

Bijeenkomst: Interne vergadering GMR
Oudergeleding: Aanwezig: Esther Verheijen, Fariz Rahman,
Gloria Haimé-Gadzuric, Manish Dixit, Anne Smit-Klijnstra
Afwezig: Klazine de Bas-Verdonschot, Marjonne Maan
Personeelsgeleding: Aanwezig: Jikke Slijkhuis, Arnold Zadelberg, Yvonne Knoester,
Cathy Goose, Willem van Gemmert, Inke Wentink
Afwezig: Zohra Moudian, Frank Koole
Extern: Shegufta Kurban
Notulen: Marianne Gommans-Welten
Voorzitter: Esther Verheijen
Datum: **23 mei 2023**
Verslag vastgesteld: 2 oktober 2023

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering om 19.30 uur.

2. Analyse ziekteverzuim

De voorzitter heet Shegufta Kurban (bedrijfsarts ArboUnie) van harte welkom en geeft haar het woord.

Mevrouw Kurban zegt dat zij samen met een collega bedrijfsarts en een verpleegkundige de eerstelijns dienstverlening verzorgd voor De Haagse Scholen. Zij geven advies bij verzuim en preventie en beschikken daarnaast over deskundigheid over zaken als risico-inventarisatie en arbeidsomstandigheden. Voor de coronagolven werd er regelmatig overleg gevoerd met de medewerkers op het Bestuurskantoor, die zich bezighouden met ziekteverzuim en verwante zaken. De bedoeling is dat dat weer opgepakt gaat worden.

Over de cijfers in het intern door DHS gemaakte overzicht dat de GMR ontvangen heeft, kan zij geen toelichting geven. Wat haar het meeste opvalt is het stijgende verzuim. De mogelijke oorzaken die hiervoor aangegeven worden, namelijk corona en griep, kunnen kloppen, maar zijn verder niet onderzocht. Meer oudere werknemers kan ook een verklaring zijn, maar het overzicht biedt geen inzicht in het aantal medewerkers per leeftijdsgroep. Wat in haar ogen zou kunnen helpen, is meer aandacht voor vitaliteit en inzetbaarheid. Voor wat betreft het sterk gestegen verzuim onder directeuren, waarnaar een van de leden van de PGMR vraagt, wijst zij erop dat er soms ook sprake is van achterliggende oorzaken, zoals een mindere samenwerking met het team.

Naar aanleiding van een opmerking van een van de leden van de PGMR dat de beschreven aanpak wel erg algemeen is, zegt mevrouw Kurban dat de doelstelling goed is, maar dat er waarschijnlijk nog wel winst te behalen is door een benadering te kiezen die meer focust op een probleem c.q. groep scholen, bijv. lerarentekort of sociale veiligheid. Zij geeft ook aan dat het de bedoeling is om het gesprek van de ArboUnie met DHS-verzuimmedewerkers en HRM-adviseurs over dergelijke zaken, zoals dat voor corona plaatsvond in het sociaal-medisch team, weer op gang te brengen. Dat is echter op aanvraag van DHS. Wel heeft de ArboUnie voor een aantal scholen de afgelopen tijd een risicoanalyse uitgevoerd, op verzoek van die scholen.

Voor wat betreft de analyse van de stijging van het ziekteverzuim (vraag lid OGMR), kan zij globaal wel zeggen dat er ook een toename is van het verzuim op psychisch-sociale gronden. Die stijging was al zichtbaar voor corona. De hoge werkdruk en mindere onderlinge verhoudingen - ook met ouders/verzorgers - bevorderen deze trend. Er is niet uitgezocht in

hoeverre long-covid klachten als prikkelgevoeligheid bijdragen aan de toename. Hiervoor zou een extra onderzoek nodig zijn. Wat een pluspunt is voor De Haagse Scholen, aldus de bedrijfsarts, is dat er goede mogelijkheden zijn voor re-integratie van medewerkers op andere scholen.

Op een vraag van een lid van de PGMR antwoordt mevrouw Kurban dat zij niet vooraf betrokken worden door DHS bij grotere wijzigingen in de organisatie, zoals bijv. 'onderwijs anders organiseren'. Het is bij veranderingen belangrijk dat het team goed en tijdig meegenomen wordt. Dat kan bijdragen aan het voorkomen van verzuim. Een lid van de OGMR vult aan dat ook de komst van een nieuwe directeur voor onrust kan zorgen onder de medewerkers. Ook daarbij is zorgvuldigheid belangrijk.

Vervolgens wordt er stilgestaan bij de balans tussen werk en privé. De bedrijfsarts wijst erop dat enige soepelheid vaak een groot verschil maakt voor het behoud van die balans. Door bijv. mogelijk te maken dat een medewerker met schoolgaande kinderen iets later kan beginnen of zijn/haar vader of moeder bij een bezoek aan het ziekenhuis tijdens schooltijd kan begeleiden, krijgt de medewerker extra lucht en wordt de combinatie baan – thuissituatie beter te doen. Wanneer enkele leden opmerken dat het lerarentekort dit lastig maakt, merkt mevrouw Kurban op dat het op enkele scholen al gebeurt. Het kan dus wel. De GMR concludeert dat meer maatwerk belangrijk is.

Wanneer enkele PGMR-leden opmerken dat op sommige scholen het wordt ontmoedigd dat medewerkers rechtstreeks contact opnemen met de arbodienst, wijst mevrouw Kurban erop dat medewerkers die mogelijkheid wel hebben. Zij vult aan dat zij ook bereid is om meer achtergrondinformatie te geven over hoe je bijv. op schoolniveau een team beter betrekt bij ziekteverzuimpreventie. Het gesprek aangaan over waar medewerkers tegen aanlopen en wat voor maatregelen mogelijk zijn, zorgt voor meer draagvlak. En er is geen school hetzelfde. Externe deskundigheid kan helpen, maar het is ook goed om van elkaar te leren, bijv. door intervisie. Het is bovenal belangrijk dat er veiligheid heerst in een team, zodat alles bespreekbaar is. Zij adviseert de MR-en om een keer tijd te besteden aan de regelingen en de mogelijkheden op dit vlak, juist met het oog op preventie.

Een lid van de OGMR vraagt aan de bedrijfsarts of deze adviezen al vaker aan De Haagse Scholen gegeven zijn. Daarop zegt mevrouw Kurban dat er voor corona een plan was om een 'pilot' te starten op enkele scholen, maar dat dat vertraagd is. Waarom dat zo is, weet ze niet. Algemene zaken als 'blijf in gesprek' en 'laat ons weten waar we kunnen helpen', worden vaker ingebracht door de ArboUnie.

Een lid van de GMR attendeert erop dat er ook soms interventies gedaan worden, die verder verzuim kunnen voorkomen, bijv. begeleiding door een psycholoog. Dat bevestigt mevrouw Kurban, die eraan toevoegt dat dit op individueel niveau goed werkt.

Het team van de ArboUnie neemt contact op met de directeur of de verzuimmedewerker wanneer er op een bepaalde school opeens een sterke stijging van het ziekteverzuim te zien is (vraag GMR). De bedoeling hierachter is om te weten te komen of er misschien meer aan de hand is. Wanneer het klimaat voor de medewerkers op een school onveiliger wordt, kan het ook belangrijk zijn om de externe vertrouwenspersoon in te schakelen. Grensoverschrijdend gedrag is in haar beleving geen grote factor in het ziekteverzuim (vraag lid OGMR), maar soms is er wel sprake van meningsverschillen en een grijs gebied. Dan stimuleert zij altijd om in gesprek te gaan en te blijven.

Naar aanleiding van een vraag van een lid van de OGMR geeft mevrouw Kurban toe dat er soms sprake is van enige wachttijd voordat een medewerker een afspraak krijgt met een bedrijfsarts. Wel kan op korte termijn altijd een gesprek met de verpleegkundige ingepland worden. Het OGMR-lid vindt dat positief, want het is belangrijk dat je gezien wordt wanneer je een probleem aankaart.

Tot slot merkt de bedrijfsarts op dat zij graag minimaal eenmaal per jaar aansluit bij een GMR-vergadering. De voorzitter dankt haar voor haar toelichtingen, waarna mevrouw Kurban de vergadering verlaat.

Na haar vertrek besluit de GMR om het onderwerp ziekteverzuimpreventie te agenderen voor de komende overlegvergadering. De GMR schrijft een brief met daarin de punten die vandaag besproken zijn. **(Actie: wg IZ)**

Enkele leden brengen in dat de ArboUnie ook een commercieel belang heeft. Elke medewerker mag contact opnemen, maar de rekening komt vervolgens wel naar DHS. De voorzitter herinnert de leden eraan dat DHS geen geldprobleem heeft op dit moment, maar wel een personeelsprobleem. Ziekteverzuimpreventie lijkt haar een geschikt onderwerp voor de achterbanavond in oktober.

3. Verslag interne vergadering en actiepuntenlijst d.d. 29 maart 2023

Het verslag wordt vastgesteld.

4. Ingekomen/Uitgegangene stukken

Geen opmerkingen en/of toevoegingen.

5. Werkgroepen en korte terugkoppeling gesprek RvT

De werkgroep *Personeel* heeft afgelopen woensdag met het hoofd Beleid en Advies en een HRM-medewerker gesproken over het voorstel 'beloning OOP', dat terugkomt op de agenda. Daarbij is ook de afspraak gemaakt om voor de zomervakantie nog een overleg in te plannen om stil te staan bij het HRM-beleid, zoals in de eerdere brief is benoemd.

De overige werkgroepen zijn niet bijeen geweest.

6. Samenstelling Dagelijks Bestuur GMR

Elke twee jaar treedt het zittende Dagelijks Bestuur af en kiest de GMR uit zijn midden een nieuw DB, meldt de voorzitter. Vorig jaar stroomde Tina van Wouw uit en nam Manish Dixit haar plaats in. Intussen is het twee jaar sinds de start van het huidige DB en moet er reglementair gezien een nieuw DB gekozen worden. Het is al bekend dat Arnold Zadelberg stopt, aangezien hij met pensioen gaat. Vervolgens zegt de voorzitter dat zij ook besloten heeft op te houden met de GMR en het voorzitterschap. Het heeft veel van haar gevraagd, en haar ook veel gegeven. Ze is nu toe aan een volgende stap en verwacht dat zich dat niet laat combineren met het voorzitterschap. De GMR-leden betreuren haar besluit, waarderen wat ze heeft gedaan, en wensen haar veel succes.

Esther Verheijen merkt vervolgens op dat Manish Dixit al heeft aangegeven zich herkiesbaar te stellen en roept andere GMR-leden die belangstelling hebben op zich te melden bij haar of de ambtelijk secretaris.

Ook nu wil de GMR de verkiezingen voor het DB voor de zomervakantie laten plaatsvinden, omdat de leden die instromen in augustus nog geen idee hebben wie ze voor zich hebben. De verkiezing zal plaatsvinden op 26 juni a.s. Deze datum staat al in het vergaderschema. Het is belangrijk dat er voldoende aanwezigen zijn voor deze stemming. Daarom de oproep

om meteen een bericht te sturen wanneer je echt verhinderd bent. Aansluitend aan dit agendapunt en de andere onderwerpen die eventueel nog afgerond moeten worden, kunnen de GMR-leden dan samen een hapje eten om het jaar af te sluiten.

7. Samenstelling GMR

Yvonne Knoester, lid PGMR 'regulier', informeert de GMR dat zij een nieuwe baan heeft gevonden binnen De Haagse Scholen en wel op een school voor speciaal onderwijs. Zij zou graag doorgaan in de GMR, maar heeft begrepen dat zij haar zetel moet opgeven, omdat er voor het personeel in het speciaal onderwijs twee zetels gereserveerd zijn in de GMR, die op dit moment beide bezet zijn.

Voor de oudergeleding 'regulier' is de verwachting dat er voldoende kandidaten zijn, aldus de voorzitter. Er zal extra aandacht gevraagd worden voor de twee vacatures in de PGMR en de ook nu al vacante zetel OGMR 'speciaal'.

8. Reglement GMR

Vorige keer heeft de GMR al gesproken over het reglement, brengt de voorzitter in herinnering. De nog openstaande punten zijn door de ambtelijk secretaris in een overzicht geplaatst. Deze zullen nu een voor een besproken worden.

Artikel 3 Zetelverdeling

Wat nog open staat, is de vraag of de GMR twee zetels in de oudergeleding gereserveerd wil houden voor ouders/verzorgers met een kind op een van de scholen voor het speciaal onderwijs, zegt de voorzitter. Een lid van de PGMR brengt nog de mogelijkheid in om, wanneer zich geen kandidaat meldt en een zetel vacant blijft, deze voor een jaar te laten invullen door een ouder/verzorger met een kind op een van de reguliere scholen. Na dat jaar kan deze 'reguliere' ouder/verzorger dan een zetel bezetten in de OGMR die niet gereserveerd is voor het speciaal onderwijs en kan er opnieuw een vacature gesteld worden. Enkele andere leden wijzen erop dat dit een ingewikkelde optie is.

Er wordt geen besluit genomen. Er zijn veel haken en ogen.

Artikel 3 en 4 Schoolleiding wel/niet verkiesbaar

Als extra argument tegen voert een lid van de GMR aan dat (niet uitgesloten kan worden dat) een directeur op sommige momenten plaatsvervangend voor het bevoegd gezag optreedt. De voorlopige conclusie is dat er geen twee derde meerderheid voor deze aanpassing gevonden kan worden.

Artikel 5 Beperking zittingsperiodes

Een lid van de GMR brengt nog in dat het in de praktijk ertoe kan leiden dat een zetel onbezet blijft, wanneer het niet lukt om een nieuw lid te vinden.

Met wat al eerder ingebracht is, besluit de GMR om het aantal zittingsperiodes niet te beperken.

Artikel 24 Ruimere instemmingsbevoegdheden

De GMR ziet geen reden om van het bestaande reglement af te wijken.

Artikel 34 Ouderraadpleging

Na enige discussie besluit de GMR om hierover ditmaal geen verzoek te doen voor verduidelijking in het (G)MR-reglement. De MR-en hebben immers zelf ook de mogelijkheid om hun achterban te raadplegen. Mocht blijken dat er toch behoefte is aan meer helderheid, dan kan de GMR het een volgende ronde inbrengen.

De ambtelijk secretaris zal het concept-reglement aanpassen. Dat moet dan nog een keer voorgelegd worden aan de GMR. **(Actie: as/wg IZ)**

9. Beloning OOP

De voorzitter wijst er nadrukkelijk op dat het voorstel dat de GMR ontvangen heeft nog steeds een concept betreft. Het komt pas a.s. donderdag aan de orde in het Bestuurs-overleg. Zij geeft het woord aan een lid van de werkgroep Personeel.

De werkgroep heeft overleg gehad met het hoofd Beleid & Advies en een HRM-adviseur, zegt een lid van de PGMR. Een groot aantal van de punten die de werkgroep ingebracht heeft, zijn verwerkt in dit tweede concept. Het gaat dan om de opmerking in de laatste alinea van de oplegger over het onderhandelen (conform CAO PO artikel 6.2), de toevoeging op pagina 1 van de notitie van de functie onderwijsassistent (V)SO/SBO, de verwijzing naar de onderwijsinspectie op pagina 2 van de notitie, en het verwijderen van het maken van ontwikkelingsperspectieven en het schrijven van rapporten uit de voorwaarden (pagina 3 notitie).

Tijdens het gesprek op 17 mei jl. is er ook gesproken over de beweegredenen om te kiezen voor een bedrag van € 1800 bruto, vervolgt het lid van de PGMR. In de notitie staat nu duidelijk aangegeven dat het gaat om een bruto bedrag inclusief opbouw pensioen, etc. Hij licht toe dat voor dit bedrag gekozen is, omdat er gekeken is naar het loongebouw – waarbij het gaat om de verhouding tussen de beloning van onderwijsondersteuners en leerkrachten – en de in de cao genoemde maximale limiet van 15 procent extra beloning.

Intussen is gebleken, merkt het lid van de PGMR op, dat de opmerking op p. 4 van de notitie ‘op basis van een benoeming van 40 uur’ vraagtekens oproept. Verschillende GMR-leden geven hieraan een verschillende invulling. Hij stelt voor om hierover een vraag te stellen.

Een ander lid van de PGMR brengt in dat op p. 6 staat aangegeven dat het belonings-element uit het voorstel vervalt, wanneer er voor die tijd in de CAO PO een regeling wordt getroffen. De CAO PO kent echter een ‘minimaal’ karakter: afwijken in positieve zin is altijd mogelijk. Ook dit wil de GMR onder de aandacht brengen.

Vervolgens wijst een derde lid van de PGMR erop dat in het VSO leerkrachten voor verschillende groepen staan. Wanneer een onderwijsondersteuner de leerkracht vervangt, gaat het ook om lesuren op verschillende momenten voor verschillende groepen. Uit de notitie (pagina 3 onderaan) blijkt dat voor hen dezelfde voorwaarden gelden, maar de praktijk is anders voor deze groep onderwijsondersteuners. Het lijkt haar belangrijk dat dit punt verduidelijkt wordt in de notitie.

Een lid van de PGMR attendeert de raad erop dat taken, die niet bij de onderwijs-ondersteuner liggen, zoals de rapporten en de onderwijs-perspectieven, waarschijnlijk bij de leerkracht terechtkomen, die formeel de klas onder zijn hoede heeft. Dat brengt voor deze medewerkers een taakverzwaring met zich mee, waarvoor zij graag aandacht vraagt.

Tot slot merkt een van de PGMR-leden op dat het in de praktijk helaas zo is dat ook onderwijsassistenten A en B voor de klas staan. In de notitie staat niet dat zij in aanmerking kunnen komen voor de regeling. Zij wil graag horen waarom zij hiervan worden uitgesloten en niet op dezelfde wijze behandeld worden als hun collega's onderwijsassistenten C?

De GMR besluit op voorstel van de voorzitter een brief te sturen aan het College van Bestuur, waarin bovengenoemde punten terugkomen. In die brief zal ook waardering

uitgesproken worden voor het feit dat de GMR nog voor deze Interne Vergadering het aangepaste concept heeft mogen ontvangen. De inzet van de GMR is om na de bespreking in de overlegvergadering van 6 juni a.s. over te gaan tot besluitvorming, zodat de regeling zoals beoogd in het nieuwe schooljaar kan ingaan. **(Actie: wg IZ/as)**

10. Rondvraag en mededelingen

Afscheid lid CvB a.i.: De voorzitter meldt dat namens de GMR een ingelijste versie van het getekende verslag van de Eendaagse in mei vorig jaar aan René Peeters is overhandigd. Hij staat hier zelf op afgebeeld. Ook schonk de GMR hem een theaterbon. In zijn afscheidswoord bedankte René Peeters de GMR en de RvT en gaf hij aan dat het belangrijke organen zijn in een organisatie zoals De Haagse Scholen.

RATO: Samen met twee leden uit de GMR en de ambtelijk secretaris bezocht de voorzitter de bijeenkomst op 18 april jl. waarin voorlichting werd gegeven en informatie werd opgehaald. Het aangepaste voorstel is gehonoreerd en De Haagse Scholen is een van de voorlopersregio's lerarentekort geworden.

MZ op scholen: Binnenkort zal de eerste bijeenkomst van de klankbordgroep plaatsvinden. Namens de GMR nemen daaraan zichzelf en de ambtelijk secretaris deel, zegt de voorzitter.

AVG: Een van de leden van de PGMR merkt op dat in de praktijk niet voor alle collega's duidelijk is wat er wel en niet gedeeld mag worden in sharepoint. Regelmatig worden er zaken gedeeld, zoals onderzoeksaanvragen van leerlingen, waarvan dat zeker niet de bedoeling is volgens de AVG. Het zou in haar ogen goed zijn wanneer er een overzicht is van ICT met algemene regels en uitleg over wat wel en niet gedeeld mag worden op sharepoint, want het gaat niet op elke school goed. De voorzitter zal dit signaal doorgeven aan ICT op het Bestuurskantoor. **(Actie: vz)**

11. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 22.00 uur onder dankzegging voor ieders bijdrage.