

Bijeenkomst:	Overlegvergadering GMR
Oudergeleding:	Aanwezig: Manish Dixit, Gloria Haimé-Gadzuric, Nicolaj Nanaj Afwezig: Klazine de Bas-Verdonschot, Fariz Rahman, Marjonne Maan, Sharon Lo-Kioeng-Shioe, Douwe Pieter van den Bos
Personeelsgeleding:	Aanwezig: Zohra Moudian, Inke Wentink, Yvonne Knoester (t/m punt 5), Cathy Goose, Frank Koole, Willem van Gemmert, Annelies van Eijk Afwezig: -
Bevoegd gezag:	Aanwezig: Wiely Hendricks (voorzitter College van Bestuur), Karen Peters (lid College van Bestuur)
Adviseur CvB:	Nadir James (hoofd Beleid en Advies) t/m agendapunt 4
Notulen:	Marianne Gommans-Welten
Voorzitter:	Manish Dixit
Datum:	12 december 2023
Verslag vastgesteld:	15 februari 2024

1. Opening

De voorzitter opent de overlegvergadering om 19.30 uur en heet iedereen van harte welkom. Een speciaal woord van dank richt hij tot Willem van Gemmert, die met pensioen gaat en na een lange zittingsperiode afscheid neemt van de GMR. Ook de voorzitter van het College van Bestuur dankt Willem en roemt zijn vermogen om complexe onderwerpen te verbinden aan de werkelijkheid van het dagelijkse leven op een school.

2. Notulen en actiepunten GMR Overlegvergadering d.d. 23 oktober 2023

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

3. Postboek

Het postboek is akkoord.

4. Plan V Ziekteverzuim

Het hoofd Beleid en Advies, Nadir James, zegt dat de bedoeling van het Plan Vitaal van het Participatiefonds is om met zijn uitgebreide expertise scholen te helpen om slagen te maken om werknemers vitaler te maken en het verzuim terug te dringen. Zestien scholen hebben zich aangemeld. Er wordt gekeken naar hoe groot het verzuim is en wat de school al doet. Daaruit volgen dan tips, op schoolniveau en bovenschools niveau.

Zij vervolgt met aan te geven dat er ook opnieuw naar de mogelijkheden van dienstverlening door de arbodienst gekeken wordt. Zo is besloten om de sociaal medische overleggen weer op te pakken. Daarnaast gaat DHS het verzuimprotocol tegen het licht houden en beter toegankelijk schrijven en meer letten op een juiste toepassing. Intussen zijn in AFAS al een aantal taken op dit vlak ingeregeld, zo ontvangt bijv. een leidinggevende een signaal wanneer een medewerker zich driemaal kort na elkaar ziek meldt. Ook brengt Nadir James onder de aandacht dat de medewerkers van DHS een grieprik aangeboden krijgen.

Vervolgens wijst zij erop dat het gemiddelde verzuim bij DHS op 7,5% ligt, maar dat de verschillen tussen de scholen groot zijn. Hoe kan het dat op de ene school er geen verzuim is en het bij een andere school heel hoog is? Met deze en andere vragen gaat een beleidsgroep, bestaande uit acht directeurs en enkele medewerkers van het Bestuurskantoor, aan de slag. De stip op de horizon is op een verzuimpercentage van 4% gezet.

Een van de leden van de PGMR zegt dat de bedrijfsarts in het gesprek dat zij voor de zomervakantie met de GMR voerde, er ook op wees dat er meer mogelijkheden zijn voor preventie, zodat bijv. langdurige uitval door rugklachten voorkomen wordt.

Aanhakend hierop wordt er kort stilgestaan bij de mogelijkheid om een brugfunctionaris voor de medewerkers in te stellen. Nu weet DHS bijv. pas van financiële problemen wanneer er een loonbeslag wordt gedaan, zegt Wiely Hendricks. Er zijn al enkele scholen die gaan starten met een onafhankelijk brugfunctionaris, die ouders kan helpen die de drempel naar een 'echte' hulpinstelling te hoog vinden. Deze functionaris maakt geen deel uit van het schoolteam en kan in vertrouwen zijn kennis gebruiken om hulpvragen te formuleren en door te verwijzen naar de juiste plek. De eerste is vier weken geleden gestart bij de Erasmus-school en de eerste ervaringen zijn dat het goed werkt. Het is probleem ontsluitend.

Karen Peters voegt toe dat de medewerkers van DHS ook zelf de preventiemedewerker van de Arbodienst kunnen bellen. Daarop wijst een lid van de PGMR erop dat het nodig is dit beter bekend te maken in de organisatie.

Concluderend is volgens Nadir James meer aandacht voor preventie gewenst. Karen Peters beaamt dat en voegt eraan toe dat voor het Bestuurskantoor de directeur wel de ingang is tot de scholen. Maar het is zeker mogelijk om kennis beter te ontsluiten, ook op het gebied van preventie. Zij las eerder vandaag over een onderbelicht onderwerp, dat juist voor een organisatie als de onze met veel vrouwen van belang is, namelijk aandacht voor de menopauze en de klachten die daarmee samen kunnen hangen.

Het hoofd Beleid en Advies sluit af met de opmerking dat medio januari alle zestien scholen die meedoen met Plan V meerdere malen bezocht zijn. Dan volgt de rapportage. De GMR zal op de hoogte gehouden worden van de ontwikkelingen op dit vlak. **(Actie: wg P)**

5. Versterking De Haagse Scholen

Na een korte inleiding van de voorzitter, die erop wijst dat het om een onderwerp gaat wat al lang in verschillende vormen onderwerp van gesprek vormt, geeft hij het woord aan de voorzitter van het College van Bestuur. Deze wijst erop dat de doelstelling is de organisatie te versterken door meer samenwerking en verbinding. Zo kunnen problemen beter getackeld worden. Meer regie van bovenschools is daarbij wenselijk, want een school is vaak te klein, maar het uitgangspunt blijft autonomie laag in de organisatie.

Denk daarbij aan zaken als de toepassing van technologie (digitalisering) in het onderwijs. Dat kan leerkrachten ontzorgen en sommige leerlingen helpen in het leerproces, zegt Hendricks. Hiervoor is een programmaleider aangetrokken. Voor de versterking van HRM is een strategisch beleidsmedewerker aan de slag gegaan. Op dit moment is dat nog een extern iemand. Voor het vraagstuk passend/inclusief onderwijs is intussen een nieuwe strategisch beleidsmedewerker gestart. Ook de vierde bovenschools directeur is begonnen (vraag OGMR). In plaats van 17 scholen stuurt een bovenschools directeur hierdoor 13 scholen aan. Dat maakt het verbinden makkelijker.

Samenwerking en verbinding vormt ook het uitgangspunt in de overlegstructuur met directeuren. Hoe laat je de directeuren meedenken en samenwerken bij de ontwikkeling van het beleid, zodat hun ideeën en wensen opgenomen worden, waardoor het uiteindelijke beleid beter kan landen op de scholen? Vandaag bleek bij de managementbijeenkomst dat het begint te lopen. Er is meer inbreng van onderop en energie en enthousiasme bij de directeuren. Zij worden zo meer betrokken bij het beleid en deze verbinding zorgt voor meer realistische doelen.

De voorzitter van het College van Bestuur komt nog terug op de toepassing van technologie. Daar is een kopgroep gevormd van zes scholen die met begeleiding bovenschools koploper worden op dit vlak. Hun ervaringen kunnen dan over twee jaar de andere scholen dienen.

Karen Peters vult naar aanleiding van vragen vanuit de OGMR aan dat er voor wat betreft inclusief onderwijs ook gekeken wordt naar hoe de expertise van de ambulante diensten beter benut kan worden. Ook de ervaringen en kennis van de scholen voor speciaal onderwijs moeten beter beschikbaar komen voor de reguliere scholen. Als antwoord op een

verdere vraag zegt zij dat het samenwerkingsverband ook een visie heeft. Voorop staat daar altijd het principe van wijkgerichte aanpak. In dit kader wijst een lid van de PGMR erop dat het belangrijk is om veel aandacht aan de leerlingen in de kleuterleeftijd te besteden. Wanneer daar tijdig (preventieve) passende maatregelen worden genomen, wordt veel leed voorkomen. Juist in die leeftijd ontwikkelen kinderen zich razendsnel. Daarop merkt het lid CvB op dat het al op haar lijstje staat van bespreekpunten met het SPPOH.

Een van de leden van de PGMR wijst erop dat leerkrachten in het verleden zelf konden aangeven aan welke extra vaardigheden zij behoefte hadden. Daarop merkt Hendricks op dat bovenschools de keuzes niet voor de scholen maakt. Sommige scholen willen snel, anderen blijven bij de basis. Een bijkomend nadeel van centraal oppakken is dat dat met zich meebrengt dat er Europese aanbesteding moet plaatsvinden. Het Bestuurskantoor gaat wel met de scholen in gesprek.

Op een vraag van een van de leden van de PGMR naar de mate van autonomie van de scholen, antwoordt de voorzitter CvB dat dat ook sterk afhangt van het onderwerp. Voor (digitale) technische vaardigheden geldt dat de basis op orde moet zijn. Karen Peters vult aan dat zij merkt dat bij directeuren ook het gevoel groeit om het samen te doen. Samen optrekken, zegt Hendricks, zonder allemaal dezelfde 'muts' op te zetten, is een proces van de lange termijn. Hij rekent op zes tot acht jaren, zeker in deze tijden van personeelstekort.

Als antwoord op een vraag van een lid van de OGMR of er een *roadmap* klaar ligt voor de versterking op ICT-gebied, zegt Wiely Hendricks dat die er nog niet is, maar wel komt. Dan komt deze ook terug in de GMR.

Voor versterking is strategie een van de thema's, voegt Karen Peters toe. Dat is nu nog in een prematuur stadium, maar ook daar komen we op terug, ook met de Raad van Toezicht en de Kinderraad. Het streven is om voor januari 2025 een nieuw strategisch beleid te hebben.

De voorzitter concludeert dat het een onderwerp van de lange adem is en stelt voor het opnieuw te agenderen voor een nieuwe update voor de zomervakantie, inclusief de genoemde *roadmap* digitalisering en de voortgang op het proces om te komen tot een nieuw strategisch beleid. **(Actie: vz/as)**

6. Uitgangspuntennota

Voordat hij op de vragen van de GMR ingaat, laat de voorzitter CvB weten dat de controller aangegeven heeft dat hij ook dit jaar een goed gesprek gevoerd heeft kunnen voeren met de leden van de werkgroep Financiën.

- a. Naar voren halen onderhoudsvoorzieningen: Dat is zeker mogelijk en gebeurt ook. Het grootste struikelblok zit eigenlijk aan de uitvoeringskant: niet alles kan tegelijk door de aannemers opgepakt worden.
- b. Huisvesting Bestuurskantoor: Het gaat in dit stadium alleen nog maar om een stelpost. In het kader van de versterking van De Haagse Scholen wil het Bestuurskantoor de scholen beter ontzorgen. Dat brengt met zich mee dat er meer medewerkers op het Bestuurskantoor komen werken. Dan is verbetering van de huisvesting en uitbreiding, ook gezien de arbeidsnormen, nodig. Het wordt nu al voorbereid. Overigens met oog op de proportionele verhouding tussen primair proces en centrale ondersteuning.
- c. Herverdeling en onderwijsachterstandenmiddelen: Deze middelen zijn niet geormerkt, maar worden wel op schoolniveau berekend. Ze hoeven dus niet specifiek op schoolniveau verantwoord te worden. Bij de invoering van de lumpsum twaalf jaar geleden bleek dat er in verhouding tot de andere scholen veel geld naar de scholen met achterstandsmiddelen ging. Dat heeft invloed op de groeps grootte en

de mogelijkheid om onderwijsondersteuners in te zetten. Voor veel scholen die niet in aanmerking komen voor de achterstandsmiddelen zou er zonder herverdeling teveel gevraagd worden. Ook zij hebben te maken met grootstedelijke problematiek. In het kader van de solidariteit is daarom besloten deze middelen mee te nemen in de herverdeling.

Daarop merkt een lid van de PGMR op dat de uitstroom van leerlingen naar het VWO op het zand een stijging laat zien, terwijl die voor leerlingen op achterstandsscholen daalt. Hij vraagt wat in het belang van de kinderen een evenwichtige verdeling is. Daarop antwoordt Wiely Hendricks dat het erom gaat dat we op een doelmatige wijze de middelen willen besteden. We zien dat er bij achterstandsscholen en scholen in het speciaal onderwijs sprake is van hoge reserves. Dat neemt niet weg dat ook scholen in het veen en scholen voor speciaal onderwijs vaker gebruik maken van het knelpuntenbudget.

Een ander lid van de PGMR wijst erop dat er een verband ligt met het lerarentekort voor zowel de uitstroom van de leerlingen als de bovenmatige reserves. Het lerarentekort is juist op achterstandsscholen hoog. Wiely Hendricks reageert hierop door erop te wijzen dat de eindopbrengsten van onze scholen goed zijn. Er wordt geen kind tekort gedaan. Hij stelt voor hierop op een ander moment terug te komen.

- d. Samenwerking scholen om inzet bovenmatige reserve te bevorderen: Het is zeker mogelijk om bijv. een IB-er of een administratief medewerker in te zetten op meerdere scholen. Dit komt aan de orde in het bredere onderwerp ontzorgen van de scholen (versterking).
- e. Hoge reserve en aanpak lerarentekort en behoud medewerkers: Er wordt zeker over nagedacht om de bovenmatige reserves hiervoor opnieuw in te zetten. Vorig jaar is dat al gedaan. Hendricks wijst er wel op dat de ook reserves nodig zijn voor de andere boekhoudkundige benadering van de onderhoudsvoorziening, waarover de GMR geadviseerd heeft. Het is ook afhankelijk van de draagkracht en de bereidheid op de scholen. Maar het is zeker een goede suggestie.
- f. Behoud medewerkers: Het CvB gaat hierover graag met de GMR in gesprek.

De voorzitter geeft aan dat het laatste punt geagendeerd zal worden voor een komende interne GMR-bijeenkomst.

7. Social Schools

Voor de GMR hoeft echt niet elke week gemonitord te worden of de scholen zich aan de afspraken houden, leidt de voorzitter het onderwerp in. Het lijkt geen probleem zolang het maar meerdere malen per jaar gebeurt. De bedoeling van de vraag van de PGMR bij de overgang naar Social Schools is dat er geen modules aangezet worden, waarover geen afspraken gemaakt zijn. De achterliggende gedachte is de bescherming van de leerlinggegevens. De GMR wil weten of er regie is op het proces en hoe daaraan vorm gegeven wordt.

Daarop gaat de voorzitter van het CvB in op de scan die de externe functionaris gegevensbescherming (FG) nu aan het uitvoeren is. Hij stelt voor het onderwerp in relatie tot de rapportage van de FG, die in januari verwacht wordt, terug te laten komen op de agenda. **(actie: wg IZ)**

Voor de specifieke vraag over een module geldt dat de voorzitter CvB het antwoord schuldig moet blijven. Hij zal de betreffende beleidsmedewerker verzoeken hierop een schriftelijk antwoord te geven. **(actie: vz CvB)**

8. Aanpassing loongebouw (bovenschools directeuren)

De voorzitter van het College van Bestuur waardeert het dat er opnieuw overleg plaats kan vinden over dit onderwerp. Ook de telefonische en mailwisselingen met de voorzitter van de PGMR ziet hij als overleg.

Hij gaat nog kort in op de achterliggende gedachten van het CvB. Het meerschoolse werken zit ingebakken in de functie van bovenschools directeur. We zouden dan ook geen aanleiding zien voor deze stap, ware het niet dat er door de arbeidsmarkttoelage en meerschoolse toelage het uitzicht op het eindbedrag voor meerschoolse directeuren hoger is dan voor de bovenschools directeuren. Daarom zijn we van mening dat het salarisperspectief voor de bovenschools directeuren verhoogd moet worden via de voorgestelde toelageregeling. Dat is ook zo in het salarisgebouw. Die verhouding willen we herstellen. Het perspectief voor bovenschools directeuren hoort hoger te liggen dan dat van meerschoolse directeuren. De GMR heeft eerder aangegeven, betoogt hij, dat zij zich erin kunnen vinden dat ook de bovenschools directeuren in aanmerking komen voor de arbeidsmarkttoelage. Waarom wil de PGMR hen dan wel uitsluiten van de meerschoolse toelage? Zij geven immers leiding aan meerdere directeuren.

Daarop brengt de voorzitter PGMR in dat het onderwerp nogmaals in een PGMR Interne Vergadering aan de orde is geweest met inbreng van wat zij met de voorzitter CvB via e-mail en telefonisch contact heeft besproken. Zij mist nog een aantal zaken waarvoor zij aandacht wil vragen. Destijds is er bewust voor gekozen om DC over te laten gaan naar D13. Waarom is die keuze toen gemaakt? Ook het advies van Leeuwendaal luidt anders. Waarom volgt DHS dat niet op? Een D13 kan ook al in zijn functieomschrijving meerdere scholen onder zich hebben. De toelage voor een meerschoolse directeur stopt wanneer hij geen meerdere scholen meer heeft. Voor een bovenschools directeur geldt dat niet.

De voorzitter van het CvB geeft aan dat de toelage voor de bovenschools directeur inderdaad in de praktijk blijvend is, maar wel stopt als de toelageregeling voor de meerschoolse directeuren komt te vervallen, of er geen gebruik meer van wordt gemaakt.

Een ander lid van de PGMR roept op om nogmaals goed naar de functieomschrijvingen te kijken. Biedt dat nog mogelijkheden? De voorzitter CvB geeft aan dat Leeuwendaal al naar de functieomschrijvingen heeft gekeken in samenspraak met de bovenschools directeuren. De huidige functie-inhoud geeft geen aanleiding tot een hogere inschaling. En hij vindt het belangrijk dat deze afweging niet op oneigenlijke gronden plaatsvindt. Destijds is in goed overleg met de PGMR bewust besloten om sommige directeuren in schaal D13 te plaatsen. Daarbij waren argumenten van concurrentie en werving van belang.

Het lid CvB herhaalt dat er zonder de toelagen een verschil in perspectief was tussen D13 (meerschoolse directeur) en OOP 14 (bovenschools directeur). Zowel het CvB als de GMR wilde de meerschoolse toelage niet weghalen bij de meerschoolse directeur. Daarom is er nu geen verschil in beloning, terwijl dat wel de bedoeling was en blijft. Daarom zocht het CvB naar een manier om die verhouding, die ook het loongebouw kent, te herstellen en met het aansluiten bij deze twee toelagen kwam het totaal weer uit op ongeveer die oorspronkelijke verhouding in het loongebouw. Het raakt deze medewerkers ook, voegt het lid CvB toe.

Enkele PGMR leden brengen nog in dat er ook adjunct-directeuren zijn die minder verdienen dan sommige leerkrachten op hun school. Geldt het principe dat leidinggevendenden meer moeten kunnen verdienen dan hun geleiden ook voor hen? Daarop antwoordt Hendricks dat als dat zo is, er dan ook naar de inschaling van de adjunct-directeuren gekeken zal worden.

Naar aanleiding van een opmerking van een OGMR-lid dat een bonus op individuele basis misschien een mogelijkheid uit de impasse biedt, antwoordt het lid van het College van Bestuur, dat dat altijd kan.

Als het verschil in inzicht blijft, en dat kan gebeuren zegt de voorzitter CvB, dan zullen we volharden en naar de Geschillencommissie gaan. Daaraan voegt de voorzitter toe dat dat dan met wederzijds respect gebeurt en daar sluit de voorzitter PGMR zich bij aan.

De voorzitter sluit de bespreking af door erop te wijzen dat na afloop van de Overlegvergadering de PGMR zich opnieuw over het onderwerp zal buigen,

9. Rondvraag en mededelingen

Beloning onderwijsondersteuners: De voorzitter CvB meldt dat er een begin gemaakt was met de eerder met de PGMR afgestemde beloning voor onderwijsondersteuners die voor de klas staan. Helaas hebben we een verschil in toepassing tussen de scholen geconstateerd, zegt hij, en dat leidde tot oneerlijke verschillen. Daarom nemen we nu de tijd om het duidelijk te regelen en dan wordt het in januari uitgekeerd, en niet in december, zoals eerder aangekondigd. De betreffende medewerkers zijn via hun directeur hierover geïnformeerd. De rechten worden geëerbiedigd.

Onderwijsinspectie en VVE: In het kader van een onderzoek naar de VVE heeft de Onderwijsinspectie vijf van onze scholen bezocht. Op vier daarvan ging het heel goed, op een helaas minder, aldus Hendricks.

10. Sluiting

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