

Notulen overleg GMR - College van Bestuur

Datum	14 januari 2025
Tijd	18.00-20:00 uur
Locatie	Marcanti College, Jan van Galenstraat 31, Amsterdam
Aanwezigen	Personeelsgeleding: Elitza Nedkova AICS VO Ineke Hoeffnagel DENISE VO Noa Hendriksen DENISE PO Marit Pont Marcanti College (vice-voorzitter) Sjaak Meerdink TASC (voorzitter) Erik Nass 4e Gymnasium Regina Jacometti Cartesius Lyceum Quirine Smit De Europaschool Markus Beunk ALASCA Bart Jesse De Verwondering Ruud van der Heyde De Eilanden Marloes van Beek Mundus College Emiel Bolwidt MSL (ouder) Ariëlle de Ruijter (CvB) Percy Henry (CvB) Moniek de Suijck (HR) Carla Groen (BS) Onvertegenwoordigd: Spring High AICS PO
Afwezigen	Maarten Mensinga Berlage Lyceum, Mira Broers Berlage Lyceum, Nik Eijgenstein Cartesius Lyceum (leerling), Annelies van der Oord WSV, Evelyn Peppia DENISE (leerling), Dasja Koot Mundus College, Yana Verjans DENISE PO (ouder), Joanne Guy Europaschool (ouder), Merel Schogt De Eilanden (ouder).
Gasten	Moniek de Suijck (agendapunt 5).
Verslag	Carla Groen (CB)

1.	Opening, vaststelling agenda, mededelingen De voorzitter verwelkomt iedereen, waaronder twee nieuwe leden; Ruud van der Heyde en Marloes van Beek, en opent de vergadering.
2.	Vaststelling notulen d.d. 26 november 2024 (bijlage 2) De conceptnotulen worden besproken en zonder wijzigingen vastgesteld.
3.	Mededelingen College van Bestuur a. Inspectie-oordeel Marcanti en Spring High CvB licht toe dat het inspectieonderzoek bij Marcanti is afgesloten met een voldoende. Hiermee is voldaan aan de herstelopdracht. Hulde aan het team dat hier hard aan heeft gewerkt. Bij Spring High was het inspectie-oordeel ‘onvoldoende’, en zijn er een aantal herstelopdrachten geformuleerd. De directeur van Spring High is bezig met Plan van Aanpak. Dit plan wordt besproken met het CvB en dan wordt bepaald welke ondersteuning en acties nodig zijn voor doorontwikkeling van het onderwijsconcept. Het CvB constateert dat met een nieuwe directeur en veel nieuwe collega’s de overdracht van het innovatieve onderwijsconcept niet optimaal is geweest. Het onderwijsconcept bij Spring High vraagt een blijvende investering, waarbij nieuwe medewerkers nadrukkelijk betrokken moeten worden. CvB spreekt uit veel vertrouwen te hebben in de huidige directeur. Ook de inspectie heeft een aantal positieve zaken opgemerkt en benoemd zoals het pedagogisch klimaat en de bevoegenheid van de docenten. De komende periode worden steekproefonderzoeken uitgevoerd op het Cartesius Lyceum, TASC, WSV en DENISE. Deze bezoeken hebben een andere insteek dan de reguliere onderzoeken. Bij de reguliere onderzoeken is er een concrete aanleiding, en wordt als het ware gezocht naar ‘de oorzaak’ of ‘de reden’ van bijvoorbeeld mindere resultaten. Bij DENISE-po staat een regulier bezoek gepland. Alle bezoeken worden voor de zomervakantie afgerond. b. Wijzigingen landelijke onderwijsbegroting Vlak voor de kerstvakantie is de begroting in de Tweede Kamer vastgesteld. Een aantal bezuinigingen is teruggedraaid, De Functiemix Randstad blijft (deels) behouden, de exacte regeling is nog onduidelijk. De subsidies voor initiatieven thuiszitters en brede brugklassen worden geschrapt. Het is nog niet duidelijk wat de wijzigingen concreet betekenen voor onze begroting. c. Toelichting traject SvRK/ strategische visie Esprit vo West De vo-besturen in Amsterdam West hebben afgelopen schooljaar bureau SvRK gevraagd om in het verlengde van het RPO-proces een analyse uit te voeren naar de ontwikkelingen binnen het onderwijsaanbod en de populatie in Amsterdam West. Deze analyse heeft interessante informatie opgeleverd en leidde bij het MT tot de wens om binnen Esprit een strategische visie te ontwikkelen, zodat we goed kunnen inspelen op de ontwikkelingen in Amsterdam (West) en een toekomstbestendig onderwijsaanbod kunnen waarborgen. Volgende stap is het starten van een aantal werkgroepen binnen het MT rondom een aantal belangrijke thema’s zoals doorstroom naar het mbo en hoe om te gaan met kleine havo-afdelingen. Deze onderwerpen staan ook op de agenda van de OSVO-werkgroep en het is belangrijk voor Esprit om hier eerst zelf goed over na te denken.

	CvB vraagt of er leden vanuit de GMR /onderwijscommissie zijn, die bij dit traject willen meedenken. Geïnteresseerden kunnen zich melden bij de voorzitter. De coördinatie loopt via het CvB (bestuurssecretariaat). d. Arbeidsmarkttoelage De beschikking is nog niet binnen en een aantal zaken zijn nog onzeker, zoals de hoogte van het bedrag. Het CvB heeft daarom besloten dat uitkeren in januari niet mogelijk is. De medewerkers die voor deze toelage in aanmerking komen worden hiervan op 15 januari 2025 schriftelijk op de hoogte gebracht. Inmiddels is er wel overeenstemming bereikt over een onderhandelaarsakkoord voor een nieuwe CAO VO. De structurele salarisverhoging van 4,9% en een eenmalige uitkering van 1,23 % worden met het salaris van januari verwerkt.
4.	Meerjarenbegroting '25-'27 De GMR heeft drie vragen geformuleerd. <i>Hoe borgt het bestuur dat schoolleiders de handvatten en vaardigheden hebben en beheersen om 1. gezond financieel beleid te voeren, 2. draagvlak te creëren voor hun financieel beleid en 3. om hun personeel mee te nemen in processen waarin vervelende beslissingen moeten worden genomen ten behoeve van de financiën?</i> Het CvB laat weten dat het een continu proces betreft volgens een vaste cyclus. Er zijn vaste momenten binnen deze cyclus, zoals het 1 mei-proces (formatie), het opstellen van de kaderbrief, het maken van de (meerjaren)begroting en maandelijkse rapportages en kwartaalprognoses. De collega's van Control en HR ondersteunen de scholen hierbij. Als een prognose heel negatief is, volgt een gesprek met het bestuur. In het geval van het 4e gymnasium is een stuurgroep samengesteld omdat er een forse overschrijding is die niet meer op te lossen viel binnen de reguliere maatregelen. Bij dergelijke financiële problemen zijn er meer structurele maatregelen nodig. Er is vervolgens een analyse en een Plan van Aanpak gemaakt. Daarnaast is voor twee dagen per week een financieel expert ingehuurd om de schoolleider te ondersteunen om aan de taakstelling te voldoen. Zoals het zich nu laat aanzien komen in 2026 meerdere scholen in de rode cijfers. Dit betekent dat er op meer scholen maatregelen nodig zijn. Nu de NPO-gelden stoppen gaan de scholen weer terug naar de basis. Om een begroting passend te maken zijn soms lastige keuzes nodig. Het CvB zegt dat schoolleiders hierbij geholpen kunnen worden door CB-collega's van Control, HR, FA en het CvB. Binnen het MT worden ook ervaringen en plannen uitgewisseld en helpt men elkaar. Het informeren van medewerkers en ouders is aan de scholen zelf. De GMR zegt dat medewerkers bijvoorbeeld worden geïnformeerd op een studiedag of speciale bijeenkomst, als dit nodig is. Als er zorgen zijn bij medewerkers dan kunnen zij die ook via de mr bij hun schoolleider uiten. Andere mogelijkheid is om het CvB op de school uit te nodigen.
5.	HR-zaken (Moniek de Suijck) a. Evaluatie exitgesprekken (bijlage) Conform procedure worden de resultaten van de exitgesprekken jaarlijks gedeeld met de GMR. De respons op de exit-formulieren ligt opnieuw rond de 30%. Om de respons te verhogen wordt onderzocht of het proces geautomatiseerd kan worden binnen AFAS HR. Daarmee zou het aanbieden van het formulier naar een vroeger moment verschuiven, namelijk wanneer de medewerker nog wel in dienst is. Naar aanleiding van de vorige evaluatie is het exit-formulier aangescherpt op vertrekredenen. Het is (politiek) belangrijke informatie om helder te krijgen of medewerkers binnen of buiten Amsterdam verhuizen en waarom. Deze verbijzondering blijft gehandhaafd. Naar aanleiding van de vorige evaluatie is de

formulering voor het aanbod van een persoonlijk gesprek aangepast. Dit heeft geleid tot meer exitgesprekken. De belangrijkste meerwaarde van het gesprek is dat dit een vorm van aandacht is, die op prijs wordt gesteld. GMR geeft aan dat het mogelijk ook interessant is om een exitgesprek te voeren met mensen die binnen Esprit van baan veranderen.

b. Vakantieregeling 2025-2026 (bijlage 5b I-II)

De voorgestelde vakantieregeling voor het schooljaar 2025-2026 wordt toegelicht. De Esprit regeling volgt de in het BBO en OSVO vastgestelde vakantieregeling. In deze regeling zijn de vijf extra dagen vakantieverlof voor leraren in het VO ingezet om een meivakantie van twee weken mogelijk te maken.

HR laat weten dat er vlak voor aanvang van de vergadering een aangepaste versie van de regeling is verstuurd. De voorzitter merkt op dat er bij aangepaste versie per abuis staat dat Bevrijdingsdag op 6 mei valt, dit wordt aangepast naar 5 mei. De GMR heeft adviesrecht.

c. Ontwikkelingen PNIL (bijlage 5c I-II)

Sinds 2026 geldt de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA). Doel van deze wet is om de schijnzelfstandigheid aan te pakken.

Al direct na invoering van de wet werd het handhavingsmoratorium ingesteld. Dit betekent dat de belastingdienst niet handhaaft, tenzij duidelijk sprake was van kwade opzet.

Met ingang van januari 2025 gaat de belastingdienst wel actief handhaven als er sprake is van schijnzelfstandigheid. Zij kan een naheffingsaanslag met een boete opleggen. In de notitie worden criteria voor een dienstverband genoemd om te beoordelen of er sprake is van werkzaamheden op zzp-basis of een dienstverband. Uit het Deliveroo arrest van 2023 blijkt dat nog meer aspecten van belang zijn om te kunnen beoordelen of er sprake is van werkzaamheden op zzp-basis of op basis van een dienstverband. Kortom, het is niet altijd eenvoudig om te beoordelen of werk gedaan kan worden op zzp-basis, of dat dit alleen in een dienstbetrekking kan.

Om meer duidelijkheid te krijgen of werk gedaan mag worden door een zzp'er is het wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (VBAR) gedaan. Deze ligt inmiddels ter beoordeling bij de Raad van State.

Hoewel er dus nieuwe wetgeving aan lijkt te komen, moeten we het op dit moment nog doen met de huidige wetgeving in combinatie met de jurisprudentie van de afgelopen jaren. Nu het handhavingsmoratorium vervalt per 1 januari 2025 dienen de lopende zzp- overeenkomsten opnieuw worden bekeken.

HR geeft aan haar bevindingen en analyses over een aantal maanden met GMR te delen en hen dan bij te praten over de mogelijke consequenties.

d. Doorwerken na de AOW gerechtigde leeftijd

Het huidige beleid is in 2015 vastgesteld. De kern van dit beleid is dat werknemers verplicht stoppen na het bereiken van de AOW -gerechtigde leeftijd en dat in overleg met werkgever besloten kan worden dat daarna tijdelijk doorgewerkt kan worden.

Het beleid uit 2015 blijft gehandhaafd en is op een aantal onderdelen geactualiseerd. Daarbij wordt verwezen naar de momenteel geldende cao-artikelen.

e. Voorstel pilot leasefiets

In het kader van het verduurzamen van woon-werkregeling hebben werkgevers meer ruimte gekregen om te experimenteren met een leasefietsregeling. Gezien

	deze ontwikkeling wil Esprit de mogelijkheid tot fietslease aanbieden. Fietslease wordt toegevoegd aan het fiscaal vriendelijke vitaliteitsaanbod van Esprit. Enig voorbehoud voor deelname is het hebben van een vaste aanstelling, vanwege de duur van het leasecontract. De Espritregeling is gebaseerd op een bestaande regeling en wordt aangeboden onder voorbehoud van aanpassingen die in de cao worden vastgelegd. De GMR is positief over het voorstel maar kan zich voorstellen dat medewerkers nog vragen hebben over wat de regeling voor hen persoonlijk betekent. Medewerkers kunnen bij HR terecht voor meer informatie en bijvoorbeeld een proforma loonstrook laten uitdraaien. Op verzoek van de GMR wordt deze info toegevoegd aan het voorstel. Het voorstel is eerder voorgelegd aan het MT en het MT heeft positief gereageerd Als het CvB besluit de regeling aan te bieden kan het proces voor de regeling in gang worden gezet.
6.	Bestuurlijke visitatie van 26 september 2024 (bijlage 6 I) Bij de bestuurlijke visitatie is gekozen voor de methode van de PO-raad. Voorafgaand aan de visitatie heeft een zelfevaluatie plaatsgevonden. Deze zelfevaluatie gaat over de samenwerking van de hele bestuurlijke gemeenschap. Na een eerste positieve terugkoppeling is inmiddels het rapport met de bevinden ontvangen. In dit rapport staan een aantal aanbevelingen. Zo wordt o.a. het belang van een complete GMR; gelijke verhoudingen tussen personeel, ouders en leerlingen VO, benadrukt voor een goede medezeggenschap Daarnaast is de commissie onder de indruk van de innovatiekracht binnen Esprit en geeft aan dat het belangrijk is dat de meetbaarheid van de kwaliteit nog beter wordt aangetoond. Het is aan Esprit om goed te onderbouwen en inzichtelijk te maken hoe innovatie werkt. Over de aanbeveling ‘meer aandacht voor po-leerlingen in gebieden met minder kansen’ zegt het CvB dat Esprit met po Spring High en po DENISE ook actief is in wijken met meer maatschappelijke problemen. Ook ontvangt het CvB gemiddeld 1x per jaar een verzoek van een basisschool om bestuurlijk deel uit te maken van Esprit. Dergelijk verzoek wordt via een ‘position paper’ in kaart gebracht en vervolgens wordt er in overleg met RvT en GMR een weloverwogen besluit genomen. De GMR informeert bij het CvB wat het belangrijkste punt is dat zij meenemen. CvB antwoordt dat we het Esprit verhaal, onze visie op onderwijs, moeten blijven vertellen en zo mogelijk onderbouwen. Esprit zet in op persoonsvorming, leren is meer dan kwalificeren, en hoopt hiermee perspectief te bieden aan alle leerlingen. Als bijvoorbeeld examenresultaten achterblijven is het van belang dat we dit kunnen uitleggen en toelichten.
7.	Resultaten tekortmeting Het CvB licht de resultaten kort toe. Voor Esprit lijken de tekorten voor nu te overzien. In de publicatie staat dat de verwachting is dat de tekorten in 2027 en 2028 weer urgenter worden. HR meldt dat naar verwachting over vier jaar een groot aantal collega’s afscheid neemt door natuurlijk verloop.
8.	Rondvraag en sluiting GMR informeert of er Espritbeleid is bij het reduceren van fte’s op het 4e gymnasium. CvB meldt dat er geen beleid is en HR voegt toe dat dit naar verwachting ook niet nodig is. CvB laat weten dat er op dit moment geen reden is om voor andere scholen een stuurgroep financiën in te stellen. Dit jaar biedt nog voldoende tijd om voorbereidingen te treffen om de begrotingen van de scholen verder op orde te krijgen. We nemen afscheid

	van mensen die met de NPO-gelden zijn ingehuurd en aangenomen en gaan terug naar de basis. HR informeert of er een gegadigde is om zitting te nemen in de projectgroep PMO (preventief medisch onderzoek), aangezien er iemand is uitgevallen. De voorzitter biedt zich aan om volgende week bij de bijeenkomst aanwezig te zijn. Advisering: - GMR adviseert positief op de voorgestelde vakantieregeling. De voorzitter dankt de leden voor hun aanwezigheid en sluit de vergadering.
--	---