

Conceptnotulen Overleg GMR - College van Bestuur

Datum	27 februari 2024
Tijd	18.00-20.00 uur
Locatie	AICS, Bijlmerplein 1000, Amsterdam
Aanwezigen	<p>Personeelsgeleding</p> <p>VO Niels Koopman, 4e Gymnasium Mira Broers, Berlage Lyceum Maarten Mensinga, Berlage Lyceum Regina Jacometti, Cartesius Lyceum Ineke Hoeffnagel, DENISE PO Marit Pont, Marcanti College Daan de Graaf, Mundus College Gijs Besseling, Spring High Markus Beunk, ALASCA</p> <p>PO Nandy Pulles, De Eilanden Quirine Smit, Europaschool Paul Soree, DENISE PO Annelies van den Oord, WSV Bart Jesse, De Verwondering</p> <p>Ouders Yana Verjans, DENISE PO Guus ten Bosch, MSL Merel Schogt, De Eilanden</p> <p>Leerlingen Evelyn Peppia, leerling DENISE Daudi Spit, leerling Berlage Lyceum Nik Eijgenstein, Cartesius Lyceum</p> <p>CB Ariëlle de Ruijter Percy Henry</p>
Afwezigen	<p>Onvertegenwoordigd: TASC MSL</p> <p>Sjaak Meerdink, voorzitter Fred Poeser, AICS</p>

	Annelot Dits-Wallace, ouder Europaschool Takedo Masako, AICS
--	---

Gasten	DUO, Vincent van Grunsven (agendapunt 4) Moniek de Suijk (agendapunt 6)
Verslag	Barbara Duns (CB)

1.	<p>Opening, welkom, vaststelling agenda, mededelingen</p> <p>De vicevoorzitter opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom, in het bijzonder het nieuwe lid Evelyn Peppia van DENISE. Het nieuwe lid Annelot Dits Wallace kon er vandaag helaas niet bij zijn. De voorzitter is vandaag afwezig, daarom zit de vicevoorzitter de vergadering voor.</p> <p>Er zijn geen aanvullende mededelingen en de agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.</p>
2.	<p>Vaststelling notulen d.d. 9 januari 2024</p> <p>In de conceptnotulen van 9 januari jl. (pag. 5) wordt vermeld dat het Cartesius Lyceum de enige school in Nederland is waar iedere leerling, ongeacht het advies, Latijn en/of Grieks kan kiezen. Dit is niet correct, het kan al langer op het Berlage Lyceum.</p> <p>Er zijn geen verdere opmerkingen bij de notulen en de notulen worden ongewijzigd vastgesteld.</p>
3.	<p>Mededelingen College van Bestuur</p> <p>a. Uitslag vraag enquête I, I & I (mondeling)</p> <p>De GMR heeft in een eerdere vergadering aangegeven dat zij graag de ruwe data ontvangt van de vraag uit de evaluatie van de I, I & I dag waarin gevraagd werd naar de mening over de I, I & I dag.</p> <p>Bij navraag blijkt dit een open vraag geweest te zijn. De antwoorden beslaan 26 pagina's A4 en zijn handmatig geïnterpreteerd. Hieruit is het percentage van 4% negatieve reacties voortgekomen. In overleg met de voorzitter van de GMR is besloten dat de 26 pagina's voor de geïnteresseerden ter inzage zijn op het centraal bureau, zodat hier voor de volgende I, I & I dag lering uit getrokken kan worden.</p> <p>Ook wordt de oproep gedaan aan de GMR-leden om zich op te geven om de volgende I, I & I dag mede te organiseren. Maarten Mensinga van het Berlage Lyceum geeft zich op.</p> <p>De GMR geeft aan dat het niet alleen gaat om de ruwe data van deze ene vraag, maar dat ze de ruwe data van alle vragen uit de evaluatie graag ontvangt. Het CvB zal hiervoor zorgen.</p> <p>De I, I & I dag wordt eenmaal per twee jaar zo groot georganiseerd als in november jl., het andere jaar vindt de I, I & I dag plaats in een kleinere vorm met verschillende scholen die bij elkaar aanhaken. Volgend schooljaar</p>

	<p>wordt er een feest georganiseerd voor het gehele personeel.</p> <p>b. Meet & Greet Vanmiddag vond voor de eerste keer de Meet & Greet met het bestuur plaats voor alle medewerkers die sinds 1 augustus zijn gestart. De Meet & Greet zal vanaf nu tweemaal per jaar worden georganiseerd. Het bestuur heeft verteld over het doel van de bijeenkomst, het Onderwijsmanifest is getoond en besproken is wat Esprit betekent voor de medewerkers. Het was een geslaagde bijeenkomst.</p> <p>Gevraagd wordt waarom de gedetacheerden niet waren uitgenodigd. Dit heeft m.n. een praktische reden, namelijk dat op het centraal bureau geen overzicht is van alle gedetacheerden. Bovendien zou de groep dan te groot worden. Het is het overwegen waard de gedetacheerden een volgende keer wel uit te nodigen.</p> <p>Er zijn geen verdere mededelingen.</p>
4.	<p>Presentatie medewerkersonderzoek door DUO</p> <p>Vincent van Grinsven van DUO geeft een presentatie over de resultaten van het medewerkersonderzoek. De presentatie wordt toegevoegd aan de vergaderstukken. In de presentatie gaat het vooral om de rode draad en niet om de cijfers an sich.</p> <p>1. Doelstellingen Het doel van het onderzoek is zicht krijgen op de tevredenheid, betrokkenheid en loyaliteit van de medewerkers, zicht krijgen op de sterke punten en verbeterpunten op alle niveaus, van Espritniveau tot teamniveau, zicht krijgen op de professionaliteit van de cultuur op de scholen en zicht krijgen hoe de scores zich verhouden tot de benchmark po/vo.</p> <p>2. Opzet en respons Alle medewerkers zijn uitgenodigd met een link naar een vragenlijst. Bij zowel po als vo was de respons 74%. Bij vo ligt de respons meestal tussen 70-90% en bij po tussen 80-100%. De respons is dus keurig. Bij een lage respons is de vraag of de medewerkers die niet hebben gereageerd juist de ontevreden of de tevreden medewerkers zijn.</p> <p>3. Resultaten vo Het onderzoek startte met een open vraag "Wat bevalt het meest?". Alle antwoorden zijn door DUO met de hand bekeken en de rode draad is weergegeven in het rapport. Het rapport bevat een bijlage met alle antwoorden die zijn gegeven, op anonieme basis en alleen als toestemming is gegeven door de invuller. Bij geen toestemming wordt het antwoord wel meegenomen in de rode draad, maar niet in de bijlage. Voor de resultaten, zie de presentatie. Het is een redelijk regulier rijtje.</p>

De meeste stellingen kenden een 5-puntsschaal. Dit wordt omgeschaald naar een 10-punts rapportcijfer voor een makkelijkere interpretatie. Een 6.0 en lager betekent niet tevreden, 7.8 en hoger betekent zeer tevreden.

De resultaten tellen niet op tot 100% omdat je ook neutraal kunt reageren. De betrokkenheid bij Esprit Scholen is lager en dat zie je meestal. De betrokkenheid van een medewerker geldt vooral voor de school. De score op het thema werkdruk ligt onder de grens van 6.0, de gesprekscyclus schuurt er tegenaan.

Benchmark vo

De score op veel thema's is vergelijkbaar met de benchmark. De score op tevredenheid over de directeur is hoger dan de benchmark. Alleen werkdruk scoort onder de benchmarkscore (5.7 vs 6.2).

Vincent geeft een toelichting op de prioriteitenmatrix. Deze matrix geeft de relatie weer tussen tevredenheid en impact op werkplezier. Thema's die linksboven in de matrix staan hebben een grote impact op de tevredenheid en daar dient actie op ondernomen te worden. Hier staat alleen werkdruk. Opgemerkt wordt dat de verschillen tussen de scholen/teams groot kunnen zijn.

De benchmark bestaat uit alle onderzoeken die DUO heeft gedaan, het gaat om ca. 15.000 medewerkers po en ca. 15.000 medewerkers vo, het is dus een stevige benchmark. De data zijn van de afgelopen twee jaar en van scholen verspreid door heel Nederland. Tot op heden zijn er niet veel verschillen tussen regio's, maar de verwachting is dat die verschillen gaan komen. Als de verschillen er zijn, zijn ze klein.

Gesprekscyclus scoort gelijk met de benchmark, 6.4. Dit wordt niet zo hoog gevonden. Gevraagd wordt of het bestuur zicht heeft op de uitslagen per school en of er op gestuurd wordt. Ja, het bestuur voert hierover een genuanceerd gesprek.

Er is een uitsplitsing naar lengte dienstverband. Opvallend is dat er relatief veel onvrede leeft in de groep tussen 16-20 jaar in dienst. Meestal is er relatief veel onvrede in de groep 6-10 jaar in dienst. Opgemerkt wordt dat het om kleine aantallen medewerkers gaat.

Een team wordt getypeerd met een Net Promotor Score (NPS) "Hoe waarschijnlijk is het dat je anderen zult aanraden om bij jou op school te komen werken". Esprit staat op -2, benchmark is -1. De verschillen tussen scholen zijn best stevig. Een structureel lage NPS is een voorbode van lage instroom van nieuwe leerlingen op termijn.

De benchmark laat bescheiden cijfers zien op de thema's over de professionaliteit van de cultuur op de scholen. Esprit wijkt in 3 gevallen positief af van de benchmark (zie de presentatie)

De werkdrukbeleving heeft impact op het werkplezier. De score is niet veel slechter dan de benchmark, maar de cijfers zijn wel bescheiden. Er zijn verschillen tussen de Espritscholen.

De score op ongewenst gedrag is goed t.o.v. de benchmark, maar iedere score op dit thema is uiteraard te hoog. De vraag is hoe dit kan worden aangepakt. Dit gaat over de cultuur binnen een school en cultuur is niets anders dan collectief gedrag. Iedereen kan dit dus binnen zijn of haar invloedscirkel beïnvloeden. Ongewenst gedrag zou per definitie gemeld moeten worden en bevredigend opgelost.

Er is niet uitgezocht of er een relatie is tussen ongewenst gedrag en werkplezier.

4. Resultaten po

In het po zijn medewerkers over het algemeen gelukkiger dan in het vo. Bij po is 8.2 of hoger een goede score en 6.4 of lager is een slechte score. De tevredenheid nagenoeg benchmarkconform. De betrokkenheid bij Esprit is bescheiden. Bij thema's scoort alleen de werkdruk onder de maat. Daar waar de score afwijkt van de benchmark is het in negatieve zin.

Prioriteitenmatrix

De werkdruk staat in het kwadrant linksboven. Opvallend is dat de directeur/locatieleider in het kwadrant rechtsboven staat, dat is niet altijd het geval.

De NPS is +19, de benchmark is +28.

Er is geen benchmark Amsterdam of grootstedelijk, maar de score is wel gelijk aan de rest van het land.

. Gevraagd wordt of de populatie leerlingen iets zegt over de tevredenheid. Dat is niet het geval.

Professionaliteit: Espritscholen scoren op 5 van de 6 thema's lager dan de benchmark PO. Ongewenst gedrag scoort slechter dan de benchmark.

Conclusie

De meeste winst is te behalen op schoolniveau, want er bestaan stevige verschillen tussen de scholen.

Vincent licht toe dat als er veel scores "rood" zijn, het in wezen vaak gaat om 1 of 2 thema's waar men niet tevreden over is. Dit is niet in de cijfers te zien en moet in gesprekken achterhaald worden. Het is dus belangrijk het gesprek met mensen aan te gaan om te achterhalen waar het écht om gaat. Bij verschillen kunnen scholen uiteraard overleggen met elkaar (hoe doet een andere school dat). Gevraagd wordt wat het bestuur vindt van de resultaten.

Om te beginnen is het bestuur blij met en dankbaar voor de resultaten, ieders inzet voor de positieve sfeer op scholen, de aandacht voor en tevredenheid met de inhoudelijke onderwijsontwikkelingen en de zorg voor leerlingen.

Ongewenst gedrag en werkdruk, m.n. dat mensen ervaren dat ze geen grip op de werkdruk hebben, zijn onderwerpen die de aandacht van het bestuur hebben.

	<p>De score op het thema gesprekscyclus verbaasde, m.n. de score in de groep 1-2 jaar in dienst, waar de cyclus juist belangrijk is. Dit vergt navraag. Bij po is de score bij professionaliteit van de cultuur lager dan de benchmark. Cultuur is gedrag van mensen, de cultuur dat zijn wijzelf, dat is hoe wij ons gedragen. De uitslag laat zien dat we goede schoolleiders hebben, ze worden over het algemeen goed beoordeeld. Medewerkers zijn tevreden over schoolleiders en schoolleiders zijn tevreden over werken bij Esprit.</p> <p>Gevraagd wordt of het thema werkdruk als bestuur wordt opgepakt of neergelegd bij de scholen. Dit gebeurt op schoolniveau, omdat je dit niet generiek kunt oplossen. Er zijn allerlei middelen beschikbaar voor scholen, bij sommige scholen zijn de middelen vorig jaar niet uitgegeven, bij andere scholen wel. De schoolleiders praten onderling ook over dit onderwerp. Vincent merkt op dat als de werkdruk als hoog wordt ervaren (kwadrant linksboven), het de vraag is of je aan “de knop” werkdruk moet draaien, of aan een andere “knop”, waardoor de werkdruk nog steeds hoog is, maar minder impact heeft op de tevredenheid.</p> <p>Vincent wordt hartelijk bedankt voor de presentatie en verlaat de vergadering.</p>
5.	<p>Presentatie nieuw Onderwijsmanifest</p> <p>Het bestuur geeft een toelichting op de totstandkoming van het herijkte Onderwijsmanifest. Het Onderwijsmanifest laat zien waar Esprit Scholen voor gaat de komende jaren. De video die getoond wordt is een van de middelen om het Onderwijsmanifest van Esprit Scholen onder de aandacht te brengen. De personen in de video zijn collega’s van alle Espritscholen. De GMR is enthousiast over de video.</p> <p>Het lerarentekort staat op nummer 1, 2 en 3 in de prioriteitenlijst van Esprit. In onze communicatie over het onderwijsmanifest staan onze eigen collega’s dan ook centraal. Zoals gebleken is uit het medewerkersonderzoek voelt slechts een derde van de medewerkers zich op dit moment betrokken bij Esprit en kan de NPS (Net Promotor Score) hoger. Het bestuur wil Esprit iets meer op de voorgrond zetten. Deel uitmaken van Esprit Scholen geeft mogelijkheden, zoals het wisselen van school, het realiseren van innovaties etc. Het Onderwijsmanifest kan helpen om mensen aan Esprit te binden. De komende tijd zal er meer te zien zijn over Esprit. Zowel de video als de tekst van het Onderwijsmanifest staan op de website van Esprit, in het Nederlands en in het Engels (bij Over Esprit).</p> <p>De pijlers zijn tot stand gekomen in overleg met alle stakeholders, waaronder leden van de GMR, ouders, docenten, leerlingen. De tekst is door de GMR goedgekeurd. De pijlers zijn er overigens al langer, die zijn niet gewijzigd met de herijking. Er waren zeven ambities, dat zijn nu vijf focuspunten geworden.</p>

6.	HR-zaken (<i>toelichting Moniek de Suijck, Hoofd HR</i>)
----	---

a. Arbeidsmarkttoelage

Twee jaar geleden is door het Ministerie van OCW voor een drietal scholen (Marcanti, DENISE en Mundus) een arbeidsmarkttoelage vastgesteld, op basis van een aantal factoren.

In de nieuwe cao is toegezegd dat de arbeidsmarkttoelage structureel zou worden, maar de cao-tekst was er eerder dan de beschikking van het Ministerie van OCW. De beschikking is inmiddels ontvangen, het idee is nog steeds dat de toelage structureel is, maar er moet eerst onderzoek gedaan worden. De percentages liggen rond de 5%.

Gevraagd wordt of het zinvol is voor de scholen die de arbeidsmarkttoelage niet ontvangen om dit onderwerp te agenderen als ze denken dat ze wel in aanmerking komen. Dit is een beschikking vanuit het Ministerie van OCW, de toelage wordt niet toegekend op basis van het feit dat er zorgleerlingen zijn op een school, het gaat om een ranglijst van scholen die in aanmerking komen. Als het beschikbare bedrag over meer scholen verdeeld zou worden, dan wordt het bedrag zo klein dat het niet zinvol meer is. Als een school geen toelage ontvangt, betekent dit niet dat er op die school geen zorgleerlingen zijn. De toelage wordt toegekend op basis van achterstanden en het feit dat het voor sommige scholen aantrekkelijker moet worden gemaakt om er te werken.

Gevraagd wordt hoe het bestuur hiernaar kijkt. Gevraagd wordt of de arbeidsmarkttoelage voor sommige scholen niet het lerarentekort bij andere scholen vergroot. De filosofie bij Esprit Scholen is dat het geld dat een school ontvangt ook voor die school is. Uiteraard ziet het bestuur dat het een "dissatisfier" is als de toelage niet structureel wordt, maar we zien niet dat mensen eerder voor een school kiezen waar de arbeidsmarkttoelage geldt.

Opgemerkt wordt dat het op het Mundus een "dissatisfier" is dat de toelage omlaag gaat; Mundus is het prototype school die behoefte heeft aan extra aantrekkingskracht. Bij Mundus moet de toelage gedeeld worden door meer medewerkers. Dit is niet iets waar het bestuur invloed op heeft.

b. Memo BHV

Gevraagd wordt waarom de BHV-vergoeding verhoogd wordt. Dit is vanwege de substantiële verhoging in de cao vo. In de cao po bestaat de vergoeding überhaupt niet meer. Esprit kiest ervoor de vergoeding voor po en vo gelijk te trekken. In de cao staat niets over de ploegleider, daar is nu een suggestie voor gedaan.

In de memo staat per abuis 2023, maar dit moet 2024 zijn.

Er zijn geen vragen over het memo.

7

c. Jaaroverzicht verzuim

Esprit kent een hoog percentage verzuim, boven 7%, en dit is een zorgelijk cijfer. Het cijfer over het frequente verzuim en de meldingsfrequentie is het meest zorgelijk.

Er is geen benchmark beschikbaar voor deze cijfers, er is alleen een benchmark voor de gehele onderwijssector en die is altijd lager dan po/vo. De benchmark voor de gehele sector is in 2023 lager dan in 2022 en Esprit Scholen komt in 2023 hoger uit dan in 2022. De po/vo benchmark komt pas in oktober uit, daar zullen we t.z.t. naar kijken. Er is wel een rapport van de arbodienst beschikbaar.

In werkgerelateerd verzuim doet Esprit Scholen het beter dan de benchmark van de arbodienst. Hoge werkdruk leidt niet per se tot verzuim. Met name het frequent verzuim lijkt een gedragscomponent. Een hoge ziekmeldingsfrequentie is in de literatuur een indicator voor naderend langdurig verzuim.

Er is één afwijkende school, de AICS, daar is de meldingsfrequentie hoog, maar het langdurig verzuim laag.

De vraag is of je het lastiger moet maken om te verzuimen. Het is lastig daar het gesprek over te voeren, het gesprek voeren leidt nogal eens tot verzuim, maar dat wil niet zeggen dat het gesprek niet gevoerd moet worden.

De suggestie wordt gedaan dat het zou helpen als er meer één lijn zou zijn over de wijze van verzuim melden. Wellicht zou het verzuimprotocol herijkt moeten worden. In het Espritprotocol staat "ziekmelden bij de leidinggevende". Dat geeft een hogere drempel dan het sturen van een appje naar de roostermaker, zoals in sommige scholen gebeurt.

De voorzitter geeft aan dat de GMR ook een verantwoordelijkheid heeft t.o.v. TASC. TASC valt negatief op in het verzuimpercentage en gevraagd wordt of er veel langdurig verzuim is bij TASC. TASC kent een klein team, als hier één persoon langdurig uitvalt heeft dit een groot effect op het percentage. Het percentage zou volgend jaar significant moeten afnemen.

Het (frequent) verzuim staat op de agenda van het MT.

7.	<p>Rondvraag en sluiting</p> <p>Gevraagd wordt of het klopt dat er een goed onderbouwd MR-reglement ophanden is voor de po-scholen. Dat klopt, hier is toe besloten, maar het is nog niet uitgerold.</p> <p>Gevraagd wordt naar het professioneel statuut. Dit is op schoolniveau en dient te worden goedgekeurd door de MR van de school.</p> <p>Het bestuur meldt dat er deze week een nieuw gebouw in gebruik is genomen door DENISE, om de groei van het aantal nieuwkomers op te vangen. Het gebouw bevindt zich aan de Orteliusstraat. Esprit heeft daar nu 6 lokalen en na de zomervakantie 10 lokalen. Dit is geen nieuwe school, maar een extra locatie,</p>
----	--

8

	<p>het Buitenhuis genaamd. In de Van Hallstraat komen straks waarschijnlijk 16/17 jarigen. In een later stadium wordt gekeken of er een DENISE 2 kan worden opgericht, maar het is in Amsterdam moeilijk om schoolgebouwen te krijgen.</p> <p>Het bestuur dankt de GMR voor de flexibiliteit met betrekking tot de datum en de locatie van de GMR.</p> <p>De vergadering wordt gesloten om 20.00 uur.</p>
--	---

9