

Aan de leden  
College van Bestuur  
De Haagse Scholen

BETREFT	DATUM	CONTACTPERSOON	BRIEFKENMERK
Bestuursplan	4 april 2023	Marianne Gommans Tel. 06 - 3165 9837	

Beste leden van het College van Bestuur,

In het telefonisch overleg dat ik eerder met u voerde, gaf ik al aan dat er bij de GMR, mede door wisselingen in de samenstelling, veel vragen leven over het Bestuursplan. Daarom hebben we afgesproken om hier tijdens de Overlegvergadering van 12 april a.s. uitgebreider stil te staan. Bij dit overleg zal dan ook de controller, Maarten Hoornweg, aansluiten.

De werkgroep Financiën van de GMR heeft eerder in het bijzijn van Floris IJsendorn (AOb-adviseur) het Bestuursplan doorgenomen. Echter tijdens de behandeling in de GMR Interne Vergadering van 29 maart jl. bleken er nog een aanzienlijk aantal punten, waarover de raad een nadere toelichting wenselijk acht. Deze volgen, enigszins gegroepeerd op hoofdlijnen, hieronder:

Algemeen:

1. Zijn er nog zaken – gezien vanuit de missie en visie van De Haagse Scholen – waaraan De Haagse Scholen nu of in de nabije toekomst meer geld wil besteden?
2. Op welke wijze kan DHS de grote bedragen aan 'last minute' verstrekte incidentele bekostiging verder zinvol inzetten (p. 26 bovenaan)?
3. Kunt u aangeven hoe de samenwerking met VO Haaglanden zich ontwikkelt (p.13)?
4. Samen10 (p. 19): Wat betekent het reduceren van de overcapaciteit in gebouwen concreet? In dit kader wacht de GMR ook nog op het Beleid kleine scholen.
5. Hoe is de rapportage van het onderzoek door de Onderwijsinspectie in het Bestuursplan verwerkt?

Financiën:

6. Hoe ondersteunt DHS scholen bij het vinden van doelmatige uitgaven/investeringen voor de bovenmatige reserves?
7. Zijn er scholen met achterstallig onderhoud? Zijn dat 'arme' of 'rijke scholen'?

**De Haagse Scholen** Stichting voor primair en speciaal openbaar onderwijs

8. Wil DHS op het gebied van verduurzaming scholen informatie en advies bieden, op basis waarvan de school dan zelf keuzes kan maken? Wil bovenschools bij de uitvoering daarvan de scholen dan weer ontlasten, zoals dat ook gebeurt bij onderhoud?
9. Wat is het beleid van DHS ten aanzien van verduurzaming (p.14)? Of gaat het alleen om de kosten beheersbaar te houden?
10. In 4.3.2. (p. 25) 'bovenmatige reserves' staat niet aangegeven hoeveel scholen er onder de grens van 8% en boven de grens van 15% zitten en welke scholen dat betreft. Deze informatie ziet de GMR graag terugkomen in de tekst.
11. Op p. 35 staat dat de bekostiging meerjarig is begroot op het loon- en prijspeil 2022. Wat is in dit verband het risico van de hoge inflatie?
12. Kinderopvang (p. 18): Welke financiële risico's of voordelen brengt de samenwerking met de kinderopvang met zich mee?

#### Personeel:

13. DHS mag meer uitgeven aan secundaire arbeidsvoorwaarden. Nu staat het Lucas onder personeel bekend als het beste bestuur op dit vlak. Waarom trekken we dat niet minstens gelijk en zorgen we ervoor dat DHS een even goede naam krijgt? Daarbij denken we niet alleen aan een fietsplan e.d. maar ook aan scholingsopties voor alle medewerkers.
14. Alles waarmee je medewerkers in/rond de klas ontlast is positief in deze tijden van personeelstekort. Te denken valt bijv. aan een eventmanager die veel van het regelwerk rond een schoolfeest, sinterklaasviering etc. kan overnemen. Wat doet DHS om de scholen hierbij te helpen?
15. Op p. 4 spreekt u over professionaliteit in mensen en cultuur. In dit kader wil de GMR graag van u weten wat u wilt doen om bijv. de medewerkers duidelijk te maken dat er uren voor eigen professionaliteit zijn en dat daar € 500 per jaar voor beschikbaar is en dat uren en budget gespaard kunnen worden?
16. Personeel binden is het allerbelangrijkste. Naast betere secundaire arbeidsvoorwaarden en werkdrukvermindering, kan dat ook op andere manieren. Moedigt DHS scholen aan om daaraan geld uit te geven? Denk bijv. aan uitgebreide teamuitjes, als het team dat leuk vindt.
17. Hoe wordt de schoolleiding van een school met een bestemmingsreserve onder de 8% of boven de 15% ondersteunt door bovenschools?
18. Staat bij een aanstelling van een medewerker op een van onze scholen de locatie opgenomen in het contract (p.27)? Dit in verband met flexibiliteit rondom mogelijke overplaatsingen die bijv. samenhangen met de afloop van tijdelijke contracten.
19. Streeft DHS ernaar deze medewerkers behouden?
20. Wat is het risico van het vast benoemen van personeel op tijdelijke financiering (naar aanleiding van p. 36 gemeentelijke subsidies)?
21. Lerarentekort (p. 42): graag hier aanvullen dat 24% van de lesdagen gegeven worden door onbevoegden, dat er 13,4 % is aan verborgen onbevoegden en dat er 3,5% openstaande vacatures zijn. Ook graag inzichtelijk maken op welke scholen dit probleem groot is.

Versterking:

22. Het CvB geeft aan meer bovenschoolse ondersteuning te willen bieden. Hoe verhoudt zich dat tot het sturingsprincipe? Hoeveel ruimte is er?
23. Heeft DHS de knelpunten op scholen in kaart? Zijn directeuren bevraagd op maatregelen waarvan zij verwachten dat deze op de scholen de werkdruk zullen verlagen? Zou het doelmatig kunnen zijn om het Bestuuskantoor verder te versterken, op manieren waarop het personeel op de scholen ontlast wordt? Ofwel kan er qua administratie, werving, begeleiding van personeel en leerlingen, etc. eventueel meer centraal opgepakt worden om schoolleiders en medewerkers op de scholen te ontlasten?
24. Op p. 6 geeft u aan dat u in de komende periode de positie van directeuren én onderwijspersoneel wilt versterken in de ontwikkeling van beleid. Kunt u aangeven hoe u hieraan invulling wilt geven?

Onderwijs:

25. Op p. 7 mist de GMR bij punt 3.2.1. een opmerking over wetenschappelijke onderbouwing als uitgangspunt.
26. Op p. 7 laatste bullet '2F/1S' vraagt de GMR zich af waarom er niet voor een andere formulering gekozen is. De populatie van onze scholen loopt immers ver uiteen. Waarop is de haalbaarheid van deze ambitie gebaseerd?
27. Is de oorzaak van de stijging van de doorverwijzing naar het speciaal onderwijs onderzocht en goed onderbouwd? Wat ligt hieraan ten grondslag? Hoe wordt het onderliggende probleem aangepakt?
28. Wat betekent het voor onze scholen voor speciaal onderwijs dat er binnen het samenwerkingsverband SPPOH afgesproken is om in de komende jaren te sturen op een afname van het aantal leerlingen in het speciaal onderwijs?
29. Hoe verwacht DHS dat deze afname in doorverwijzing naar het speciaal onderwijs opgevangen kan worden op onze basisscholen (p.11)? Dit mede gezien het feit dat er ook in het omveld te weinig personeel beschikbaar is (adviseurs samenwerkingsverband, SMW-ers, etc.)? Wat betekent de afname in doorverwijzing voor de draagkracht van onze scholen? Worden zij ondersteund om dit op te vangen?
30. Hoe wilt u de ondersteuningsstructuur over passend onderwijs inrichten (p. 12 bovenaan)? Wie brengt dit in kaart? Wie gaat ondersteunen?
31. Leeropbrengsten (p. 42): Is er buiten de eindopbrengsten ook gekeken naar sociaal-emotionele en motorische ontwikkeling?

Tot slot:

32. Op 3.5 'Onderwijs in transitie' komt de GMR graag op een ander moment uitgebreid terug.
33. Wat verwacht het College van Bestuur van een advies van de GMR?

Zoals eerder aangegeven, ga ik ervanuit dat de verduidelijking tijdens de Overlegvergadering een investering vormt in de achtergrondkennis van de GMR en ik wil daarom ruimschoots de tijd nemen om over dit belangrijke onderwerp met elkaar in gesprek te gaan.

Met vriendelijke groet,

Namens de GMR

Esther Verheijen  
(voorzitter)