

Bijeenkomst:	Overlegvergadering GMR
Oudergeleding:	Aanwezig: Esther Verheijen, Fariz Rahman, Manish Dixit, Anne Smit-Klijnstra, Gloria Haimé-Gadzuric Afwezig: Klazine de Bas-Verdonschot, Marjonne Maan
Personeelsgeleding:	Aanwezig: Arnold Zadelberg, Cathy Goose, Jikke Slijkhuis, Zohra Moudian, Yvonne Knoester, Inke Wentink Afwezig: Frank Koole, Willem van Gemmert
Bevoegd gezag:	Aanwezig: Wiely Hendricks, voorzitter College van Bestuur Afwezig: René Peeters, lid College van Bestuur a.i.
Notulen:	Marianne Gommans-Welten
Voorzitter:	Esther Verheijen
Datum:	18 oktober 2022
Verslag vastgesteld:	28 november 2022

1. Opening

De voorzitter opent de overlegvergadering om 19.30 uur en heet iedereen van harte welkom. Aangezien de GMR drie nieuwe leden kent - namelijk Anne Smit-Klijnstra, Inke Wentink en Gloria Haimé-Gadzuric – volgt er een korte voorstelronde.

2. Lerarentekort

Op verzoek van de GMR gaat Theo Kosterink, projectleider leraren en leidinggeven, in op het lerarentekort. Daarbij ligt de nadruk op de inzet voor werven én behouden. Zijn powerpoint wordt verspreid onder de GMR-leden. Hieronder volgen kort enkele punten die onder de aandacht kwamen tijdens de vergadering:

- Zij-instromers: Op dit moment werken er 70 zij-instromers op onze scholen en zitten er 30 in de intake. Zij zullen binnenkort van start gaan. Bovendien gaat er een nieuwe wervingscampagne voor zij-instromers van start. De Haagse Scholen werkt voor de zij-instroomtrajecten samen met de Haagse Hogeschool, InHolland, de Hogeschool Leiden en een universiteit. Mede door corona is het traject voor een aantal zij-instromers verlengd.
- De tekorten lopen op. De grote oplossing zal moeten komen van anders organiseren.
- Directeurentekort: Er is ook een tekort aan directeuren. In het verleden heeft DHS tweemaal een intern opleidingstraject opgezet, nu worden medewerkers gestimuleerd om individueel een opleiding te volgen. Ook loopt er een programma om startende directeuren te begeleiden.
- AD-PEP: dit is een programma waarbij zij-instromers in twee jaar tijd bevoegd leraarondersteuner kunnen worden.
- Samenwerking met de PABO's: er wordt al volop samengewerkt. DHS wil meer invloed uitoefenen op de inhoud van de opleiding, zodat deze beter aansluit bij wat nodig is op de scholen.
- Stedelijke ontwikkelingen: soms wordt er bij een nieuwbouwproject een woning gereserveerd voor een docent. Er zijn ook trainingen en een wervingscampagne. In het stedelijk overleg brengt DHS het onderwerp stagevergoedingen in, zodat de schoolbesturen in Den Haag op een lijn komen.
- Uitstroom: er zijn het afgelopen schooljaar 147 medewerkers uitgestroomd; de aanwas van nieuwe werknemers bedroeg 107. De uitkomst van de exitgesprekken kan niet herleid worden tot personen. Wel is duidelijk dat er een aantal collega's met pensioen zijn gegaan.
In sommige gevallen is het ook financieel aantrekkelijk om over te stappen naar een ander bestuur, omdat er elders in een minder uitdagende omgeving minimaal evenveel salaris geboden wordt. Binnen Den Haag zijn hierover afspraken gemaakt met de andere schoolbesturen, maar het is moeilijk te controleren of de lijn altijd gevolgd wordt.

- Bonus fulltimers: een aantal collega's reageerden positief op een proefballonnetje. Juridisch zitten er heel veel haken en ogen aan, dus de verwachting is niet dat dit praktisch zal gaan worden.

Vervolgens brengt een van de PGMR-leden in dat zij het onderwerp werkdruk in deze discussie mist. Op papier is het goed geregeld, maar de praktijk is weerbarstig, vult een ander lid van de PGMR aan. De werkverdelingsplannen worden vaak voorgelegd en bieden weinig mogelijkheden tot aanpassing aan wensen van individuele medewerkers, want de klassen moeten bemand worden. Ook voor professionalisering is weinig mogelijkheid door het lerarentekort. Daarop merkt Theo Kosterink op dat het per school anders kan zijn, juist met betrekking tot niet-lesgebonden taken. Ook kiezen sommige scholen ervoor om bepaalde niet-lesgebonden taken niet langer zelf op te pakken, denk bijv. aan de sinterklaasviering. Wiely Hendricks bevestigt dat de werkdruk een heel groot probleem is en wijst erop dat de werkdrukmiddelen juist toegekend zijn aan de teams om zo te stimuleren dat er een gesprek over plaatsvindt. Deze taak is bewust niet bij de besturen neergelegd. Daarop doet een lid van de PGMR de suggestie om als bestuur de mogelijkheid te bieden aan medewerkers en directieleden om zich te trainen in het gesprek over de werkdruk. Een ander PGMR-lid attendeert het CvB erop dat zij dit ook kunnen oppakken in het kader van hun rol in de medezeggenschap. Het bestuur kan monitoren in hoeverre er medezeggenschap plaatsvindt op dit vlak.

Aansluitend op de laatste opmerking geeft een lid van de PGMR aan dat er op de recente GMR achterbanavond 15 MR-en vertegenwoordigd waren. De voorzitter voegt daaraan toe dat de GMR blij was met wie er waren, maar graag in overleg met het CvB wil bekijken hoe het bereik, bijv. via de inschakeling van de directeuren, verhoogd kan worden.

3. Lerarentekort - anders organiseren

Op De Haagse Scholen werken directeuren in verschillende cirkels samen aan het anders organiseren van het lerarentekort, zegt Wiely Hendricks. Er werd al langere tijd nagedacht over het onderwerp, maar het is nodig dat het tempo in de aanpak omhoog gebracht wordt. Het Bestuurskantoor ondersteunt de scholen in de richting die zij inslaan. Ook voor (het behoud van) een goede onderwijskwaliteit en tevreden medewerkers is een versnelling wenselijk. Daarom is een oproep gedaan aan de scholen, die geleid heeft tot zes voorloperscholen (*aanvulling MG: De Tweemaster, Erasmusschool, Maria Montessorischool, PC Hooftschool, De Kleine Keizer*). Er komt extra ondersteuning op drie vlakken:

- (1) huisvesting: wat is nodig voor een gebouw dat meegroeit en aansluit bij het 'anders organiseren'?
- (2) ontwerpen van onderwijs: wat is nodig aan (aanscherping van) kennis om te komen tot de beste vorm van onderwijs, aansluitend bij het 'anders organiseren'?
- (3) communicatie: hoe kan de school de populatie meenemen in het 'anders organiseren' om zo weerstand voor te zijn?

De voorloperscholen delen de kennis die ze opdoen op deze vlakken met de andere scholen binnen DHS. Het is nadrukkelijk de bedoeling om de verbinding te zoeken.

Overigens is het zo dat een deel van onze scholen nog een goede bezetting van personeel kent, vervolgt Hendricks. Op vragen van een lid van de PGMR antwoordt hij dat ook bij 'Anders organiseren' de onderwijskwaliteit voorop staat. Het lerarentekort zorgt voor extra druk op de medewerkers en heeft helaas soms ook tot gevolg dat er IB-ers klassen draaien in plaats van dat zij zich kunnen richten op de leerlingen die hun aandacht nodig hebben. Onlangs heeft het CvB opnieuw de - voor corona gebruikelijke - schoolbezoeken opgepakt. Ondanks dat we op de hoogte waren gehouden van wat er speelt, zegt de voorzitter CvB, zijn we toch geschrokken van wat we daar hebben gezien.

Naar aanleiding van een vraag van een van de PGMR-leden brengt Hendricks in dat de scholen zelf de keuze maken voor de wijze waarop zij hun onderwijs inrichten. We verwachten wel dat zij daarbij aandacht hebben voor het lerarentekort, want dat is een probleem waarvoor het hele onderwijsveld staat. In dat kader vestigt hij ook de aandacht op

een matchingsplatform in de regio Den Haag waar de scholen terecht kunnen voor een aanbod van medewerkers die lesuren kunnen verzorgen op het vlak van sport, cultuur, etc. Het gaat dan om de invulling van 'onbevoegde' uren, zoals bij een vierdaagse lesweek, waarbij de kinderen wel vijf dagen op school zijn. Daarbij is er ook een kwaliteitsmonitor, zodat de goede aanbieders geselecteerd worden.

Andere schoolbesturen werken ook aan 'Anders organiseren', antwoordt de voorzitter van het CvB op een verdere vraag van een PGMR-lid. Er is helaas nog geen 'gouden model'. Wel zijn er voorlopers, zoals de Laterna Magica in Amsterdam. Deze voorlopers hebben echter hun aanpak kunnen ontwikkelen in tijden van comfort (geen lerarentekort of corona) en kennen over het algemeen een leerlingpopulatie met een lage wegingsfactor.

Hendricks sluit af met de verklaring dat het onderwerp de komende jaren prioriteit zal blijven houden, aangezien de prognose voor het lerarentekort slecht is voor Den Haag, dat de komende jaren ook nog eens met 100.000 inwoners zal gaan groeien. Er is tempo nodig én een goede ondersteuning voor de scholen.

Een van de PGMR-leden wijst erop dat er wellicht ook leerkrachten zijn die juist geïnteresseerd zijn in een baan op een school die aan de slag gaat met 'Anders organiseren'. Theo Kosterink meldt dat er ook in de werving aandacht op gericht zal worden. Hij stelt dat ook de schoolgrootte van belang is bij de afwegingen. Wanneer er parallelklassen zijn, of een vakleerkracht gym of muziek, kan er soms een leerkracht vrijgeroosterd worden om een dagdeel voor een andere groep te staan.

Tot slot wijzen een aantal GMR-leden erop dat het niet altijd makkelijk is om ouders te betrekken. Juist bij deze veranderingen in onderwijsconcepten is het belangrijk hieraan veel aandacht te besteden.

4. Notulen en actiepunten GMR Overlegvergadering d.d. 28 juni 2022

De notulen worden vastgesteld. De deelnemers aan de vergadering zien geen aanleiding om de actiepunten te bespreken.

5. Postboek

Het postboek wordt later deze week verspreid. Bij vragen graag contact opnemen met de ambtelijk secretaris.

6. Beleidsintensivering door bovenmatige reserves

Een van de leden van de werkgroep heeft de GMR verlaten, nadat zijn zittingsperiode ten einde liep, aldus de voorzitter. De twee resterende leden zijn helaas vanavond door omstandigheden verhinderd. Zij hebben het onderwerp voorbereid in overleg met de controller en de opbrengst daarvan met de GMR gedeeld. De voorzitter vraagt vervolgens Wiely Hendricks om een toelichting te geven bij het onderwerp.

De stijging van de bovenmatige reserves zit vooral bij de scholen, geeft Wiely Hendricks aan. De belangrijkste oorzaken hiervoor zijn het lerarentekort en het gegeven dat de overheid de afgelopen jaren veel incidenteel geld beschikbaar heeft gesteld, zoals de NPO-gelden en de middelen om de corona-achterstanden aan te pakken. Ook zijn er andere subsidies waarvoor scholen in aanmerking komen. De scholen houden geld over. Intussen ziet de Inspectie van het onderwijs sinds ongeveer twee jaar strenger toe op de financiële positie van de scholen en worden de besturen hierop aangesproken. Bij De Haagse Scholen ligt veel besluitvorming op schoolniveau. Het bestuur probeert daarom op de eerste plaats om de scholen met een bovenmatige reserve te stimuleren om tot een zinvolle besteding op de school te komen. Mocht er dan nog sprake zijn van een onwenselijk hoge reserve, dan wil het bestuur deze middelen aanwenden voor specifieke bovenschoolse doeleinden, die in de notitie genoemd worden. Aangezien het hierbij gaat om een bovenschoolse regeling wordt de GMR om advies gevraagd. Het gaat in dit geval niet om de genoemde voorbeelden, maar

om het voorstel om in bepaalde gevallen geld over te hevelen van school naar bovenschools niveau (vraag lid PGMR).

Aangezien er geen verdere vragen zijn, sluit de voorzitter dit punt af met de opmerking dat de GMR na afloop van deze vergadering in een intern beraad zich over het advies zal buigen.

7. Notitie financieel toezicht

Ook op deze notitie gaat Wiely Hendricks kort in. Het onderwerp wordt voorgelegd aan de GMR voor advies omdat ook dit een bovenschoolse regeling is. De aanscherping van het financieel toezicht wordt voorgesteld om het mogelijk te maken dat er eerder betere begeleiding door het bestuurskantoor ingezet kan worden op een school. De achtergrond is dat we zoveel mogelijk willen voorkomen dat een school door de andere scholen financieel overeind gehouden moet worden.

De voorzitter merkt afsluitend op dat ook voor dit voorstel geldt dat de GMR na afloop van de vergadering een besluit wil nemen.

8. Pauze

9. Rapport Onderwijsinspectie en plan van aanpak

Het onderzoek van de Inspectie is gericht op het bestuurlijk handelen, merkt de voorzitter van het College van Bestuur op. Ook de GMR en de Raad van Toezicht zijn bij het onderzoek betrokken geweest. In de rapportage zijn twee categorieën te onderscheiden, namelijk verplichtingen en aanbevelingen. Deze indeling komt ook terug in het bijgevoegde plan van aanpak. De verplichtingen betreffen tweemaal de financiële rapportage; dat is een kwestie van beter opschrijven. De derde verplichting gaat over de sturing van het Speciaal Onderwijs. Die is teveel op afstand. Daarvoor geldt dat het bestuur er dichter op gaat zitten.

De Inspectie biedt ons een goede spiegel, vervolgt Hendricks. We hebben de rapportage dan ook met een nieuwsgierige instelling bekeken. Het algehele beeld liet op de drie hoofdlijnen driemaal een voldoende zien. Ook ontvingen we een aantal complimenten, met name over onze inzet voor en maatschappelijke positie in de stad. We hechten natuurlijk belang aan een goed cognitief eindresultaat, maar er is zoveel meer waarmee onze kinderen te maken hebben. Daarvoor hebben we als bestuur ook aandacht en het doet deugd dat de Onderwijsinspectie dat erkent. We moesten ook twee scholen voordragen voor het oordeel 'goed'. Het Startpunt en de Inspecteur De Vriesschool hebben beide dat predicaat ontvangen, deelt Wiely Hendricks mee.

Op een vraag van de voorzitter antwoordt Wiely Hendricks dat de Inspectie het minder gewenst vond dat elke school voor speciaal onderwijs zijn eigen resultatenmodel hanteert. Het accent komt meer bij bovenschools te liggen. Hij stelt voor om de beleidsmedewerker die zich hierover buigt een keer uit te nodigen in de GMR om de aanpak toe te lichten. **(Actie: wg IZ)** Een van de leden van de OGMR merkt op dat het misschien zinvoller is om de Inspectie ervan te overtuigen dat voor deze scholen een gemiddelde meetwijze juist niet geschikt is. Wiely Hendricks vult na een verdere opmerking uit de GMR aan dat onze acht speciaal onderwijsscholen echt goed zijn en dat het CvB er alle vertrouwen in heeft, maar dat het nodig is dat het bestuur hierover het gesprek aangaat met deze scholen.

Een van de leden van de PGMR herkent zaken uit het rapport als punten waarvoor ook de GMR al jarenlang aandacht vraagt. Het gaat dan bijv. om het principe 'scholen in the lead' en de communicatie.

Op de vragen over burgerschap reageert Wiely Hendricks door erop te wijzen dat de Inspectie gezien de actualiteit daarvan wel wat moest opmerken. Hij vult aan dat De Haagse Scholen 'samen leven' belangrijk vindt en bijv. betrokken is bij een onderzoek met de universiteit van Amsterdam en een ander schoolbestuur om te bezien hoe beter inzichtelijk

gemaakt kan worden dat de programma's resultaat hebben. Er heeft onlangs een 0-meting plaatsgevonden bij zes van onze scholen.

Voor wat betreft de achterstanden die voortvloeien uit corona en de inzet van de extra middelen om deze aan te pakken, verschilt de situatie bij DHS niet wezenlijk van die van andere schoolbesturen, zegt Hendricks naar aanleiding van een vraag van een lid van de OGMR.

10. Rondvraag en mededelingen

Langdurig ziek door covid-besmetting: De GMR heeft de vraag ontvangen of er beleid wordt ontwikkeld binnen De Haagse Scholen voor medewerkers die langdurig ziek zijn door een covid-besmetting. De reden voor deze vraag is dat veel medewerkers doorgewerkt hebben tijdens de corona-uitbraken. De voorzitter van het CvB wijst erop dat het heel ingewikkeld is om deze medewerkers te compenseren voor een korting op de uitkering volgens de ziektewet. Het is moeilijk aantoonbaar dat het werkgerelateerd is, geeft een lid van de OGMR aan. Een ander OGMR-lid verwacht ook dat dat juridisch lastig zal zijn. Een lid van de PGMR merkt op dat het belangrijk is dat er ook op dit vlak geen onderscheid mag zijn in de benadering van de verschillende scholen.

Bedankje Cobi van Beek: De GMR heeft een bedankje ontvangen van oud-lid CvB voor de kaart en het presentje bij haar afscheid, aldus de voorzitter.

Lustrumviering: Een lid van de PGMR merkt op dat er grote waardering was bij de medewerkers voor de twee lustrumvieringen. Dat zorgt ook voor een DHS-gevoel. Zij vraagt of er opnieuw een viering te verwachten valt. Wiely Hendricks zegt daarop dat volgend jaar de stichting 15 jaar bestaat. Het bestuur buigt zich over de vraag of een grote viering elke vijf jaar wenselijk is. De voorzitter GMR wijst op de mogelijkheid om voor de opzet van een dergelijke viering een eventmanager in te huren.

AFAS-implementatie: Het nieuwe digitale personeelsdossier van AFAS, dat oude systemen vervangt, wordt geïmplementeerd, deelt Wiely Hendricks mee. Mocht de GMR behoefte hebben aan meer informatie dan kan er een voorlichtingsbijeenkomst, zoals die ook voor de personeelsleden gehouden wordt, georganiseerd worden. De ambtelijk secretaris kan dit desgewenst opnemen met de secretaris van het CvB.

Nieuw lid CvB: De voorzitter meldt dat er een wervingsbureau gekozen is voor de vacature lid CvB. De profielschets wordt in samenspraak met het bureau opgesteld en komt daarna voor advies naar de GMR.

11. Sluiting

De voorzitter dankt alle aanwezigen voor hun bijdragen en sluit de vergadering om 21.30 uur.

Aansluitende GMR-IV

De GMR-leden blijven in vergadering bijeen en nemen besluiten over:

- Fietsplan
- Gedragwetenschapper
- Arbeidsmarkttoelage NPO
- Meerjarig HR-beleid
- Beloning OOP
- Werkervaringsplaats startende directeurs
- Bovenmatige reserves
- Financieel toezicht

Al deze besluiten zijn in de brieven met de genoemde onderwerpen d.d. 20 oktober 2022 verwoord.

Vervolgens wordt er nog kort gesproken over de indeling van de werkgroepen. Er zal externe begeleiding gezocht worden om de werkgroep Financiën een goede herstart te laten maken. Verder zal de voorzitter contact opnemen met de nieuwe leden om te overleggen over bij welke werkgroep zij zullen aansluiten. Het kan zijn dat er ook een verschuiving in de samenstelling nodig is om tot een betere verdeling te komen.

De voorzitter sluit de vergadering om 22.00 uur.