

Overleg GMR – College van Bestuur

Datum	13 december 2022
Tijd	18:00-18:45
Locatie	Marcanti College
Aanwezigen	<p><i>Personeelsgeleding</i> Marit Pont (Marcanti College), Fred Poeser (AICS -VO), Maarten Mensinga (Berlage Lyceum), Annelies van As (Spring High), Arjaan Bolt (De Europaschool), Niels Koopman (4e Gymnasium), Regina Jacometti (Cartesius Lyceum), Vera Laan (DENISE), Roos Luiten (Berlage Lyceum) Paul Soree (MSL)</p> <p><i>Leerlinggeleding</i> Lotte Bakker(4e Gym), Aaron Wipliez (DENISE)</p> <p><i>Oudergeleding</i> Guus ten Bosch (MSL) Yana Verjans (DENISE-PO)</p> <p><i>College van Bestuur</i> Ariëlle de Ruijter Percy Henry</p>
Afwezig	<p><i>Personeelsgeleding</i> Sjaak Meerdink (Mundus College), Ineke Hoeffnagel (ALASCA), Daan de Graaf (MUNDUS), Estevan Veenstra (DENISE - VO) Natasja van der Put (AICS-PO) Joep Klamer (De Eilanden)</p> <p><i>Oudergeleding</i> Mako Takeda (AICS)</p> <p><i>Leerlinggeleding:</i> Daudi Spit (Berlage)</p>
Gasten	Moniek de Suijck (HR), Annette Veraart (JuZa) en Doortje van Duin (JuZa)
Verslag	Claudia de Visser (Bestuurssecretaris)

1	<p>Opening, welkom, vaststelling agenda, mededelingen De vice-voorzitter opent de vergadering en excuseert de voorzitter, die helaas afwezig is.</p>
2	<p>Vaststelling notulen De notulen van 15 november 2022 zijn vastgesteld, met dank aan Pauline.</p>
3	<p>Mededelingen College van Bestuur</p> <p>a. Geldproblemen 40% personeel door inflatie (AOB) HR heeft gekeken of er meer medewerkers (dan normaal) zijn met een loon-beslag. Dit is niet het geval. Op dit moment zijn het vijf medewerkers, waarvan geen recente nieuwe gevallen. Esprit biedt</p>

sociaal-maatschappelijke hulp aan medewerkers bij geldproblemen. Dit gebeurt standaard bij een tweede loonbeslag. HR geeft aan dat er ook veel instanties zijn die direct communiceren met mensen met geldproblemen en hen hierbij helpen, eventueel door gespreid betalen. De GMR verwijst naar het artikel van de AOB en vraagt naar de verwachte geldproblemen. HR antwoordt dat er geen zicht is op verwachte problemen maar dat Esprit de huidige situatie in de gaten houdt en momenteel geen groei identificeert.

b. Terugkoppeling inspectie Marcanti College

Het College van Bestuur geeft aan dat de inspectie vorige week terug heeft gekoppeld over het inspectiebezoek bij het Marcanti College. Ze hebben een voldoende gekregen op alle punten, wel met een aantal herstelopdrachten. Volgende week komt de inspectie nog langs bij de Verwondering. Daar hopen we ook het laatste weg te werken en dan zijn alle Esprit scholen er als het goed is van af. Het CvB complimenteert het Marcanti voor het harde werken en hoe zij om zijn gegaan met de inspectie.

c. Stand van zaken NPO plannen

Het College van Bestuur geeft aan dat alle NPO plannen vastgesteld en goedgekeurd zijn door het CvB. Ze zijn ook door juridische zaken bekeken. Er is gekeken of de middelen zijn ingezet op een niet-structurele manier. Als rode draad komt naar voren dat er veel is ingezet op sociaal-emotionele ondersteuning van leerlingen. Ook is er een groot gedeelte ingezet op het wegwerken van achterstanden bij leerlingen. Het is niet altijd gelukt om het geld uit te geven zoals in de plannen beschreven. Dit komt door het tekort aan personeel. Er is nog 1.5 jaar de tijd om de geormerkte middelen uit te geven.

De GMR vraagt of het vorig jaar gelukt is met het uitvoeren van de plannen. Het CvB antwoordt dat het deels niet gelukt is omdat er geen personeel was. De GMR vraagt of er grote verschillen zijn per school. Het CvB geeft aan dat dit het geval is en dat er ook grote verschillen zijn per stadsdeel. Dit heeft alles te maken met de sociaal-economische positie van ouders die wel/niet hebben kunnen helpen middels thuis-/schaduwonderwijs.

De GMR geeft aan dat het aan de slag gaan met het welzijn van kinderen een thema is op het Berlage. Het CvB erkent dit. Het is belangrijk om zowel binnen Esprit als stadsbreed begeleiding in de school structureel te borgen. Een groot obstakel is het lerarentekort. Dit geeft een uitdaging om taken anders te organiseren zodat de kwaliteit van het onderwijs geborgd blijft en docenten niet overbelast raken.

Er volgt een discussie over de eindexamens en de invloed van enerzijds bestuurders en anderzijds minister Wiersma. Het is lastig dat de minister de legitimiteit van het examen in twee tijdvakken koppelt aan zijn standpunt over de basisvaardigheden.

De leerlinggeleding deelt de ervaringen met corona. Het heeft veel impact gehad, op motivatie en het leren zelf. Voorbeelden zijn: met 140 leerlingen in één livestream met één docent en moeilijkheden om tijdens corona veel met de computer te moeten werken en lastig gemotiveerd te blijven.

4 **HR-zaken**

a. Integriteitscode

Juridische Zaken is samen met de werkgroep aan de slag gegaan om de code leesbaarder en toegankelijker te maken. Er is een aantal niet-relevante dingen uitgehaald. Er is een bijlage toegevoegd met voorbeelden van gewenst gedrag. Het idee is dat deze bijlage een levend stuk kan zijn voor Esprit, die makkelijker is aan te passen dan de integriteitscode zelf. De belangrijkste dingen uit de oude code staan er nog steeds in.

De GMR heeft een vraag over het privégebruik van een telefoon en stelt dat niet iedere medewerker bekend is met de protocollen. Een medewerker moet bekend zijn met en handelen naar de protocollen. Echter, niet iedereen kent ze of leidinggevendenden geven aan ze zelf ook niet te kennen/snappen. Hoe gaan we hiermee om? Juridische Zaken geeft aan dat de mensen op de school de protocollen horen te kennen.

Verder geeft de GMR aan dat het handig is om 'online contact moet in correct Nederlands gebeuren' te veranderen in 'correct taalgebruik' met het oog op de internationale scholen.

Juridische Zaken geeft aan dat in de oplegger de code aangeboden wordt ter advies maar in de code zelf staat dit nog 'ter instemming'. Dit zal worden aangepast

b. Overgangsregeling ouderschapsverlof (onder voorbehoud advies MT)

HR licht de overgangsregeling toe. Deze is behandeld in het MT PO. In de regeling zit veel verschil tussen po en vo, waaronder de overgangsregeling ouderschapsverlof. Voor het vo was deze overgangsregeling erg kort. We houden voor het vo liever de overgangsregeling van het po aan. Hierbij ligt het voorstel om de cao po te laten gelden voor het vo als het gaat om deze regeling.

	<p>De GMR geeft aan dat het fijn zou zijn om proactief geholpen te worden door een HR-medewerker wanneer iemand vader/moeder wordt. Dat iemand alle dingen die op je af komen wat betreft ouderschapsregelingen even goed kan uitleggen. Er wordt aangegeven dat niet elke HR-medewerker zicht heeft op wie er vader of moeder wordt en/of veel op de scholen rondloopt. HR erkent dat het soms ingewikkelde regelingen zijn en het is begrijpelijk dat tekst en uitleg hierbij kan helpen. Medewerkers kunnen altijd hulp vragen bij een HR-medewerker, eventueel via een teamleider.</p> <p>c. Vakantieregeling Er staat een fout in de vakantieregeling: zes weken zomervakantie voor het OOP, terwijl dit er vier moeten zijn. HR past dit nog aan zodat het wel klopt.</p>
5	<p>Deelcommissies Deelcommissie Onderwijs vraagt naar een concrete vraag over de Staat van het Amsterdamse voortgezet onderwijs. Percy noemt drie lijnen: het lerarentekort en het anders organiseren, het welzijn van onze leerlingen, en segregatie. Voornamelijk het lerarentekort is relevant. Het MT denkt al na over het anders organiseren maar ideeën en oplossingen vanuit de GMR zijn zeer welkom. Eventueel een 'denktank' om de krachten te bundelen en de uitkomsten daarna terug te koppelen aan de scholen of er Espritbreed iets mee doen.</p>
6	<p>Rondvraag Een van de leden geeft aan dat het erop lijkt dat niet iedere leidinggevende geïnformeerd is over de 40 uur en persoonsgebonden budget. HR legt uit dat er eerst is gecommuniceerd over de 23 uur en dat de communicatie naar school- en teamleiders over de 40 uur nog zal volgen. De GMR vraagt of het klopt dat ze nog geen opdracht heeft gehad om Youforce leeg te halen. Vanwege allerlei wijzigingen en toevoegingen op het salaris in december blijft YouForce langer openstaan en wordt deze opdracht later gedeeld met de medewerkers. De GMR vraagt waarom we als Esprit bij Zilverenkruis onze collectieve zorgverzekering hebben. Zilveren Kruis vertegenwoordigt ook een pro-life verzekering en staat hierdoor ter discussie. HR geeft aan dat we zouden kunnen wisselen maar dit niet hebben gedaan. Het is lastig om een verzekering te vinden die voor iedereen binnen Esprit beter is. Als werkgever valt er weinig te bieden op het gebied van verzekeringen gezien de kortingen op de basisverzekeringen verdwenen zijn en de kortingen op de aanvullende verzekeringen ook steeds minder voorstellen.</p>
7	<p>Sluiting De vice-voorzitter bedankt iedereen voor hun aanwezigheid en sluit de bijeenkomst met het CvB.</p>
8	<p>Stemming Na vertrek van het College van Bestuur wordt er direct gestemd over de drie voorliggende stukken. Er wordt door de personeelsgeleding unaniem positief geadviseerd over de integriteitscode. Er wordt door de personeelsgeleding unaniem ingestemd met de overgangsregeling ouderschapsverlof PO/VO. Er wordt door de gehele GMR unaniem positief geadviseerd over de vakantieregeling.</p>