead'? Het gaat bij HR-beleid immers om regelingen voor alle medewerkers van De Haagse Scholen. De GMR verwacht dat er beter resultaat te behalen valt door de focus meer op bestuursniveau te leggen. Een andere kwestie waarvoor de GMR aandacht vraagt, is die van de bovenbestuurlijke samenwerking. Dat hierom in het kader van het lerarentekort gekozen wordt, begrijpt de GMR, dat neemt niet weg dat er ook bij deze regelingen aandacht moet zijn voor een zorgvuldig besluitvormingsproces op bestuursniveau.

Tijdens de meeting met Lotte de Goeij en Gemma Okkerse bracht de werkgroep namens de GMR een aantal concrete punten in, die hieronder herhaald worden:

1. Hoe worden de doelstellingen van het meerjarig HR-beleid gemonitord in voortgang en in realisatie?
2. Meer prioriteit voor Loopbaanbegeleiding om personeel te behouden. Nu is het teveel afhankelijk van de eigen school. Advies GMR: DHS-breed oppakken om mensen gemotiveerd te houden en talenten te ontwikkelen.

De Haagse Scholen Stichting voor primair en speciaal openbaar onderwijs

3. Meer prioriteit voor Duurzame inzetbaarheid. Gedifferentieerd loopbaanbeleid dat is afgestemd op de specifieke en persoonlijke situatie van een medewerker, is nog weinig ontwikkeld. Veel ouderen zijn actief bezig met (de beslissing over de ingangsdatum van) hun pensionering. In beperkte mate ondersteunt HRM-beleid dit proces. Dat gaat ook op voor die ouderen die na hun AOW-leeftijd langer zouden willen doorwerken. Ook hiervoor geldt dat de GMR meer verwacht van een DHS-brede aanpak.
4. We missen een procedure werving en selectie personeel voor directeuren, adjuncten, leerkrachten, etc. De GMR zou in deze procedure graag ook de medezeggenschap opgenomen zien, zoals bijv. in de procedure bij Lucas Onderwijs.
5. Inzet onderwijsondersteuners: we missen beleid inzake de beloning van ondersteuners die klassen draaien. Gelet op de huidige tekorten aan leerkrachten gaat het niet meer om incidenten. Dit vraagt in afwijking van het gestelde in artikel 6.2 lid 2 en lid 3 van CAO PO om DHS-breed beleid.
6. Bij de invulling van de HR-functie missen we continuïteit. We merken dat de afstand van de HRM-adviseur met het veld groter is geworden. En dit komt niet alleen door corona.
7. Vanuit de werkvloer wordt de betrokkenheid gemist met het bestuur/bovenschools. Medewerkers zouden volgens de GMR directer geïnformeerd kunnen worden en niet altijd via de directeur. Andersom zou bestuur/bovenschools directer vanuit de werkvloer informatie kunnen krijgen.
8. Beleid dat met collega-besturen wordt afgestemd, zoals het Haags arbeidsvoorwaardenbeleid, vraagt om tijdige inspraak en zeggenschap vanuit de GMR. We missen hiervoor procedureafspraken. De GMR verwacht vooraf medezeggenschap te kunnen uitoefenen en niet achteraf te worden geconfronteerd met afgesproken beleid.
9. Afspraken werving en selectie Haagse besturen, Haags arbeidsvoorwaarden beleid, convenanten en afspraken met andere partijen en partners: graag meer transparantie en duidelijkheid waar deze terug te vinden zijn.

We begrijpen dat niet al deze vragen en zorgen meteen beantwoordt of weggenomen kunnen worden, maar willen op deze wijze u graag vragen wat u met deze feedback van de GMR heeft gedaan of op termijn wilt gaan doen. Daarnaast wisselt de GMR graag met u van gedachten over zijn advies om de focus meer op bestuursniveau te leggen tijdens de overlegvergadering van 7 april a.s.

Intussen is er een nieuw overleg gepland tussen de werkgroep en Lotte de Goeij en Gemma Okkerse naar aanleiding van de notitie 'Richtlijn positie adjunct-directeuren'. Bij die gelegenheid kan de werkgroep desgewenst een verdere toelichting geven.

Met vriendelijke groet,

Namens de GMR

Esther Verheijen
(voorzitter)