

Notulen overleg GMR - College van Bestuur

Datum	23 juni 2026
Tijd	17.30-19.00 uur
Locatie	Berlage Lyceum PL Takstraat 33-34, Amsterdam
Aanwezigen	Personeelsgeleding PO Noa Hendriksen DENISE (PO) Freek de Vries De Verwondering Liselotte Ringia WSV Nandy Pulles De Eilanden Personeelsgeleding VO Maarten Mensinga Berlage Lyceum Elitza Nedkova AICS (VO) Dasja Koot Mundus College Yassine Boulouize Spring High Annemarie Proost Cartesius Lyceum Marloes van Beek Mundus College Markus Beunk ALASCA Erik Nass Het 4e Gymnasium vice-voorzitter Sjaak Meerdink TASC voorzitter Leerlinggeleding Luca Ingrasin AICS Oudergeleding Emiel Bolwidt MSL Yana Verjans DENISE Merel Schogt De Eilanden Centraal Bureau Ariëlle De Ruijter CvB Percy Henry CvB Moniek de Suijck HR Charlotte Corstanje HR Sanne Knopper IM Mohammed Chatbi Control Carla Groen BS (notulist) Niet vertegenwoordigd AICS (PO)
Gasten	Moniek de Suijck en Charlotte Corstanje (HR), Sanne Knopper (IM), Mohammed Chatbi (Control)
Afwezig	Arie Voogel Berlage Lyceum, Regina Jacometti Cartesius Lyceum, Fevzi Tirpanci Marcanti College, Quirine Smit De Europaschool, Ineke Hoeffnagel DENISE VO

1.	Opening, vaststelling agenda, mededelingen Voorzitter heet alle aanwezigen welkom en opent de vergadering. Speciaal welkom voor Luca Ingrasin, leerling van AICS en tijdelijke vervanger namens het Cartesius, Annemarie Proost. Voorzitter meldt dat de leden die vandaag afwezig zijn online hebben gestemd op de stukken die voorliggen ter instemming.
2.	Vaststelling notulen d.d. 19 mei 2026 De conceptnotulen worden besproken. Er zijn geen opmerkingen en het verslag wordt vastgesteld.
3.	Mededelingen CvB a. Slagingspercentages tijdvak 1 Het document laat de voorlopige percentages zien, vandaag is de laatste dag van het 2e tijdvak. CvB is over de hele linie niet ontevreden. Bij de havo en het vmbo is een stijgende lijn te zien. GMR merkt op dat de droge cijfers niet goed zijn. CvB nodigt de GMR uit om hier op een ander moment, als de resultaten van alle tijdvakken bekend zijn, uitgebreider over te spreken. Het bestuur is benieuwd naar de bevindingen van de GMR-leden voor hun eigen scholen. AdR benadrukt dat alleen naar deze resultaten kijken niet zoveel zegt. Het is beter om op andere dingen te sturen, zoals vaker actief te kijken naar de resultaten op de scholen. Dit is ook als aanmoediging voor het bestuur door de inspectie benoemd in het verslag naar aanleiding van de bestuurlijke inspectie. b. MT wisselingen komend schooljaar Komend schooljaar starten twee nieuwe schoolleiders; Jutka Colson is benoemd als directeur bij de Eilanden en Jenno van der Wal start bij het Marcanti College. Beide schoolleiders werken al bij Esprit Scholen, Jutka eerder als directeur bij de Verwondering en adjunct-directeur bij de Eilanden en Jenno als conrector bij DENISE. Het is goed te constateren dat <i>succession planning</i> werkt. In dat kader nodigt het CvB iedereen uit om zich via de Esprit Academy verder te professionaliseren. Het mt heeft vandaag afscheid genomen van Brigitta Hendriks directeur de Eilanden, Erwin Heldoorn directeur Marcanti College en Cindy Postma interim-directeur Spring High. c. Toetsing topstructuur Esprit / traject Galangroep Aanleiding voor dit traject is dat bestuurder Percy Henry volgend jaar met pensioen gaat. Ter voorbereiding op het opstellen van het profiel voor de nieuwe bestuurder worden gesprekken gevoerd met onder andere de RvT, GMR, mt en het CvB. Aan de orde komen vragen als 'wat komt er de komende jaren op ons af' en 'wat zijn de relevante thema's waar we op in willen zetten'. Na deze gesprekken wordt een profiel opgesteld. Ander aspect is hoe we de topstructuur gaan vormgeven, rekening houdend met wat de stad van een bestuurder van een groot schoolbestuur vraagt. Ook de hoeveelheid schoolbesturen, mogelijke fusies is een onderwerp. De uitkomst van de gesprekken wordt met de GMR besproken. De GMR heeft een adviserende rol, de RvT beslist. d. Ontwikkelingen Spring High/ Campus Nieuw-West De verbouwing is gaande en de verhuizing is aanstaande. Leerlingen die voor een andere school bij Esprit kozen zijn ondergebracht. Een aantal leerlingen vertrekt naar een school buiten Esprit. Spring High start na de vakantie op de nieuwe locatie in het Mundus. In samenwerking met het Mundus zal de Campus Nieuw-West verder vorm moeten krijgen. Lessons Learned wordt de volgende GMR vergadering besproken als stuk, met de insteek een

	dialogoog over welke lessen iedereen kan leren en hoe we deze kunnen toepassen in de toekomst. GMR informeert of de mr van Spring High zelfstandig blijft bestaan. CvB zegt dat aangezien Spring High een eigen brin heeft, zij ook een eigen mr houdt. Wellicht gaan de mr van Spring High en Mundus samen vergaderen maar dit moet nog vorm krijgen.
4.	HR zaken (toelichting door Moniek de Suijk en Charlotte Corstanje) a. Bestuursformatieplan, ter instemming Het bestuursformatieplan geeft inzicht in de formatie voor het schooljaar 2026-2027 en is opgesteld na de mei-procedure en met input van de schoolleiders. Het stuk bevat een financieel deel en een samenvatting van het strategisch hr-beleid. Het bestuursformatieplan wordt gevolgd door de Kaderbrief in september en de begroting in november. De GMR informeert naar de passage over <i>successionplanning</i>/ potentieel analyse, dit kan in de praktijk pijnlijke situaties geven. MdS benadrukt dat dit proces niet openbaar is. Schoolleiding en teamleiders voeren hierover samen het gesprek. Dit gesprek vindt jaarlijks plaats; blijft iemand, zijn er mogelijkheden voor verdere groei. De GMR merkt op dat het moeilijk is om jonge mensen te behouden. De woonlasten in Amsterdam zijn hoog. MdS zegt dat de gemeente verschillende regelingen aanbiedt, zoals voorrang op huurwoningen voor leerkrachten. Ook de salarissen voor op en oop zijn de afgelopen jaren verbeterd en zijn er verschillende mogelijkheden om werken in het onderwijs aantrekkelijk te maken zoals het verstrekken van parkeervergunningen, de fietsleaseregeling Esprit, en aanvullende reiskosten. b. Functiegebouw vo oop, ter instemming Charlotte stelt zich voor, zij is projectleider van dit traject en aanwezig om het stuk toe te lichten en eventuele vragen te beantwoorden. De GMR heeft een aantal vragen opgehaald. 1. <i>Wanneer was de laatste keer dat het functiehuis is vastgesteld?</i> Dit was in 2014. Er is nu gekozen om te werken met generieke voorbeeldfuncties. Specifieke of individuele taken kunnen worden besproken met de leidinggevende. 2. <i>Wanneer, en op welke manier wordt er geëvalueerd?</i> In principe komt er elk jaar een update van de matrix op basis van hr data. Zo hopen we langer gebruik te kunnen maken van de matrix (generiek en dus duurzamer). 3. <i>Hoe wordt er toegezien dat het oop goed geïnformeerd wordt en op de hoogte is van de eventuele bezwaarprocedure?</i> In de werkgroep bespreken we het proces en dus ook de bezwaarprocedure. Leidinggevend worden nu getraind en geïnformeerd over het proces. De planning is in overleg met het mt aangepast. Voor de zomervakantie, of in de eerste week na de zomervakantie, wordt het oop geïnformeerd. In de tweede week na de zomervakantie ontvangen alle oop' ers een brief. Daarna is er twee weken gelegenheid om een heroverweging aan te vragen via een gesprek met de leidinggevende. Dit kan met extern advies, daarna kan een bezwaarprocedure volgen. De GMR geeft aan dat er veel onrust onder het oop is. Om de boodschap goed te verstaan is heldere communicatie nodig die begrepen wordt door alle oop'ers. MdS zegt dat het in essentie gaat om een technische omzetting naar een generiek systeem. Dit is niet voor alle medewerkers duidelijk. CC geeft aan dat de conceptleeswijzer wordt herschreven naar een leesbaarder verhaal. De GMR informeert of er ook een functiematrix voor het po komt. MdS zegt dat die al beschikbaar is en te bekijken op de Esprit website. 4. <i>Hoe is er gekeken naar collega's binnen de school met dezelfde taken.</i> Er komen geen wijzigingen. Medewerkers behouden hun huidige schaal.

	5. <i>Hoe gaan we om met unieke functies in de school; bijvoorbeeld kantine medewerkers die dagelijks een warme maaltijd bereiden in plaats van alleen reguliere kantine werkzaamheden uitvoeren.</i> CC zegt dat, in aanvulling op de generieke functiereeks 'medewerkers', voorbeeldwerkzaamheden voor verschillende aandachtsgebieden zoals administratie en huisvesting & facilitair zijn geformuleerd. Mensen herkennen zich soms niet in de generieke functie maar wellicht wel in de beschreven werkzaamheden. Mocht je er toch niet uitkomen dan ga je in gesprek met je leidinggevende. Er komt nog een formulier dat je kunt gebruiken om een heroverweging aan te vragen. Bij het opstellen van het formulier wordt rekening gehouden met het taalniveau. c. Verslag externe vertrouwenspersoon, ter info Medewerkers van Esprit kunnen een beroep doen op een van de externe vertrouwenspersonen met klachten over ongewenst gedrag. In het verslag staan de bevindingen van 2025 waarmee de externe vertrouwenspersonen verantwoording afleggen over hun werkzaamheden aan het CvB. De GMR heeft geen vragen over het verslag.
5.	Informatiemanagement <i>(toelichting door Sanne Knopper)</i> a. AI beleid / gedragscode gebruik AI, ter instemming Sanne is privacy officer, een nieuwe functie bij Esprit. De notitie biedt richtlijnen voor het veilig gebruiken van AI bij Esprit Scholen en is gebaseerd op de zeven principes zoals geformuleerd door Kennisnet. De gedragscode schept kaders en legt vast hoe we met AI omgaan. Het borgt onze gezamenlijke waarden, wettelijke verplichtingen en professionele standaarden. De AI Think Tank heeft kritisch meegekeken of het beleid aansluit op de praktijk. Het is een levend document. Bij de evaluatie en eventuele wijzigingen worden in ieder geval de focusgroep Policy, Privacy & Ethics van de AI Think Tank, de schoolleiding en de functionaris gegevensbescherming betrokken. Het beleid wordt de komende periode geïmplementeerd. De eerste toetsing van AI tools is inmiddels gestart. GMR vraagt of we binnen de Google omgeving blijven. Dat is het geval, al zijn er ook veel aanvragen voor buiten deze omgeving. SIVON gaat een uitgebreid assessment doen. GMR zegt dat als je nu via Google iets vraagt, er altijd een AI gegenereerd antwoord komt. Kun je dit als school uitzetten? SK gaat dit uitzoeken. De vraag is of scholen dit willen. Er wordt gewezen op de duckduck-zoekmachine. GMR vindt het een gedegen stuk en merkt op dat voor veel docenten AI nog onbekend terrein is. Leerlingen zijn vaak veel beter op de hoogte. SK zegt dat er met de Academy gewerkt wordt aan een training voor medewerkers die mogelijk ook voor leerlingen gebruikt kan worden. GMR vindt het handig als er een lijst komt met toegestane toepassingen. Ook voor ouders en leerlingen is het goed te weten wat het beleid is. SK stelt voor om de gedragscode op te nemen in de schoolgids. Ze vindt het niet zinvol om alle tools te benoemen maar wel om een algemene richtlijn mee te geven. Het beleid kan mogelijk in een latere fase (deels) ook op de website worden gepubliceerd. GMR doet de suggestie om wellicht ook ouders en leerlingen toe te laten tot de Think Tank. Dit kan in een later stadium. GMR vraagt hoe het beleid gecommuniceerd wordt in de scholen. PH zegt dat dit aan de scholen zelf is. Er zijn drie pilotscholen: ALASCA, de Europaschool en de AICS, uiteindelijk gaat het beleid voor alle scholen gelden. Schoolleiders gaan het beleid uitrollen en aangeven hoe om te gaan met de code. Dat er nu nog geen goedgekeurde tools zijn is bekend in het mt. GMR merkt op dat het toepassen van het beleid in de praktijk lastig zal zijn. Er wordt al veel gebruikgemaakt van AI. Is blokkeren of waarschuwen een optie? Dit zal eerst in het mt besproken moeten worden.

	De ontwikkelingen gaan heel snel en wordt afgesproken om dit onderwerp regelmatig terug te laten komen in deze vergadering.
6.	JUZA/ HR b. Anti-agressieprotocol, ter instemming Het protocol is op verzoek van de externe vertrouwenspersonen gemaakt en is opgesteld op basis van input van de stichting School & Veiligheid. De GMR vraagt wat het gewicht is van dit protocol. MdS zegt dat het protocol geen officiële status heeft maar kan helpen bij de omgang met agressie op school. Het protocol is besproken in het mt, tijdens die ochtend zijn ook een aantal casussen uit de praktijk behandeld. Het is aan de schoolleiders om het protocol de school in te brengen. Het protocol kan houvast bieden, ook in de afhandeling en evaluatie van een incident. Hebben we alle stappen doorlopen of iets over het hoofd gezien? AdR zegt dat er ook een wet in de maak is (<i>Wet vrij en veilig onderwijs</i>) die voorschrijft dat scholen elk veiligheidsincident registreren. Agressie van ouders naar medewerkers is ook een onderwerp. GMR merkt op dat in het protocol staat hoe medewerkers moeten handelen in een bepaalde situatie. Als het protocol op de website gepubliceerd wordt, kunnen ouders hiernaar verwijzen. Dit kan een nadeel zijn. MdS voegt toe dat de Esprit Academy een aantal trainingen biedt die op dit onderwerp aansluit, zoals de weerbaarheidstraining 'Sta sterker bij agressie'.
7.	Rondvraag en sluiting - De GMR neemt afscheid van Noa Hendriksen. De voorzitter bedankt Noa voor haar inzet en betrokkenheid. Een collega van DENISE neemt de plek van Noa over. - De GMR en het bestuur hebben inmiddels gesproken met Merel Uildriks van Smartphone vrije school. Er zijn veel initiatieven mogelijk. De actie ligt nu bij de scholen. De GMR zal onderling nog verder over dit onderwerp spreken en heeft het initiatiefrecht. De voorzitter bedankt de aanwezigen en sluit de vergadering.