

## Notulen Overleg GMR - College van Bestuur

Datum	9 januari 2024
Tijd	18.00-20.00 uur
Locatie	Marcanti College, Jan van Galenstraat 31, Amsterdam
Aanwezigen	<p><b>Personeelsgeleding</b></p> <p>VO Gijs Besseling   Spring High Regina Jacometti   Cartesius Lyceum Mira Broers   Berlage Lyceum Maarten Mensinga   Berlage Lyceum Marit Pont   Marcanti College Sjaak Meerdink   Mundus College Daan de Graaf   Mundus College Ineke Hoeffnagel   DENISE VO Markus Beunk   ALASCA Niels Koopman   4e gymnasium</p> <p>PO Nandy Pulles   De Eilanden Annelies van den Oord   WSV Bart Jesse   De Verwondering Paul Soree   DENISE PO</p> <p><b>Ouders</b> Yana Verjans   DENISE PO Merel Schogt   De Eilanden</p> <p><b>Leerlingen</b> Daudi Spit   Berlage Lyceum Nik Eijgenstein   Cartesius Lyceum</p> <p><b>CB</b> Ariëlle de Ruijter Percy Henry</p>
Afwezigen	<p>Eki Arora, leerling DENISE Quirine Smit, Europaschool Fred Poeser, AICS VO Natasja van der Put, AICS PO Mako Takeda, ouder AICS.</p> <p><b>Onvertegenwoordigd:</b> TASC MSL</p>
Gasten	<p>Wim van Boxtel, Cartesius Lyceum (agendapunt 5) Moniek de Suijk (agendapunt 6)</p>

Verslag	Barbara Duns (CB)
---------	-------------------

1.	<p><b>Opening, welkom, vaststelling agenda, mededelingen</b></p> <p>De voorzitter opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom, in het bijzonder Bart Jesse van De Verwondering, die voor het eerst aanwezig is bij de GMR. Hiermee is nu ook De Verwondering vertegenwoordigd in de GMR. Bart zal ook plaatsnemen in de financiële commissie. Bart stelt zich voor. Ook wordt Wim van Boxtel, rector van het Cartesius Lyceum welkom geheten. Wim zal bij agendapunt 5 een presentatie houden.</p> <p>Er zijn geen mededelingen en de agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.</p>
2.	<p><b>Vaststelling notulen d.d. 21 november 2023</b></p> <p>Bij twee leden van de GMR staat niet de juiste school vermeld, dit wordt aangepast. Er zijn geen verdere opmerkingen bij de notulen en de notulen worden vastgesteld.</p>
3.	<p><b>Mededelingen College van Bestuur</b></p> <p>a. Meet &amp; Greet voor nieuwe medewerkers met het CvB</p> <p>Het CvB vindt het belangrijk om kennis te maken met nieuwe medewerkers. Vanaf nu wordt er twee keer per jaar een Meet &amp; Greet georganiseerd, de eerste keer is 27 februari a.s. om 16.00 uur. Alle nieuwe medewerkers worden hiervoor uitgenodigd. Tijdens de Meet &amp; Greet stelt het bestuur zich voor, wordt het Onderwijsmanifest gepresenteerd en wordt er verteld wat Esprit is en wat nieuwe medewerkers van de Esprit-organisatie kunnen verwachten. Tevens is er gelegenheid voor nieuwe medewerkers van verschillende scholen om met elkaar kennis te maken en om bijvoorbeeld tips te geven over de onboarding. De voorzitter vindt dit een uitstekend initiatief.</p> <p>b. Update accreditering opleidingsschool</p> <p>Esprit is bezig met het verkrijgen van de nieuwe accreditatie voor de opleidingsschool in 2025, hiervoor is een programma uitgestippeld. Zo zijn er bijeenkomsten georganiseerd voor de betrokken scholen, zodat alle scholen op één lijn zitten. Er is drie of vier keer per jaar een bijeenkomst over thema's die te maken hebben met de accreditatie en er zijn punten die gezamenlijk opgepakt worden om door de accreditatie te komen. Belangrijk onderdeel is het inductieprogramma, dat Esprit als voorloper al heeft opgezet. Er wordt ook gekeken wat wij als Esprit beter kunnen doen om mensen nog beter te betrekken bij het vak en bij Esprit, om ervoor te zorgen dat zij niet na korte tijd weer vertrekken uit het vak. Gevraagd wordt of er specifieke aandacht is voor Montessori. Er is geen specifieke aandacht voor Montessori, maar wel voor nieuwe medewerkers bij de Montessorischolen zelf. Er was lang ook geen opleiding voor Montessori.</p>

Aan de leden van de MR's wordt geadviseerd binnen de eigen school te vragen hoe het gaat met de opleidingsschool en hoe de nieuwe mensen begeleid worden. De voorzitter vindt dit een goede suggestie.

c. TASC evaluatie opstartfase

TASC kende door diverse factoren een problematische opstartfase met problemen van diverse aard, die inmiddels opgelost zijn. De directeur start langzamerhand weer, de interim-directeur blijft tot de Krokusvakantie operationeel verbonden aan de school. Het CvB beziet welke ondersteuning we dit jaar nog moeten houden om alles in goede banen te leiden. As. donderdag 10 januari vindt de officiële opening van TASC plaats. De komende open dagen zijn belangrijk om het eerste en derde jaar te vullen met nieuwe leerlingen. Er is een ontwikkelingsopdracht ten aanzien van het curriculum.

Gevraagd wordt of bepaalde problemen voorkomen hadden kunnen worden. Een aantal factoren zoals de bouw had Esprit niet zelf in de hand, net als het uitvallen van de directeur. Het was ook niet de bedoeling om in Zuid-Oost een techniekschool te starten. Om de instroom van niet-gemotiveerde leerlingen beter te reguleren, wordt er overwogen om in de toekomst een intakegesprek te houden. Vanaf nu stromen leerlingen in in het eerste jaar en de examenklassen stromen uit.

Gevraagd wordt wat het effect van de opstartproblemen op de leerlingen is geweest. De ouders zijn intensief betrokken, want die hadden zorgen (m.n. van eindexamenkandidaten), en de ouders blijven daardoor het initiatief ondersteunen. Inmiddels is er structuur aangebracht en is er rust gekomen. Het is een prachtige school, iedereen wordt geadviseerd een keer te gaan kijken of donderdag naar de opening te gaan.

Gevraagd wordt of er vanuit de po-scholen en door techniekdocenten van vo-scholen met een gerust hart kinderen naar TASC gestuurd kunnen worden. Ja, er wordt overwogen (interne) intakes te doen op de motivatie van leerlingen en kan erop vertrouwd worden dat er goed techniekonderwijs gegeven wordt.

De suggestie wordt gedaan dat het bestuur of de directeur van TASC langs de vo--scholen zou kunnen gaan om presentaties te geven. Dit is een goede suggestie, maar eigenlijk moet de school zichzelf verkopen. Het kan niet anders dan dat de school goed gaat draaien. Een goede suggestie is ook om leerlingen die voor de keuze staan bij TASC te laten kijken. Dat staat ook op de planning.

d. Respons medewerkersonderzoek

Er is uiteindelijk een prachtige deelnamegraad bereikt van 76% overall met uitschieters naar 100%. De verlenging van de responstijd met een week heeft dus geholpen. De schoolrapportages zijn net voor de kerstvakantie naar de schoolleiders gestuurd, 16 januari volgt een presentatie door DUO in het MT met tekst en uitleg hoe de rapportages gelezen moeten worden. Er komt een tijdsplanning waarin staat wanneer scholen een plan van aanpak moeten hebben en het onderwerp komt daarna naar de GMR terug, de verwachting is ongeveer in juni. De resultaten worden via de schoolleider gedeeld, dat is verplicht.

	<p>Er was één open vraag in het onderzoek, er werd toestemming gevraagd of het antwoord gebruikt mocht worden. Gevraagd wordt of deze antwoorden zijn meegenomen en dat is het geval.</p> <p>Gevraagd wordt wat de beweegreden was om een specifieke vraag over de schoolleiding en de directeur mee te nemen, omdat dit vrij persoonlijk is. De schoolleider is verantwoordelijk voor het welbevinden op de school, er staan ook vragen in over de direct leidinggevenden. Dit is inderdaad heftig voor betrokkenen. Overigens werden deze vragen in voorgaande jaren ook gesteld.</p> <p>e. Uitkomst enquête I, I &amp; I</p> <p>De aangeleverde informatie bij de vergaderstukken is wat de GMR betreft niet concreet genoeg, de GMR zou graag de volledige enquête met de scores per vraag ontvangen om een volledig beeld te krijgen, zodat zij met suggesties kunnen komen. Het onderwerp kan dan volgende keer weer op de agenda komen.</p> <p>Het bestuur geeft aan dat het van belang is dat de GMR zichzelf afvraagt wat zij met de resultaten wil doen. De nu aangeleverde analyse geeft wel degelijk handvaten voor een volgende keer.</p> <p>Gevraagd wordt waarom de I, I &amp; I dag wordt georganiseerd. Dit was op suggestie van de GMR. Het doel van de bijeenkomst is dat medewerkers van alle scholen elkaar ontmoeten.</p>
4.	<p><b>Overzicht innovatiegelden</b></p> <p>Het overzicht is als bijlage meegestuurd bij de vergaderstukken en wordt toegelicht door Percy.</p> <p>Elke school kan een plan indienen bij het bestuur voor een subsidie voor een innovatieproject. Het plan wordt getoetst aan de vastgestelde criteria en als het plan aan de criteria voldoet wordt er een bedrag toegekend. Esprit Scholen is hier landelijk redelijk uniek in. DENISE, Spring High en TASC zijn op deze manier opgezet en ook zijn er ontwikkelingen binnen bestaande scholen (Marcanti, Cartesius) mee opgezet. Een van de voorwaarden is dat de uitkomsten gedeeld worden met de andere Espritscholen.</p> <p>Per december 2023 is er nog een bedrag van € 5.964k beschikbaar, waarvan in 2024 €2m zal worden uitgegeven. De verwachting is dat er in 2027 nog €1.450k beschikbaar zal zijn, als alle gelden die nu bestemd zijn worden uitgenut en het bedrag niet wordt aangevuld.</p> <p>De subsidie is eenmalig terwijl sommige projecten, zoals het koor van de AICS blijvend geld kosten. De uitgekeerde subsidie is een aanmoedigingsbudget, daarna dient de school het project uit eigen middelen te financieren.</p> <p>Bij Entry-point EOA staan wel bedragen in 2024 en 2026, maar niet in 2025 en gevraagd wordt waarom dat is. Hier is nu geen antwoord op.</p> <p>Voor Samenwerking in West staat nog €95k gereserveerd en de onderwijscommissie vraagt zich af wat dit is. Dit is nog voor de uitwisseling van docenten.</p>

	<p>De deadline voor het inleveren van plannen bij het bestuur is februari/maart, zodat deze plannen (indien goedgekeurd) in oktober/november kunnen worden opgenomen in het budget en kunnen starten in het nieuwe schooljaar. Iedereen wordt aangemoedigd om plannen in te dienen.</p>
5.	<p><b>Presentatie Wim van Boxtel, Cartesius Lyceum</b></p> <p>Wim vertelt over het project dat het Cartesius Lyceum uitvoert met de ontvangen gelden uit de bestemmingsreserve innovatie.</p> <p>Bij zijn aantreden als rector was er al overleg tussen de drie vo-scholen in west over samenwerking. Naar aanleiding daarvan is bijvoorbeeld een uitwisseling van medewerkers gestart.</p> <p>Naar aanleiding van het overleg is geconcludeerd dat het belangrijk is eerst intern vanuit eigen kracht het eigen onderwijs verder te ontwikkelen. Het Cartesius heeft in korte tijd een intern proces doorlopen. Het Cartesius wil de huidige populatie behouden en het onderwijs niet volledig anders organiseren, het anders doen, maar binnen de herkenbare structuren van de school. Het uitgangspunt was Samen Amsterdammers Samen Cartesius en het verkrijgen van een heterogene onderbouw, omdat een deel van de kinderen die binnenkomen zich nog volop kunnen ontwikkelen. De keuze is gemaakt om voor alle verschillende kinderen met havo en vwo-advies in hetzelfde gebouw twee verschillende soorten onderbouw te bieden: Het Lyceum en een Agora-achtige school, De Plaats.</p> <p>Een deel van de ontvangen subsidie wordt gebruikt om de zolder van de school te verbouwen tot onderwijsruimtes waar twee groepen van 15 leerlingen les gaan krijgen in een “Agora-achtige setting” onder leiding van vier uiterst bekwame collega’s. Het Cartesius is lid geworden van de vereniging Agora, waardoor het Cartesius de beschikking krijgt over al het materiaal van Agora. Er is bewust voor gekozen het geen Agoraschool te noemen, omdat je dan meteen een verandering in de leerlingenpopulatie ziet. Agora heeft in de 15 jaar dat het bestaat laten zien dat kinderen met een diploma van school gaan.</p> <p>Op Het Lyceum wordt overgegaan naar leseenheden van 90 minuten, waarin de structuren glashelder zijn. Er wordt nu druk gewerkt aan de ontwikkeling van het curriculum voor de komende drie jaar. Er is voor gekozen dat docenten vanaf komend schooljaar niet zien met welk schooladvies kinderen binnenkomen, eind derde klas wordt besloten of de leerling naar havo of vwo gaat. Alle leerlingen krijgen in de brugklas het vak klassieke cultuur. Elk kind kan, ongeacht het advies, Latijn en/of Grieks kiezen. Bij het Berlage Lyceum kan dit ook.</p> <p>Gevraagd wordt naar de bekostiging als het innovatiegeld stopt in 2026. Wim geeft aan dat de bekostiging geen probleem zou moeten zijn, dankzij de aansluiting bij Agora en omdat het snijverlies in de onderbouw verdwijnt. Uiteindelijk wordt het Cartesius goedkoper. De brede vakkenkeuze in een kleine school zal grotendeels overeind kunnen blijven. Er is wel een extra lid in de schoolleiding en die investering is blijvend.</p> <p>Gevraagd wordt of ook kinderen met een vmbo-t/havo advies toegelaten worden. Dat is niet het geval. Dat is jammer omdat de stap die een vmbo-t leerling zou kunnen maken naar havo dan gemist wordt, aldus de vicevoorzitter.</p> <p>Wim wordt bedankt voor zijn presentatie en iedereen wenst hem veel succes.</p>

	Wim verlaat de vergadering.
6.	<p><b>HR-zaken</b> (toelichting Moniek de Suijck, Hoofd HR)</p> <p>a. Toelichting op providerboog</p> <p>De providerboog is opgesteld om een idee te geven welke interventies er zijn verzameld in de loop der jaren en wordt ter informatie aangeboden. Dit wordt met de GMR gedeeld omdat de GMR een forse arbo-verantwoordelijkheid heeft en de GMR ook betrokken is geweest bij de onderdelen waarop Esprit een duurzame samenwerking is aangegaan met een derde partij.</p> <p>Gevraagd wordt waarom er soms gekozen is voor providers die ver buiten de regio gevestigd zijn. Dit gaat vaak om het hoofdkantoor, en in het geval van salarisverwerker IJK (Helmond) is het geen probleem omdat er niemand heen hoeft. De dienstverleners zelf zijn in de regio Amsterdam aanwezig.</p> <p>b. Beloning OOP wanneer zelfstandig voor de klas</p> <p>Dit onderwerp is ter instemming voor het personele deel van het po. Door middel van deze memo wordt het beleid op papier gezet dat in de praktijk al wordt uitgevoerd; in de cao po staat dat als een medewerker het werk verricht van iemand in de volgende schaal, de medewerker daarvoor betaald moet worden (indien de werkzaamheden van een bepaalde omvang zijn). In de cao-onderhandelingen van het afgelopen jaar is hierover e.e.a. op papier gezet, omdat het blijkbaar niet altijd werd nageleefd. In deze memo staat dus niets nieuws. In de cao staat alleen dat er een beloning moet zijn.</p> <p>N.a.v. een vraag meldt het hoofd HR dat dit belastingtechnisch niet onvoordelig is.</p> <p>Gevraagd wordt wie de betrokken medewerkers hierop attent maakt. Dit zijn de schoolleiders.</p> <p>Met de vier aanwezigen van het personele deel van het po is er een quorum aanwezig. Er is voldoende informatie aanwezig om te stemmen.</p> <p>c. Vakantieregeling</p> <p>De vakantieregeling is besproken in het BBO en de OSVO en door hen geaccordeerd. Zie de bijlage.</p> <p>Gewoonlijk is de vrijdag na Hemelvaartdag een vrije dag, dat is nu niet het geval. Er is nog één vrije dag te vergeven, dus er kan voor gekozen worden deze dag in te zetten voor de vrijdag na Hemelvaartdag. Er is geen voorstel om een vrije dag te geven voor het Suikerfeest, afhankelijk</p>

	<p>van de populatie van de school kan ervoor gekozen worden de vrije dag in te zetten voor het Suikerfeest. De keuze voor de inzet van de overgebleven vrije dag is aan de VMR in overleg met de schoolleider. De GMR heeft op dit onderwerp adviesrecht.</p> <p>d. Stand van zaken medewerkerstekort</p> <p>De GMR heeft gevraagd om getallen over het medewerkerstekort. Er wordt een sheet getoond met de vacatures. Er zijn ongeveer evenveel vacatures voor OP en OOP. Dit is een dagopname van voor de kerstvakantie.</p> <p>Ten opzichte van de andere scholen in het Amsterdamse valt de situatie bij Esprit mee.</p> <p>De vicevoorzitter merkt op dat bijvoorbeeld binnen Marcanti veel wordt opgelost door het inzetten van PNIL. Ook de inzet van PNIL valt bij Esprit mee ten opzichte van het Amsterdamse.</p> <p>Binnen het po is eigenlijk geen tekort bij Esprit. Het hangt nogal af van waar de po school in Amsterdam staat.</p> <p>De kwaliteit van het onderwijs is op de langere termijn wel een zorg.</p> <p>Percy merkt op dat deze getallen uitgaan van de “klassieke” manier van lesgeven, er is dus geen rekening gehouden met het anders organiseren van het onderwijs.</p> <p>De nieuwe monitor is gepubliceerd en kan Moniek op aanvraag toesturen. De sheets over het medewerkerstekort zullen op de GMR-drive gezet worden.</p>
7.	<p><b>Presentatie Ariëlle de Ruijter, Esprit als medewerkersmagneet</b></p> <p>Ariëlle licht toe dat Esprit zich meer gaat bezighouden met strategische communicatie, communicatie die een integraal onderdeel is van het meerjarenbeleid.</p> <p>Het lerarentekort is een serieus aandachtspunt en wij willen voorkomen dat het tekort toeneemt. Daarom richten we hier in eerste instantie de communicatie over in. Doel is te zorgen dat wij mensen die nu bij Esprit werken behouden. Daarvoor is het belangrijk om duidelijk te maken wat werken bij Esprit betekent. Dit wordt samengevat in de belofte (zie sheet 2), die opgesteld is op basis van interviews en zowel beschrijft wat Esprit belooft als wat we van medewerkers vragen. Zo bouwt Esprit aan zijn werkgeversmerk. Dit ‘verhaal van Esprit’ moet niet alleen het bestuur vertellen maar ook leidinggevend en bijvoorbeeld de GMR, en bij voorkeur alle medewerkers. Hoe krijg je dat voor elkaar? . Daar wordt nu over nagedacht.</p> <p>Wij willen meer tot leven brengen wat Esprit betekent, eerst binnen de scholen van Esprit: Wat is jouw Esprit?, en daarna ook extern (voor nieuwe collega’s): Heb jij Esprit?</p> <p>Dit is work in progress.</p>

8.	<p><b>Rondvraag en sluiting</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Gevraagd wordt naar de status van de business case van Spring High. De business case ontwikkeling Spring High 3.0 is gereed. De financiële paragraaf wordt nu geschreven en is voor 25/1 gereed. Dan is de business case klaar.</li><li>- Gevraagd wordt of er nog plannen kunnen worden ingediend voor de bestemmingsreserve innovatie. Niet voor dit schooljaar, voor het nieuwe schooljaar dienen de plannen ingediend te worden voor feb/maart (zie ook agendapunt 4).</li></ul> <p>De vergadering wordt gesloten om 20.00 uur.</p>