

InfoMR

TIJDSCHRIFT VOOR MEDEZEGGENSCHAPSRADEN

Verstrikt in de flexibele schil

**De leerling wikt,
de mr beschikt**

**Zet geld uit
Sloblossing zo
slim mogelijk in**

ACb

INHOUD

PAGINA 10



Mijn MR

Christelijk Gymnasium Utrecht



PAGINA 18

Kom op oop'er, ga in de mr!



PAGINA 28

Schudden aan dikke bomen

EN VERDER

- 4 Nieuws uit het land**
- 6 Flexibele schil**
- 13 Gevraagd en beantwoord**
- 14 Leerlingen**
- 17 Column**
- 20 Sloblossingen**
- 23 Mr en cao**
- 24 De AOb-expert**
- 26 AOb mr-service**
- 31 Uitspraken**

COLOFON



InfoMR verschijnt viermaal per jaar en is een uitgave van de Algemene Onderwijsbond voor de personeelsgeleding van medezeggenschapsraden. Het blad wordt verzonden ter attentie van de mr op elke school voor primair en voortgezet onderwijs. Bij de AOb geregistreerde mr-leden ontvangen InfoMR op hun huisadres. Abonnees van een mr-servicepakket ontvangen per e-mail een PDF-versie van het tijdschrift. Extra abonnementen: €24 per jaar. Opgave via info@aob.nl

Redactie-adres

Redactie InfoMR, AOb,
Postbus 2875, 3500 GW Utrecht,
infopuntmr@aob.nl, 030 298 95 99,
www.aobmedezeggenschap.nl

Hoofd- en eindredactie
Miro Lucassen, Anka van Voorthuysen
Redactieraad
Philippe Abbing, Lisette Douma,
Floris IJsendorn, Marcel Koning, Koos
Marinus, Perry van Liempt
Fotografie Fred van Diem
Grafisch ontwerp en Illustraties
Typetank: Ivo de Boer, René van den
Berg en Peter van Dorst
Druk Habo DaCosta
Advertentie-exploitatie
Onderwijsmedia, 030 210 23 86,
sales@onderwijsmedia.nl

De inhoud van InfoMR wordt met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Aan de beschrijving van wetten en regelingen kunnen echter geen rechten worden ontleend.

SPOTLIGHT KIM VAN STRIEN

‘Ik snap flexverslaving niet’

TEKST MIRO LUCASSEN BEELD FRED VAN DIEM

Lerares Frans en AOb-hoofdbestuurslid Kim van Strien kon niet anders: ze staat dit schooljaar voor 4 havo én 4 vwo, ondanks een tweedegraads bevoegdheid en haar voorliefde voor de onderbouw. Om de extra uren te kunnen maken, is haar aanstelling uitgebreid tot 1,1 fte. Dat mag van de cao voortgezet onderwijs zelfs 1,2 zijn, steeds per jaar te verlengen.

“Ik heb na het verzoek van mijn sectievoorzitter goed moeten nadenken of ik mezelf dit ging aandoen, maar mijn onderwijshart zei ja. Bij ons ben ik hiervoor de beste kandidaat en ik wil dat we goed onderwijs geven.”

Ze gaat het voor één jaar doen, heeft ze de school laten weten. In dat jaar moet er een collega Frans met eerstegraads bevoegdheid worden gevonden en aangesteld. Gezien de schaarste zal dat een vast contract moeten zijn, denkt Van Strien. “Bij zo’n megatekort is het onbegrijpelijk dat scholen nog tijdelijke contracten aanbieden. Ik snap die flexverslaving bij besturen niet. Dat is echt iets voor de medezeggenschap. Behoud de goede mensen die je binnenhaalt, het is onbegrijpelijk dat starters na twee jaar weer weg moeten en dan hun functie als vacature zien op Meesterbaan.”

Het team op Van Striens school kan de examenklassen en de rest van de bovenbouw nu nog in het rooster passen, maar in de onderbouw staan collega’s in opleiding. “Zo ben ik zelf ook begonnen, veertien jaar geleden. Je moet het vak ergens leren, maar dat je al begint terwijl je niet bevoegd bent, voelt toch alsof je in de bus stapt



terwijl de chauffeur nog geen rijbewijs heeft.” De medezeggenschapsraad op haar school spreekt over het formatieplan en de bezettingsproblemen, maar heeft geen stem over de individuele uitwerking.

“Zo’n mr zit ook met frictie. Je wilt het beste onderwijs, én de beste bevoegde docenten, én je ziet de worsteling van de school om het toch rond te krijgen.”

LEES VERDER OP PAGINA 20

MEDEZEGGENSCHAP NIEUWS



Begroting blijft nog buiten instemmingsrecht

Het door kabinet-Rutte III beloofde instemmingsrecht van de medezeggenschapsraad op de hoofdlijnen van de schoolbegroting is er niet gekomen in de periode van minister Arie Slob (ChristenUnie). Of deze uitbreiding van de mr-bevoegdheden een plek op de agenda houdt bij het aantreden van de volgende bewindspersoon, was bij het afsluiten van deze InfoMR niet te voorspellen; de kabinetsformatie was toen net in het slop geraakt, met uitzicht op een minderheidskabinet.

Slob heeft wel geprobeerd om de door D66 gewenste wetswijziging voor elkaar te krijgen: hij bracht vorig jaar een wetsvoorstel in internetconsultatie, maar trok dat weer in na kritiek van de organisaties van schoolbesturen. Die vrezen dat het 'goede gesprek' met de medezeggenschap in gevaar komt als er een instemmingsrecht van

kracht wordt. Zo'n recht is namelijk bruikbaar als hefboom om het beleid te beïnvloeden.

En zo kunnen mr en gmr voorlopig alleen adviseren over de 'hoofdlijnen van het meerjarig financieel beleid', wat een stuk vager is dan de begroting en een stuk vrijblijvender: de school kan het advies naast zich neerleggen en dan moet de mr wel hele goede argumenten hebben om in een geschil alsnog zijn gelijk te halen. In april 2020 is in een hoger beroep bij de Ondernemingskamer nog vastgesteld dat het mr-adviesrecht niet gaat over de begroting zelf.

Het in hetzelfde wetsvoorstel opgenomen adviesrecht van de mr over de maximale groepsgrootte in het primair onderwijs is door het 'parkeren' van de begrotingskwestie ook op een zijspoor beland.

84

Verlos de medezeggenschap van de knellende band met het brin-nummer, adviseren drie experts in een publicatie van het Expertisecentrum Onderwijsgeschillen. Dat kan door medezeggenschap losser te maken van de begrippen 'school' en 'bevoegd gezag'. In 84 pagina's staat het allemaal uitgelegd, inclusief 2 pagina's kant-en-klare wijzigingen van de wetstekst; het zou een hamerstuk in de Tweede Kamer kunnen zijn.

350

Wat kost een particuliere basisschool in Nederland? In Haulerwijk denken ze voorlopig genoeg te hebben aan een maandelijkse ouderbijdrage van maximaal 350 euro en minimaal 150 euro per leerling. Het bedrag is afhankelijk van het inkomen van de ouders.

43

Hoe staat het ervoor met de medezeggenschap op jouw school? Daar kom je achter door de (gratis) mr-scan te doen, die je kunt vinden op sterkmedezeggenschap.nl. Na het invullen van 43 vragen en in ongeveer 10 minuten tijd ken je de sterke en zwakke plekken van jouw mr.

Mr-leden richten school op

Zelf een school beginnen, dat kan natuurlijk ook. In Haulerwijk (Zuidoost-Friesland) kwamen twee ouders uit de medezeggenschapsraad van basisschool De Lawey met het initiatief om een nieuwe school te starten. Uit onvrede over – onder meer – de steeds grotere klassen en allerlei coronagerelateerde maatregelen ('de jeugd van onze kinderen wordt hen afgenomen') ging dit schooljaar Natuurlijk Wijs van start. Een zogeheten B3-school, die niet wordt gefinancierd door de overheid, maar door ouders zelf. 'Met ruimte om van de regels af te wijken', 'zo weinig mogelijk staatsbemoeienis' en veel beweging en ontspanning tussen de lessen door, aldus de website.

Uitgangspunt is 'een goede aansluiting met het vo', stellen de initiatiefnemers geïnteresseerde ouders gerust. Er zijn zo'n 70 B3-scholen voor primair onderwijs in Nederland, veel daarvan zijn antroposofisch van karakter. Zo'n particuliere school wordt niet gefinancierd door het de overheid, maar wel gecontroleerd door de Onderwijsinspectie. Er moet les worden gegeven door bevoegde leerkrachten en er wordt gecontroleerd of de school voldoet aan de leerplichtwet. Deze school kan voorlopig gebruik maken van een paar zaaltjes achter de kerk in het dorp en ook van de tuin die daarbij hoort.



Weer een school dicht...?

Het is in elk dorp waar een basisschool dreigt te moeten sluiten weer een drama. Nu zit Sinderen (Gelderland) in spanning. Dorpsschool De Wegwijzer heeft dit schooljaar slechts 34 leerlingen. Te weinig om goed onderwijs te kunnen geven, zegt Marjolein Wenting in dagblad De Gelderlander namens het overkoepelend bestuur, Paraat Scholen. "De hele school is qua leerlingenaantal in principe één klas." De meeste kinderen zitten bovendien in de bovenbouw, dus eind van dit schooljaar verdwijnen er tien leerlingen. Ook al lijkt de trend dat er sinds de pandemie veel mensen vanuit de Randstad naar het oosten en noorden verhuizen, in Sinderen merken ze daar nog niet veel van. In overleg met de medezeggenschapsraad is besloten om op 1 oktober en op 1 februari nog eens te peilen hoe het ervoor staat, en of er wellicht iets is veranderd. Zo niet, dan gaat de deur eind van dit schooljaar dicht.

Congres deels live

Het WMS-congres vindt dit jaar zowel online als fysiek plaats. In De Reehorst in Ede is op woensdag 24 november plaats voor 100 deelnemers, online kunnen er 500 mensen meedoen via het virtuele evenementenplatform Let's Get Digital.

Op het congres staat 'wendbare medezeggenschap' centraal en is er onder meer aandacht voor de positie van de medezeggenschap bij kansengelijkheid, ethische keuzes en inclusiviteit. Daarnaast komen de actualiteiten en alle basics voor ieder mr-lid aan bod. Pedagoog, inspirator, storyteller, trainer en dagvoorzitter Minchenu Maduro verzorgt de keynote-speech onder de noemer: medezeggenschap in beweging. Aanmelden kan via [Burobombardier.nl](https://burobombardier.nl)

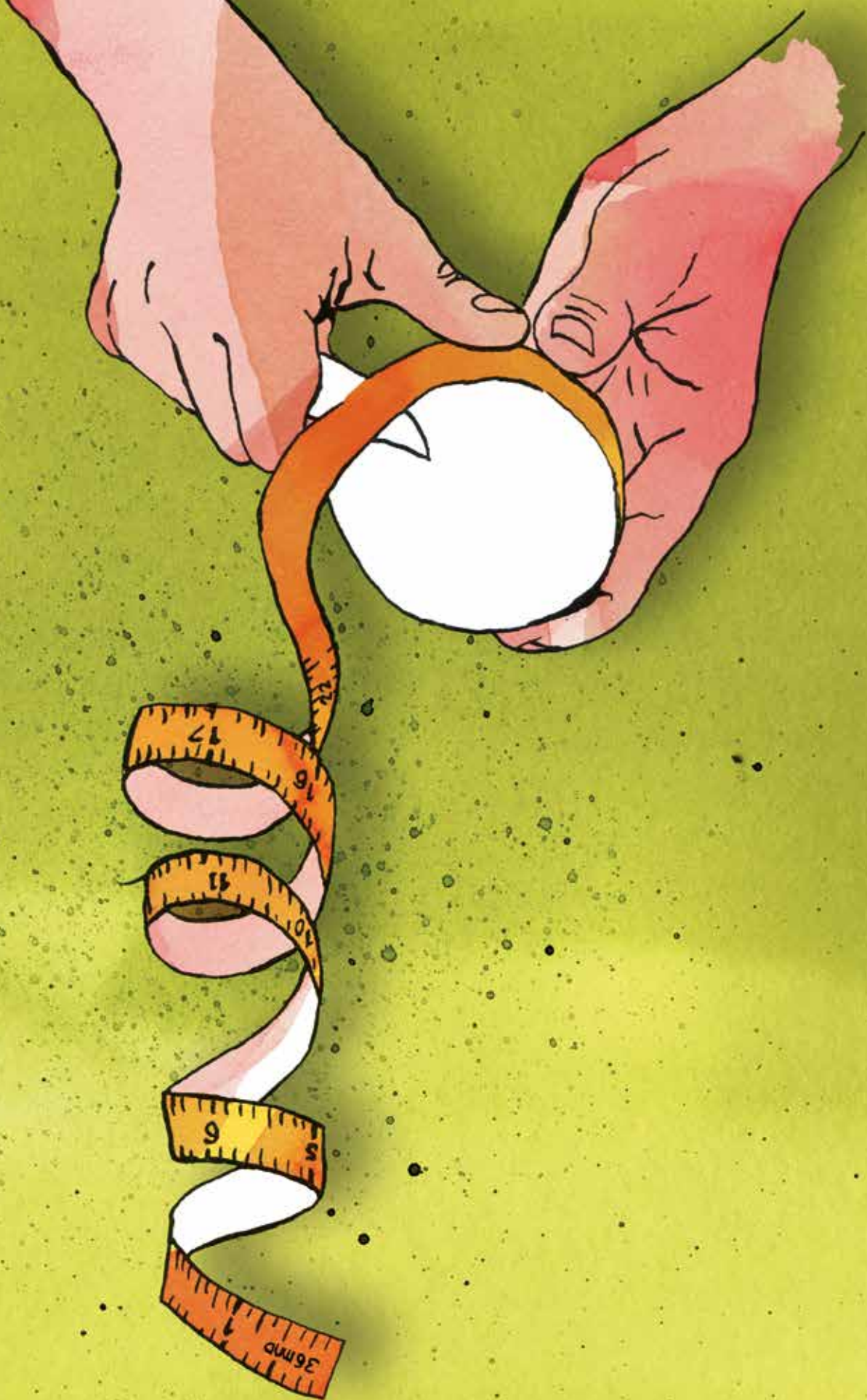
Verstrikt in de flexibele schil

Er is een lerarentekort, maar een vast dienstverband bemachtigen in het onderwijs kost moeite. Rara hoe kan dat? Of het nu gaat om lange aanstellingen op proef, overstappen naar een andere school of inspelen op krimp, altijd ligt de angst voor verplichtingen aan het personeel op de loer.

TEKST MIRO LUCASSEN BEELD TYPETANK

Ze zag exact haar eigen werk als vacature, maar Sandra de Waard mocht er niet op solliciteren. Want het ging opnieuw om een tijdelijke aanstelling voor techniek en beeldende vorming bij het Over Betuwe College in Elst. En na De Waards maximaal toegestane aantal tijdelijke aanstellingen had de school gekozen: geen vast contract voor deze leraar techniek en beeldende vorming, liever een volgende tijdelijke kracht. De Waard koos zelf ook en liet het onomwonden weten op Twitter: ze is uit het onderwijs gestapt na een opeenstapeling van frustrerende tijdelijke contracten. “Ik was er echt klaar mee na tien jaar jobhoppen. Techniek en beeldende vorming zijn permanente vakken, er blijven altijd leraren voor nodig. Binnen de stichting zijn drie vacatures in mijn vakgebied, maar wie daarop solliciteert kan geen vaste aanstelling krijgen.”

De pijn is ongelijk verdeeld. Leraren beeldende vorming, geschiedenis en gym zijn nog altijd relatief makkelijk te vinden. De tekorten zitten bij klassieke talen, Duits, Frans, en de exacte vakken. “Als ik wiskunde of natuurkunde zou geven was het een heel ander gesprek geweest, zei mijn leidinggevende”, blikt De Waard terug. “En de collega in een andere vakgroep werd binnenboord gehouden met een vast contract, terwijl er in die sectie juist anderen waren die graag meer uren wilden.” ►



De jaarstukken van haar ex-werkgever scholengroep Over- en Midden Betuwe schetsen een somber beeld: het aantal leerlingen is gedaald en hoewel de prognoses schommelen rond de huidige 3800 rekent de leiding op verdere teruggang. Minder leerlingen betekent minder subsidie; besturen vinden flexibele contracten dan nodig om de kosten te beperken. Immers, als het personeelsbestand gelijk blijft bij minder leerlingen komt de reken-

som niet uit zonder de reserves in te zetten. En ontslag van vast personeel is duur, vanwege de plicht om een ontslagen werknemer te helpen bij het vinden van nieuw werk.

Was het echt nodig de functie voor techniek en beeldende vorming opnieuw met een tijdelijke kracht in te vullen? Roos Sluifers van de medezeggenschapsraad kreeg van de gmr te horen: vervelende beslissing, maar noodzakelijk vanwege de dalende leerlingaan-

tallen. "Als je iemand voor vast aanneemt, is dat echt vast. Bij krimp moet je dan anderen ontslaan en zo haalt de school zich problemen op de hals." Afspraken over de omvang van de flexibele schil zijn nooit gemaakt, zegt Gerrit Laurensen, die als gmr-voorzitter vertrekt wegens pensionering: "We willen ontslagen en een sociaal plan voorkomen. Een flexibele schil ontstaat daar waar vacatures zijn. Tegelijkertijd willen we jonge mensen kans op werk bieden. Daarom hebben we ingestemd met de regeling om drie jaar tijdelijk dienstverband mogelijk te maken in plaats van twee."

Plofklassen

Frustraties over het lerarentekort komen steevast voor de zomer boven. Met de vakantie in aantocht buitelden ook dit jaar weer de schrijnende scenario's over elkaar heen. Op Twitter schreef 'Docentje op haar krentje' bijvoorbeeld:

Gisteren in het gesprek met mijn leidinggevende over komend schooljaar.

Hij: 'Je krijgt de volgende taken: coach nieuwe docenten, examencommissie, coördinator huiswerk-klas en sectievoorzitter.'

Ik: 'Krijg ik dan een vast contract?'

Hij: 'Ik ga daar nog naar kijken.'

De aanhouder wint soms toch: deze lerares Nederlands heeft nu een vast contract.

Leerlingen naar huis sturen is het grootste taboe, en dus vestigde Lelystad het record plofklassen: 52 leerlingen in groep 8 met één leerkracht en een klas-senassistent. Leraren ertoe bewegen meer hooi op de vork te nemen is ook een optie. Kim van Strien, AOB-hoofdbestuurder en lerares Frans met een tweedegraads bevoegdheid in Katwijk, is eind augustus begonnen met onder andere 4 havo en 4 vwo. Haar werktijdfactor is opgeschroefd naar 1,1 om de extra uren te kunnen maken, ook haar collega's namen een extra klas onder hun hoede. Van Strien heeft dit voor een jaar geaccepteerd, in de hoop dat de school voor zomer 2022 een nieuwe collega Frans weet aan te trekken met een eerstegraads bevoegdheid. "Vind die persoon en bied een goed contract aan. Want ik ga die opleiding niet doen en ik wil die uren niet blijven draaien."

Ze heeft al veertien jaar ervaring met onbevoegde collega's. "Het gaat niet altijd goed en dan leren de kinderen minder. Onbevoegde collega's hebben veel begeleiding nodig. Ik heb zelf ook onbevoegd gestaan. Je hebt het zo druk dat je opleiding op de achtergrond raakt. Het is een noodoplossing die niet mogelijk zou moeten zijn, maar in Nederland weten we niet beter. Toen ik zelf in de tweede klas van de middelbare school zat kreeg ik natuurkunde van mevrouw Van der Sluys, die was nog in opleiding."

TIPS VOOR DE MR

- **Stimuleer actief (om)scholingsbeleid op basis van meerjarenformatie.** Dit verhoogt de kansen voor docenten met bevoegdheden die minder noodzakelijk zijn.
- **Stimuleer contacten voor omscholing met lerarenopleidingen, zo kan je school een opleidingsschool worden.**
- **Sluit aan bij een mr-netwerk in je krimpgebied of richt zo'n uitwisseling op.**
- **Gebruik de initiatieven Regionale Aanpak Lerarentekort: bezoek andere mr's, bespreek de ambities en laat je informeren over de resultaten.**
- **Tijdelijke aanstellingen voor 3 jaar mogelijk maken is een afspraak die je voor een periode kunt maken, geen beleid voor altijd.**
- **Als er vacatures zijn voor vaste uren die voor vele jaren zullen blijven, bespreek dan de wenselijkheid van een vaste aanstelling.**
- **Stem nooit in met een verplichte flexibele schil van een bepaald percentage. Er bestaat geen verplichting voor zoiets en wisselingen kun je met een relatief kleine flexibele schil opvangen.**
- **Als de organisatie krimpt zijn flexibiliteit en mobiliteit erg belangrijk. Let op of het beleid van de school bijdraagt aan het oplossen van de kwantitatieve en kwalitatieve gevolgen voor het personeelsbestand en het onderwijs.**
- **Bekijk of een andere wijze van onderwijs geven bijdraagt aan een betere inzet van het personeel.**
- **Laat je niet bang maken over de kosten van ontslag. Als dat echt moet, komt er een sociaal plan. Het is een goede gewoonte dat bestuur en vakbonden elkaar jaarlijks ontmoeten, met de mr als toehoorder.**



Veel schoolbesturen zien vol schrik de krimp komen

De grote steden hebben nog weinig last van dalende leerlingaantallen, maar daarbuiten zien veel schoolbesturen vol schrik de krimp komen. Al snel dekt de bekostiging dan niet langer het volledige team leraren. Slim schuiven zou in een grote organisatie kunnen lukken. Maar medezeggenschapper Theo Manders, leraar aardrijkskunde en geschiedenis bij het Sint-Janslyceum in Den Bosch, ziet bij zijn scholenkoepel OMO goedbedoelde initiatieven tot uitwisseling stranden op interne schotten en financiële beperkingen. Zijn school kwam voor een vacature in

gesprek met een leerkracht van een andere OMO-vestiging. De transfer liep stuk op het LC-salaris van de veelbelovende overstapper, want het Sint-Janslyceum moet het aantal LC-aanstellingen verminderen. “Het klopt dat onze school financieel in nood zit, maar je zou binnen OMO toch een vereffening verwachten. Deze collega was echt een aanwinst geweest voor het team. Ik heb in het gmr-platform aangekaart dat we een proef zouden kunnen doen zodat twintig tot dertig mensen de mogelijkheid krijgen om zo’n overstap met behoud van schaal te maken. OMO-breed zijn er feitelijk geen kosten, zolang je extern maar LB aanneemt.” Gaat het lukken? Daar sluit

Manders geen weddenschappen op af: “Twintig jaar geleden was er zo’n experiment met overstappen onder begeleiding, waar ik toen wel interesse in had. Er is niets van terechtgekomen. Nu werk ik 37 jaar op mijn school en ben ik als LD’er veel te duur voor wat dan ook.”

Afschuwelijk besluit

Op het Over Betuwe College ziet geschiedenisdocent en AOb’er John Arts de toestand somber in: “Jongeren vertrekken uit het vak, ouderen stoppen voor de pensioengerechtigde leeftijd want ze houden het niet vol. Mensen zijn opgebrand na de lockdowns. Je kunt wel zeggen dat leraren maar naar de Randstad moeten verhuizen als ze werk zoeken. Maar krijg je daar wel een vast contract? Hoe vind je een huis? Ook in het westen is er flex en zijn er scholen met krimp.”

Voor Sandra de Waard was het allemaal geen optie meer. “Het is een groot compliment voor mij dat de mr de tanden erin heeft gezet, maar het systeem is rot. Ik heb met zo veel mensen contact gehad via Twitter en dergelijke, ik heb geprobeerd het groot te maken, maar de uitkomst veranderde niet. Het was een afschuwelijk besluit om te stoppen, ik zat in zo’n leuk team, het lesgeven vond ik geweldig. Maar ik moest besluiten dat ik mezelf dit niet nog een keer aan zou doen. Je gaat toch denken dat je niet goed genoeg bent.”

De leerkracht techniek ontwikkelt nu lesmethodes om automonteurs op te leiden. “Nee, dat is geen schrale troost. Het bijzondere is wel dat ik nu begin op wat eindschaal LB is in het onderwijs. Ik zat dus met die tijdelijke aanstellingen al aan het plafond van mijn salaris. Echt, dit is een waardevol verhaal voor het onderwijs, maar ik ben op mijn pootjes terechtgekomen.” ■

MIJN MR: CHRISTELIJK GYMNASIUM UTRECHT

‘In de mr kunnen we drempels slechten’

Medezeggenschap op het Christelijk Gymnasium in Utrecht draait om samenwerken en betrokkenheid in een vroeg stadium. “In de mr komen alle belangen samen. Dat is mooi.”

TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN BEELD FRED VAN DIEM

Als buitenstaander kun je al op de website van het CGU zien dat medezeggenschap hier serieus wordt genomen. In een paar alinea's staat helder beschreven dat de mr 'onafhankelijk en zelfstandig is', zelf initiatieven kan nemen en dat de leden 'zonder last of ruggenspraak' in de mr zitten en dus niet hun achterban hoeven te raadplegen. Waarbij aan dat laatste fijntjes is toegevoegd: 'Doorgaans zijn ze wel zo verstandig om voeling te houden met de achterban.'

De indruk dat het CGU een actieve mede-

zeggenschapsraad heeft die volwaardig meedraait klopt zeker, zegt Babette Compagner, lid van de leerlinggeleding. “We krijgen alle ruimte voor commentaar, kunnen met ideeën komen en dat doen we ook.” Zo werd het afgelopen jaar de diffuse communicatie van docenten richting leerlingen aan de orde gesteld. Babette: “De ene docent mailt, de ander communiceert via de agenda of de app, dat is lastig.” De leerlinggeleding hield een enquête, waaruit bleek dat de overgrote meerderheid van de leerlingen dat graag anders zou zien. “Die uitkomsten hebben

we met een PowerPoint gepresenteerd aan de schoolleiding. Nu verloopt de communicatie via één platform, namelijk de elektronische agenda van de ELO.”

Leerlingenraad

Het was een hectisch jaar, waarin de mr ruim twee keer vaker bij elkaar kwam dan gebruikelijk, maar wel uitsluitend digitaal. “Ook bij het wel of niet opengaan van de school hebben we als mr een grote stem gehad: tot het eind van het vorig schooljaar zijn we niet volledig opengegaan. Ook omdat een aantal leerlingen dat niet wilde; zij vonden het risico te groot.”

Alle drie de plekken in de mr van de leerlinggeleding zijn bezet. Daarnaast is er een actieve leerlingenraad op school. “We hebben wel discussies met elkaar gehad over het verschil in rol: als leerling in de mr ben je geen verlengstuk van de leerlingenraad en kun je zonder last of ruggenspraak ergens over adviseren of mee instemmen. Dat kan lastig zijn.” Maar, vult docent economie en voorzitter van de mr Rutger Hendriks aan: “Dat is hoe vertegenwoordigende democratie werkt.”

Onderwijsvisie

De reden dat hij zichzelf vorig jaar kandidaat stelde voor de mr is dat de schoolleiding werkt aan een nieuwe onderwijsvisie, die in eerste instantie Het Nieuwe Rooster heette. “Meer autonomie voor de leerlingen, die kunnen dan meer hun eigen leerproces vormgeven. Daar wil ik graag over meedenken en meepraten, dat kan in de mr natuurlijk prima.” Zo'n nieuwe visie op lesgeven en krijgen raakt natuurlijk aan alles, zegt hij. “Het taakbeleid, het formatieplan, de begroting. Je gaat van summatief naar meer formatief toetsen, waarbij het meer om feedback geven dan om ►



**De mr van het
Christelijk Gymnasium
Utrecht**

‘Ik heb alle faciliteiten voor scholing gebruikt. Nu weet ik waar ik op moet letten’

sec beoordeling gaat. Ik wil als docent in de mr goed weten wat er verandert, als het gaat om de belangen van het personeel. Als leerlingen meer keuzes hebben, wat betekent dat dan voor je aanstelling als docent? Dus ik heb alle faciliteiten die ik had voor scholing, ook gebruikt en trainingen gevolgd bij de AOb met dit in mijn achterhoofd. Nu weet ik waar ik op moet letten.”

De maatregelen sinds de uitbraak van het coronavirus hebben de leerlingen al meer autonomie en zeggenschap over hun agenda gegeven. Daarmee werd eigenlijk onverwacht een voorschot genomen op de toekomst. “Sommige leerlingen hebben daar baat bij. Maar andere juist helemaal niet.” Dat is op het gymnasium niet anders dan op welke andere school dan ook, benadrukt Hendriks. “Buitenstaanders denken weleens ten onrechte dat het gymnasium één homogene leerlingenpopulatie heeft, maar de verschillen zijn hier juist erg groot. De IQ's lopen erg uiteen en superhoogbegaafd kan soms ook samengaan met gedrag dat in het autistisch spectrum zit.”

Drempels slechten

Wat is de persoonlijke motivatie van de voorzitter om actief te zijn in de medezeggenschap? “In een school is altijd wat aan de hand. Bij ouders, bij het personeel en bij de leerlingen. Niemand weet precies wat écht heel belangrijk is voor de ander. In de mr kan je die drempels slechten, dit is de plek waar dat gebeurt, waar je alle belangen bij elkaar hebt. Dat vind ik mooi.”

Als afgestudeerd econoom vindt hij lesgeven fantastisch, maar is hij ook geïnteresseerd in de organisatie áchter een school. “En ik ben van de cijfers. Ik heb in het verleden wel gezien hoe een schoolleiding kan morsen met uren en jaartaken, onder druk

van de krappe budgetten. Daar kunnen collega's de pineut van worden. Ik kom graag voor die belangen op.”

Vertrouwen

De medezeggenschap op deze school draait om samenwerken, vindt de personeelsgeleding. “We worden door de schoolleiding echt meegenomen. Er is onderling vertrouwen.” Gezien zijn economische achtergrond misschien niet heel verbazingwekkend, maar de voorzitter heeft het afgelopen jaar een nieuwe ‘tool’ ontwikkeld, een jaaragenda, waar de jaarplanning van schoolleiding en mr in zijn gesynchroniseerd. “Zo kunnen we allebei zien wat we wanneer op de agenda hebben staan als het gaat om formatieplan en begroting. De schoolleider kan zien wanneer we de stukken verwachten, wanneer de vergaderingen zijn. Alles wat je volgens de Wms en de cao moet bespreken als mr, staat nu in één digitaal bestand, een jaaragenda.” Dat moet wel heel bijzonder zijn? “Het is gewoon een Excel-bestand, eigenlijk helemaal niet zo ingewikkeld, maar het werkt.” De gesynchroniseerde jaarplanning is handig voor de achterban, die ook kan zien waar de mr mee bezig is.

En wat die achterban betreft: daar hebben we wel een verbeterpuntje te pakken op het CGU. “We doen daar nog te weinig aan. Natuurlijk, we hebben een plek op intranet, een eigen mailadres, we publiceren de notulen, maar dat is natuurlijk geen communicatie. We bereiken daar de mensen mee die toch wel geïnteresseerd zijn en je ook wel aanspreken bij de koffieautomaat. Het is onze ambitie om dat beter aan te gaan pakken.” ■

TIPS:

- **Maak gebruik van je scholingsmogelijkheden! Je hebt er recht op en het werkt. Volg als complete mr een gezamenlijke training.**
- **Plan als voorzitter wekelijks overleg met de schoolleider, los van de mr-vergadering. “Dat zorgt voor een vertrouwensband en dan weet je aan beide kanten wat er speelt en hoe je ergens tegenaan kijkt.”**
- **De jaaragenda die wij nu gebruiken is een mooie tool. Andere medezeggenschapsraden die hierin geïnteresseerd zijn, kunnen het document opvragen door te mailen naar r.hendriks@cgu.nl.**

Gevraagd en beantwoord

Vragen, opmerkingen, problemen met het werk op school?

De medezeggenschapsraad kan zich ermee bemoeien.

Vragen voor deze rubriek zijn welkom op infopuntmr@aob.nl

Moet ik budget voor mr-cursus zelf vinden?

Als nieuw lid van de medezeggenschapsraad wil ik met collega's een mr-cursus volgen. De directie wil niet betalen, omdat de cursus niet begroot is. Moet ik dan maar mijn eigen scholingsbudget inzetten?

Uw eigen budget voor professionele scholing is niet nodig, want de wet geeft u recht op vergoeding van de kosten die 'redelijkerwijs noodzakelijk' zijn voor het uitoefenen van uw functie als mr-lid. Daar valt scholing hoe dan ook onder, los van de minimale bedragen waar de mr volgens de cao primair onderwijs recht op heeft om het medezeggenschapswerk te doen. Uw directeur zou blij moeten zijn met mr-leden die zich willen laten scholen. U kunt hem erop wijzen dat hij in strijd met de wet handelt. Als dat niet helpt, kan de AOb hem vragen om zich aan de cao en de regels te houden. Ook is het mogelijk de geschillencommissie in te schakelen. Die heeft al meermaals vastgesteld dat kosten voor scholing moeten worden vergoed, of ze nu begroot zijn of niet.

Wie is achterban van gmr?

De jaarverslagen en notulen van onze gemeenschappelijke medezeggenschapsraad zijn alleen beschikbaar voor de mr's van de verschillende scholen. Klopt dat wel of hebben alle personeelsleden en ouders als achterban recht op informatie?

Voor beide redeneringen zijn argumenten. De gmr wordt niet rechtstreeks gekozen, maar door de verschillende mr's van uw scholen. De 'kiezers' zijn daarom te zien als de achterban. Anderzijds: de gmr is er voor zaken die van

belang zijn voor de hele organisatie. De medezeggenschap op centraal niveau heeft invloed op de aangesloten scholen, hun personeel, ouders en leerlingen. Hun eigen mr zou ze daarom actief kunnen inlichten over wat er bij de gmr speelt, met het risico dat de ene school beter geïnformeerd is dan de andere. De handreikingen voor medezeggenschap op infowms.nl adviseren om daar als gmr zelf afspraken over te maken en deze op te nemen in het reglement.

Wie gaat over onze ouderbijdrage?

Onze ouderraad draagt zorg voor diverse activiteiten, bekostigd uit een vrijwillige bijdrage. Hebben de medezeggenschapsraad en de directie ook iets te zeggen over ons geld?

Als het bestuur de ouderbijdrage int, heeft de oudergeleding van de mr instemmingsrecht. In zo'n geval is de 'ouderraad' gelijk aan de oudergeleding. Maar er kunnen meer bronnen van inkomsten zijn, zoals sponsoring of activiteiten die geld opleveren. In dat geval gaat het instemmingsrecht naar de volledige mr.

Het is ook mogelijk dat een ouderraad los van de medezeggenschap werkt en zelf het geld int. Dat geeft u meer ruimte, maar niet volledige vrijheid: u moet verantwoording afleggen aan het bestuur en aan de ouders, uw achterban. Het is aan te raden om zo'n ouderraad in te richten als vereniging of stichting, zodat het ingezamelde geld niet in een schoenendoos ligt of op een privé-bankrekening staat.

Los van de geldkwesties kan het schoolbestuur beleid vaststellen voor ondersteunende werkzaamheden door ouders, met instemming van de voltallige mr.

Leerling wikt, de mr beschikt

De Wet Medezeggenschap op Scholen regelt advies en instemming van alle betrokkenen bij het onderwijs: ouders, personeel en leerlingen. Maar leerlingen zijn in de mr vaak de zwakste partij, merkt Floris IJsendorn van de Algemene Onderwijsbond. “Wees je als mr bewust van hun kwetsbare positie.”

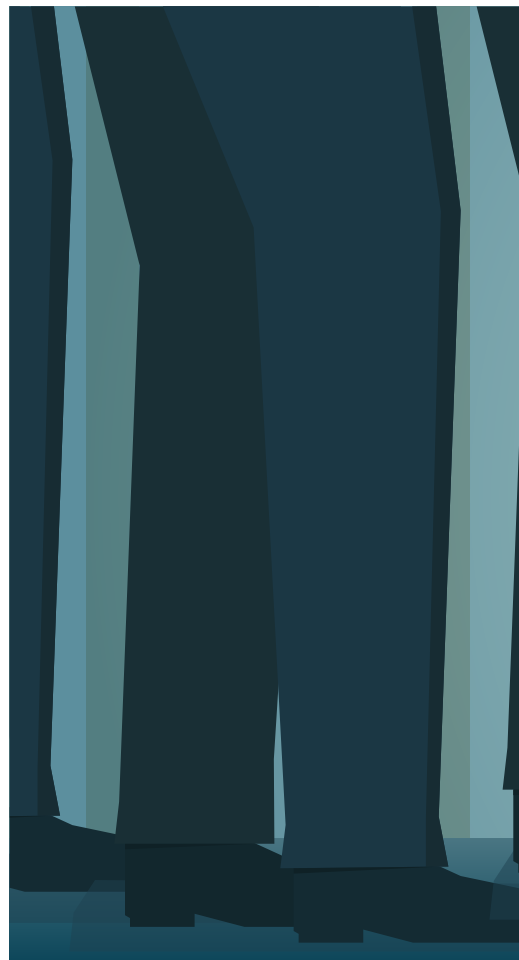
TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN BEELD TYPETANK

Floris IJsendorn heeft als AOb-trainer veel contact met medezeggenschappers: personeel, leerlingen en ouders: “Ik train en begeleid de hele mr.” Hij hoort en ziet de trends: scholen zetten in op meer mentoraatsuren, meer keuzewerktijd voor leerlingen, meer digitalisering. “Ik snap dat er voor scholen en docenten veel te winnen is met die keuzes. Iedereen kijkt naar elkaar en onderzoekt wat precies bepalend is voor de schoolkeuze van ouders en leerlingen. De concurrentie is in sommige delen van het land goed voelbaar.”

Meer keuzewerktijd en minder maximale lestijd voor docenten betekent minder contacturen, minder voorwerk en nakijktijd en dus meer ruimte voor andere zaken. IJsendorn: “Er is tijd (formatie) en geld te winnen, maar in de stukken die ik daarover zie, staat eigenlijk zeer zelden waarom dit nou zo goed zou zijn voor de leerlingen.” Hij adviseert medezeggenschappers om daar óók op te letten. “Is een keuze wel in het belang van onze leerlingen? Past het bij de leerlingpopulatie van onze school en in onze regio? Soms borduurt beleid voort op eerdere stappen, maar zijn die nauwelijks met leerlingen geëvalueerd.”

Vergadertijd ingekort

Datzelfde ziet hij bij de wens tot meer digitalisering: “Zeker het afgelopen jaar hebben we allemaal gemerkt hoe enorm vermoeiend dat is, de hele dag achter je laptop. Veel bedrijven hebben daarom hun vergadertijd ingekort. Maar op sommige scholen ging alles gewoon volgens





het lesrooster, van vak naar vak en alles online. Zo'n 300 minuten per dag geconcentreerd achter je scherm: dat is niet te doen."

Als begeleider van medezeggenschapsraden ziet hij dat de belangen van leerlingen soms ondergesneeuwd raken. "In het primair onderwijs zijn het natuurlijk de ouders in de mr die het belang van hun kind inbrengen. In het voortgezet onderwijs zijn leerlingen zelf aanwezig: dat is mooi, want zij volgen elke dag het onderwijs, zij zien waar het goed gaat en waar het wringt. Maar ik zie een notoire kwetsbaarheid voor de leerlinggeleding. Het verloop is groot. Leerlingen zitten maar kort in de mr en gaan er in hun examenjaar vaak uit, terwijl ze dan de meeste ervaring hebben. Ze zitten vaak vooral vanwege praktische zaken in de mr en kijken naar de korte termijn. Logisch, ze willen er zelf ook profijt van hebben. In de praktijk is het moeilijk voor hen om een vuist te maken of alle consequenties te overzien van beleid. Ik zie hen soms wel

teleurgesteld afhaken als het weer gaat over de werkdruk van docenten."

Relatief zwakke positie

Hij merkt dat leerlingen vaak overstemd worden: "Soms doordat beleid heel moeilijk en ondoorzichtig is opgeschreven, maar ook vanwege alle aandacht voor het personeel. Die weten vaak heel goed hoe alles in elkaar steekt, hebben een lange termijnvisie en soms hele andere wensen."

Centraal staat volgens IJsendorn de vraag voor wie het onderwijs eigenlijk is bedoeld. "Bot gezegd: niet voor het personeel. Dat is in dienst om de lessen te geven aan de leerlingen, hen voor te bereiden en mee te nemen. Natuurlijk, dat moet goed draagbaar zijn voor medewerkers en leerkrachten. Maar hoewel het onderwijs er in eerste instantie is voor de leerlingen, dat zijn de klanten of eindgebruikers, zie ik geregeld dat er in het beleid weinig tekst wordt besteed aan hun positie." Een mr kan zich inzet-

ten voor de eigenheid van een school, adviseert hij. "Trends hoeft je niet altijd te volgen. Het gaat erom wat de leerlingen nodig hebben, let op wat jouw school uniek maakt."

Leerlingenparticipatie is verplicht en de leerlingenraad functioneert vaak als een soort klankbord. "Maar geregeld komt het neer op mededelingen dat het er vanaf moment X zó uit gaat zien. Als er voor leerlingen (bijna) geen keuze meer is, dan zijn ze te weinig betrokken. De motieven om iets te veranderen liggen vaak vooral op het financiële of formatieve vlak."

Energieke leerlingen

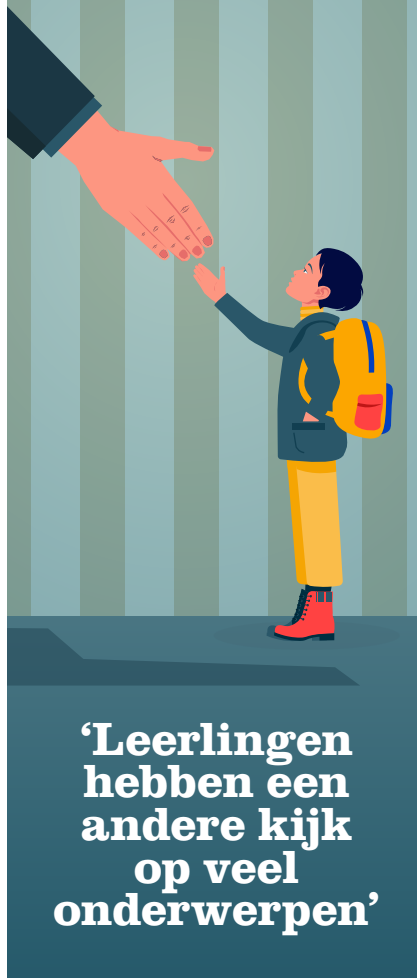
Hoe kijken actieve leerlingen in de medezeggenschap zelf tegen hun positie aan? Juliaan Kramer-Coenen blijkt het grotendeels eens met Floris IJsendorn. ►

Juliaan zit in het examenjaar en stopt als mr-lid, na ruim drie jaar in de medezeggenschapsraad op het Fons Vitae Lyceum in Amsterdam. Hij zit in de leerlingenraad en is actief bij het Landelijk Aktie Komitee Scholieren (LAKS). Hij stak de afgelopen jaren 'veel energie in het ervoor zorgen dat de inbreng van leerlingenraad en leerlinggeleding in de mr serieus wordt genomen', zegt hij. "Het idee over de LLR was dat we vooral zaten te keten met z'n allen." Juliaan: "De schoolleiding is altijd meer met personeel bezig. Ouders horen weleens wat thuis, zij merken er verder niet zoveel van. Maar als leerling loop je rond op school en ervaar je de gevolgen van het beleid dat de schoolleiding uitvoert. Toch word je als leerling minder serieus genomen." Zo kwam via de leerlingenraad het voorstel bij de mr om automaten met maandverband en tampons bij de meisjes-wc's te plaatsen. "Dan krijg je al snel de reactie: jullie hebben geen idee wat dat allemaal gaat kosten. Pas als er later een artikel in de NRC staat dat maandverband makkelijk en gratis bereikbaar moet zijn voor alle meisjes, dan is het ineens wel mogelijk."

Ander voorbeeld. De schoolleiding deelt soms vroegtijdig informatie, zoals het jaarplan, met het hele personeel via de 'Infons'. "Ik krijg die informatie pas later en moet het zelf regelen als ik het onder alle 1000 leerlingen wil verspreiden. Dat is lastig."

Meer toetsen

Ook wilde de schoolleiding toetsweken invoeren, want 'meer eigen verantwoordelijkheid voor leerlingen' zou passen bij de visie van de school. Juliaan: "Het idee was alleen summatieve toetsen in zo'n toetsweek en daarbuiten alleen formatieve toetsen. En maximaal vijf toetsen per vak, dat was dan ons voordeel." Hij consulteerde de achterban, die bleek er niet veel heil in te zien: "Leerlingen dachten dat er andere motieven meespeelden: het slagingspercentage moest omhoog, dat zou lukken door ons in een vroeg stadium aan toetsweken te laten wennen." Uiteindelijk ging het aantal toetsen op verzoek van het personeel omhoog naar



acht per vak: "In de derde heb je nog veel vakken, dus heel erg veel toetsen per jaar." De leerlinggeleding was tegen, maar de mr ging akkoord. "Voorlopig is het een pilot voor een jaar". Leerlingen hebben een andere kijk op veel onderwerpen en andere belangen, stelt Juliaan. "Ouders willen dat je zoveel mogelijk leert en slaagt. Personeel wil zoveel mogelijk eigen regie en goede arbeidsomstandigheden. Als leerlinggeleding en leerlingenraad kijken wij naar het gemak voor onze medeleerlingen. Als leerling kun je niet zeggen: ik werk even wat minder want er is privé zoveel aan de hand. Dus wij willen zorgen dat het voor leerlingen allemaal niet te veel en te zwaar wordt."

Het is moeilijk om leerlingen te vinden voor de medezeggenschap: "Het kost veel tijd en het moet gewoon naast school." Om kennis zo goed mogelijk te borgen is er een uitgebreide website: "Dat is een stevig fundament. Belangrijk, want veel leerlingen zitten maar

een jaar of twee in zo'n raad. Hier kan een volgende generatie weer op doorbouwen."

Vrijwillige ouderbijdrage

Ook Niels van Popta, voorzitter leerlingenraad en lid van de mr op het Markland College in Zevenbergen, ziet dat beleid niet altijd gunstig uitpakt voor leerlingen. "Een nieuwe wetswijziging stelt dat leerlingen niet uitgesloten mogen worden van buitenschoolse activiteiten als hun ouders bijvoorbeeld niet kunnen of willen betalen. Dat klinkt goed, maar bij ons gaan meerdaagse reizen nu alleen door als 90 procent van de ouders meebetaalt, omdat de school niet kan bijleggen. Een goedbedoelde wet, maar die pakt dus niet fijn uit voor leerlingen." Hij vindt dat de schoolleiding van het Markland leerlingen goed betreft bij keuzes. "Er is met ons bijvoorbeeld gesproken over de ideale lengte van digitale lessen. Vijftig minuten bleek te lang, later werd het 30 en nu na een evaluatie, is het 40 minuten." Bij discussies over de NPO-gelden zette Niels in op cultuur. "Zevenbergen is geen plek waar je makkelijk aan allerlei culturele activiteiten mee kunt doen. Het is hier geen Randstad." Leerlingen maken bij zoiets een andere belangenafweging dan bijvoorbeeld het personeel, constateert hij. "Bij het NPO-geld zijn leraren vooral bezig met het verlagen van hun eigen werkdruk en het wegwerken van eventuele achterstanden die leerlingen hebben opgelopen. Leerlingen hebben grotendeels online les gehad. Ze hebben elkaar soms lang niet meer gezien. Het leek mij goed om een deel van het NPO-geld te besteden aan leuke dingen, om het onderlinge contact in een klas te herstellen." Dat voorstel werd meegenomen en Niels zit nu in een werkgroep met culturele instellingen en de gemeente, om een mooi cultureel programma op poten te zetten voor scholieren. Juliaan: "Als leerling heb je minder ervaring in discussies en vergaderen. We beargumenteren zaken soms op een andere manier. De insteek van leerlingen is vaak erg praktisch." ■

Column Philippe Abbing



Op schoot

Ik ken geen enkele medezeggenschapsraad die aangeeft dat de leden op schoot zitten bij het bestuur. Toch is dat wat ik met regelmaat hoor als ik ernaar vraag bij mensen uit de school. Vaak hoor ik term dat 'we samen optrekken'. Dat klinkt mooi. Ik denk zelfs dat het goed is. De opvatting die daar voor mij bij past is dat 'we' meegenomen worden, dat 'we' vroegtijdig geïnformeerd worden en dat 'we' gevraagd en ongevraagd invloed kunnen uitoefenen. Dat blijkt vaak veel te ruim bedacht, merk ik dan bij zowel de schoolleiding als de raad. De 'we' die 'samen optrekt' is een stabiele basis als het gaat om leuke dingen, het kan ook lukken als er wel scherpe randjes aan zitten, maar het werkt alleen als

er in grote lijnen overeenstemming is – en de medezeggenschap niets wezenlijks wil veranderen. Vind je het raar dan dat van buitenaf naar zo'n raad gekeken wordt als een club die dikke maatjes is met het bestuur? Ik niet.

Een medezeggenschapsraad heeft als taak een 'countervailing partner' te zijn. Een echt goede Nederlandse term is er niet voor helaas, tegenmacht is een te beperkte vertaling. Bij countervailing hoort namelijk zowel 'samen optrekken' als 'eigenstandig optrekken'.

In mijn werk als vakbondsbestuurder word ik regelmatig bijgepraat over ontwikkelingen op scholen. Technische overleggen, noemen we dat. Enerzijds zijn die informerend en dus nuttig voor mij. Anderzijds zijn ze ook erg nuttig voor het bestuur. Door mijn kritische vragen die geënt zijn op bevoegdheden van vakbonden en belangen van werknemers, wordt duidelijk of overal aan gedacht is. Dat noem ik countervailing partnerschap. Het werkt als er wederzijds respect is, als er kwaliteit is bij alle gesprekpartners en iedereen zich wil houden aan de wettelijke kaders of daar aanspreekbaar op is.

Dat laatste betekent bijvoorbeeld dat ik regelmatig de rol en zeggenschap van de vakbond benoem in samenhang met die van de medezeggenschap. Daarbij hoort dus ook het verschil tussen 'iets vinden' van een ontwikkeling en de bevoegdheid om er iets aan te veranderen. Helaas voor mij vind ik van heel veel dingen iets. En dan kan ik me nauwelijks voorstellen dat mensen die wel iets kunnen veranderen, daar toch niks mee doen – gek hè?

Het verschil tussen een countervailing partner zijn en 'bij elkaar op school zitten' zie je in open communicatie met de achterban. De mr als partner

vermeldt verschillen in zienswijzen en verklaart ze. Dan laat je namelijk zien dat je wel 'met elkaar' werkt, maar ook dat zaken kritisch benaderd worden.

Wat helpt is om aan het eind van de overlegvergadering met het bestuur de verschillen of specifieke aandachtsgebieden samen te vatten om zo helder te kunnen communiceren naar

de achterban: Let's agree to disagree.

Laatste tip: verzorg ruimte voor respons van die achterban, zij kunnen de countervailing partner zijn voor de raad. Mochten ze vinden dat de mr 'op schoot zit' dan hoor je het vanzelf.

**Samen
optrekken werkt
vooral als je als mr
niets wezenlijks
wilt veranderen**

Kom op oop'er, ga in de mr!

Er zitten maar weinig oop'ers in een medezeggenschapsraad. Drie mr-leden uit het ondersteunend personeel vertellen waarom dat juist wél belangrijk is.

TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN **BEELD** FRED VAN DIEM

Er werken steeds meer onderwijsondersteuners op scholen, zowel in het voortgezet als het primair onderwijs. Op basisscholen is 17 procent van het personeel nu een oop'er, blijkt uit cijfers van de Dienst Uitvoering Onderwijs, DUO. Maar in de medezeggenschapsraden van scholen is deze groep zwaar ondervertegenwoordigd, weet Rosalinde Stins, hoofdbestuurder bij de AOb. Harde cijfers heeft

ze niet, maar het zijn er relatief weinig, dat weet ze zeker. "Dat moet echt veranderen. Oop'ers laten zich te veel ondersneeuwen. Ze moeten meer voor zichzelf opkomen. Dat kan door in de mr te gaan."

Als het in de politiek of in de media over het onderwijs gaat, gaat het vooral over leerkrachten, zegt Stins, zelf oop'er op een basisschool. "Docenten zijn meer zichtbaar en beter georganiseerd." Dat

bevestigt Ain Wijting, die als onderwijs-ondersteuner in de ICT op een vo-school werkt. "Het gaat over werkdruk, het leraarrentekort. Organisaties als de vo-raad en de AOb: ze hebben vooral aandacht voor docenten."

Vaste plek voor oop

Op zijn school, het Teylingen College Leeuwenhorst in Noordwijkerhout, is in de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad altijd één plek uitdrukkelijk bestemd voor een oop'er. Dat is een goede regeling, vindt Wijting, die sinds een jaar deel uitmaakt van de mr. Zo is er in de medezeggenschap altijd ook aandacht voor de positie van de onderwijsondersteuners. "In de mr kun je je laten horen. Ik weet wat er speelt op de werkvloer. Als er veranderingen nodig zijn, kun je die in de mr teweegbrengen." Petra Hof werkt als onderwijs-ondersteuner op KBS Don Bosco in Steenwijkerwold en zit al voor het vierde jaar in de mr. "Als oop'er heb je een andere blik,

Petra Hof: 'Als ondersteuner heb je een andere blik'





je kijkt vanuit een ander oogpunt. Dat geluid moet je in de mr ook horen.” Als mr-lid zit ze bovenop het reilen en zeilen van de school: “Ik zat in de sollicitatiecommissie voor een nieuwe directeur. Als mr-lid beslis je mee over de NPO-gelden. Dat zorgt voor meer betrokkenheid en dat vind ik belangrijk.”

Invalshoek is anders

Ronald Berghuis werkt als onderwijsassistent op kindercampus Trio Mundo in Zwolle, en ook hij zit in de medezeggenschapsraad. Dat zouden meer oop'ers moeten doen, vindt Berghuis. Als oop'er heb je met de hele school te maken, niet alleen met één klas. Hij krijgt zijn informatie uit de hele schoolbevolking, zegt Berghuis: van ouders, leerkrachten, schoolleiding en kinderen. “Dat is een groot voordeel. Ik denk wel dat mijn geluid wat toevoegt in de mr.” De invalshoek van een oop'er is toch vaak anders dan die van een docent, zegt Ain Wijting, en daarom moet dat geluid ook in de mr te horen zijn. “Docenten zitten meer op het beleid, wij meer op de uitvoering.” Zo moesten in coronatijd de lokalen worden aangepast, leerlingen moesten een mondkap op en hun handen desinfecteren. De conciërges moesten dat allemaal controleren. “Dan moet je dus wel even aan de bel

trekken. Dat er misschien ook wel wat docenten mee kunnen helpen.”

Geen homogene groep

De werkzaamheden van oop'ers zijn enorm divers. Dat maakt ook dat ze minder snel als een groep samen optrekken en wellicht minder zichtbaar zijn op school. Stins: “Je kunt het zo gek niet bedenken of ondersteuners doen het.” Wijting herkent dat: op zijn locatie werkt een flinke groep ondersteuners en ze doen allemaal wat anders: schoonmaak, administratie, conciërges, toa's, ict: “We zijn niet echt een team omdat we qua werk allemaal ons eigen eilandje hebben.” Het wordt tijd dat oop'ers meer van zich laten horen, zegt Stins. Wijting merkt al wel dat oop'ers steeds mon-

Ain Wijting: ‘Oop'er zit meer op de uitvoering’

diger worden, zegt hij. Terecht: “Wij zijn net zo hard nodig om de school draaien te houden.”

Je kunt oop'ers natuurlijk niet over één kam scheren, benadrukt ook Ronald Berghuis, “maar het zelfbewustzijn bij docenten is groter. Zij hebben altijd een belangrijke positie binnen school. Iedereen weet hoe lastig het is om de juiste leerkracht op de goede plek te krijgen.” Wijting constateert datzelfde: “Docenten zijn vaak behoorlijk mondig. Oop'ers zijn vaak niet de meest spraakzame mensen en treden niet allemaal even makkelijk op de voorgrond. Mensen van de administratie of schoonmaak zitten niet zo in de flow van vergaderen en overleggen en zichzelf nadrukkelijk laten horen.”

Je plek opeisen

Petra Hof: “Ik kan me wel voorstellen dat oop'ers zich soms enigszins overruled voelen door leerkrachten. Ik denk dat jonge docenten het al meer in hun opleiding meekrijgen: jij staat straks alleen voor de groep, jij moet het vertellen en overbrengen, de leiding nemen. Zij kunnen beter hun plek opeisen.” Je moet als oop'er daarom soms bewust een stap naar voren zetten, vindt Hof, maar ze snapt dat het soms moeilijk is. “Ik ben nu 48, ik heb veel ervaring, ik heb een mening. Maar zo ben ik natuurlijk niet altijd geweest.” ■



Ronald Berghuis: ‘Informatie vanuit de hele schoolbevolking’

Zet geld uit Sloblossing zo slim mogelijk in

Waar gaat op jouw school het geld uit het Nationaal Programma Onderwijs naartoe? Na de mr-instemming met 'interventies' uit de menukaart van het ministerie komt uit datzelfde NPO een arbeidsmarkttoelage voor personeel op achterstandsscholen. Let als medezeggenschap op dat het beschikbare geld slim wordt ingezet.

TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN BEELD TYPETANK

Natuurlijk, extra geld voor het onderwijs is in principe mooi, zegt Paul Hellings, beleidsmedewerker bekostiging en financieel toezicht bij de Algemene Onderwijsbond. Maar hij heeft ook bezwaren tegen de aanpak van het ministerie met dit Nationaal Programma Onderwijs (NPO). "Eén: het is incidenteel geld, het onderwijs heeft structurele oplossingen nodig. Twee: het tijdpad van twee jaar. Smeer dit geld liever over een periode van minstens vier jaar uit, dan kun je langduriger interventies en projecten in gang zetten. En drie: scholen willen graag extra handen in de klas. Maar er is een lerarentekort en dat los je hier zeker niet mee op."

Het Nationaal Programma Onderwijs moet ervoor zorgen dat leerlingen corona-achterstanden inlopen. Het gaat bij die negatieve gevolgen zowel om leerachterstand als om het welzijn van leerlingen. Het ministerie heeft een 'keuzemenu' gemaakt waaruit scholen kunnen kiezen welke inter-

ventie ze willen toepassen. In dat menu staat ook al wat die keuze kost per leerling, en wat de te verwachten opbrengst is. Veel mr's hebben voor de zomer al ingestemd met de keuzes van hun bestuurder, op andere scholen is dat er nog niet van gekomen vanwege tijdgebrek. Zorg dat je als mr-lid op de hoogte bent van de stand van zaken op jouw school, adviseert de AOOb.

Voor het hele onderwijs gaat het bij het NPO om 8,5 miljard euro, dat in twee jaar tijd moet worden besteed. Het primair en voortgezet onderwijs krijgen daarvan 5,8 miljard euro. Dat is erg veel geld, vindt Hellings. "Ter vergelijking: de begroting van het ministerie van OCW is 43 miljard euro op jaarbasis."

Arbeidsmarkttoelage

Een deel van het NPO-geld (375 miljoen euro) is bestemd als arbeidsmarkttoelage voor achterstandsscholen, maakte de minister deze zomer bekend. Het gaat



om 15 procent van de scholen in Nederland, die met de grootste achterstanden te kampen hebben. Zij krijgen een toelage van minimaal vijf en gemiddeld acht procent op de personele bekostiging. Bijzonder: niemand in het onderwijsveld vindt dit een goed idee. Zowel werkgevers (po- en vo-raad) als vakbonden spraken zich er direct tegen uit. Een 'sloblossing', vindt AOb-bestuurder Thijs Roovers: "Een tijdelijke oplossing die in feite niets oplost." Want die arbeidsmarkttoelage eindigt op 1 augustus 2023. De salarissen moeten overal en structureel omhoog, zeggen zowel bonden als werkgevers, een incidenteel extraatje lost het lerarentekort niet op. Als leerkrachten van de ene naar de andere school verkassen omdat die tweede beter betaalt, treedt er gewoon een waterbedeffect op en blijft het probleem bestaan.

Niet geoormerkt geld

Deze arbeidsmarkttoelage is bedoeld voor werknemers van achterstandsscholen, maar is niet echt geoormerkt omdat het wordt uitgekeerd als aanvullende bekostiging. Volgens het ministerie scheelt deze aanpak in de administratieve lasten voor zowel scholen als overheid. De 'horizontale verantwoording' zal ervoor zorgen dat het geld bij deze speciale groep werknemers terecht komt, verwacht het ministerie, want de bedoeling is duidelijk. Of dat lukt, is maar de vraag. Elk bestuur moet

'Wat is het verhaal waarop de keuzes worden gebaseerd?'

nadenken over de vraag hoe dat geld het beste kan worden besteed, adviseert Paul Hellings. "Wat is wijsheid? In principe kan een bestuur van tien basisscholen dat voor slechts drie scholen die toelage krijgt, het geld verdelen over de medewerkers van die drie scholen. Maar hoe kijken de medewerkers van die andere zeven scholen van hetzelfde bestuur daarnaar? Je kunt als bestuur ook besluiten dat alle personeelsleden van alle scholen een (kleinere) toelage krijgen." Want anders willen docenten voor

de toelage misschien intern overstappen en ontstaat er elders weer een lege plek. "Daar schiet je als bestuur dus niets mee op." De mr's van de achterstandsscholen vinden wellicht dat de arbeidsmarkttoelage juist alleen voor hun scholen bedoeld is, denkt Hellings. Ga als gmr en mr's in gesprek met je bestuur, adviseert hij. "Het geld komt bij het bestuur binnen. Het is in principe bestemd voor de salarissen van zowel schoolleiders, onderwijsondersteuners als leerkrachten op specifieke scholen. Zorg in alle gevallen dat je meepraat als je in de medezeggenschap zit. Wat is het verhaal waarop keuzes worden gebaseerd? Daar gaat het om. Dat is voor elke school anders."

Slim beleid

Deze eenmalige bonus lost het lerarentekort natuurlijk niet op, benadrukt Hellings. "Als je structureel 10 procent erbij krijgt dan ga je wel nadenken of je wilt ►



overstappen of verhuizen. Maar mensen komen niet in beweging als het om een bonus voor twee jaar gaat.” Kijk op jouw school of er een mouw aan te passen valt. Dit vraagt om slim beleid, zegt Hellings. “Misschien gaan er over drie jaar twee mensen met pensioen bij jouw bestuur. Dan kun je met het NPO-geld wel nu al mensen aannemen en die perspectief bieden in de vorm van een vast contract.”

Waar je als mr ook op moet letten is welk geld je waarvoor gebruikt, adviseert hij. “Het NPO-geld moet binnen twee jaar zijn besteed. Gebruik dat eerst. Zet het slim in, zodat je er structureel iets aan hebt. Als je uit je reguliere middelen geld overhoudt, kun je dat overhevelen naar de reserves. Met het NPO-geld kan dat niet. Dat vraagt om slimme keuzes.”

Zorg dat de besteding van dit geld maatwerk is, adviseert Hellings verder, dus spreek ook daarover met bestuur en schoolleiding. “Extra geld is mooi, maar hier zitten veel haken en ogen aan. Het is als mr lastig om alles te overzien. In theorie kunnen het bestuursbelang en het schoolbelang

verschillen als het om de arbeidsmarkttoelage gaat. Dus praat mee over de afwegingen, wat is het verhaal daarachter?”

Ook de komende maanden moet de mr de vinger aan de pols houden, vindt hij. “Wat is het resultaat van de

ingrepen waarvoor is gekozen? Moet je als school iets bijstellen, voor andere interventies kiezen die meer succes opleveren? Dat blijft de komende twee jaar belangrijk.”

Schoolniveau

De regie voor het extra geld voor NPO-interventies ligt echt op schoolniveau. De personeelsgeleding in de mr moet daar dus bovenop zitten, zegt ook rayonbestuurder Perry van Liempt van de AOb. “De menukaart met interventies waaruit gekozen kon worden was erg omvangrijk. Er stond een schatting in van de te verwachten kosten en opbrengsten. In de komende begroting moet aandacht zijn voor de inzet van die additionele middelen, want het gaat om geld dat per school beschikbaar is.”

Van Liempt adviseert medezeggenschappers om hiernaar te vragen: wat is er met het geld gebeurd, zijn er afwijkingen ten opzichte van de aanvankelijke plannen en zo ja waarom? Is er ook geld bovenschools uitgegeven en waaraan dan? “De mr moet vooral véél vragen.” ■

Hoeveel en hoe?

Krijgt mijn school iets extra en om hoeveel geld gaat het: **bit.ly/npo-toelage**

Handreiking AOb voor medezeggenschappers in het primair onderwijs: **bit.ly/npo-po**

Handreiking AOb voor medezeggenschappers in het voortgezet onderwijs: **bit.ly/npo-vo**

Algemene handreiking van project Sterk medezeggenschap: **bit.ly/npo-sterk**

Het NP Onderwijs is te vinden op: **nponderwijs.nl**

Medezeggenschappers die er niet uitkomen of twijfelen of zowel het NPO-geld als de arbeidsmarkttoelage op hun school wel juist worden ingezet, kunnen als lid voor ondersteuning terecht bij de mr-consulenten van de AOb.

In de cao's voor het onderwijs staan heel wat kwesties die een plek verdienen op de agenda van de medezeggenschapsraad.

Deze rubriek geeft tips!

Medezeggenschap en cao

NPO-interventies (po)

TEKST MONIEK SCHEELINGS

Het Nationaal Programma Onderwijs om coronaschade in te halen is door het ministerie van OCW opgelegd aan alle sectoren in het onderwijs. De minister heeft de medezeggenschap genoemd als een belangrijke speler bij de beleidsbesluiten en de invoering daarvan, de zogeheten interventies. Instemming van de mr is een vereiste, en bij die instemming zijn diverse bestaande cao-bepalingen van belang.

Met de schoolscan is eerst in samenspraak met het team de analyse gemaakt van wat nodig is op de individuele school, waarbij de Menukaart van maatregelen leidend is. In het primair onderwijs hebben de meeste scholen inmiddels het type maatregelen gekozen. De invulling van zo'n interventie in de praktijk is een aanvulling of wijziging op het schoolplan en dat betekent volgens de Wms (artikel 10b) instemmingsrecht voor de hele MR.

Twee mogelijke interventies uit de NPO-gelden hebben een relatie met de cao primair onderwijs.

1. Extra inzet van personeel voor werkzaamheden van 'kennelijk tijdelijke

aard' (cao PO 3.1 lid 3), ook als het gaat om uitbreiding van bestaande aanstellingen. Goed om te weten: wie tijdelijk meer uren gaat werken krijgt voor die extra uren geen apart recht op de transitievergoeding en de ketenbepaling over het aantal opeenvolgende contracten is niet van toepassing. Extra personeel voor werkzaamheden van 'kennelijk tijdelijke aard' inhuren kan ook via een uitzendbureau (cao PO 3.18). Maar voordat dit gebeurt hoort de personeelsgeleding te bespreken dat dit een wijziging is van het bestuursformatiebeleid (cao PO 2.1), meestal in de gmr dus. Op de mr-agenda verschijnen de gevolgen voor elke school: aanpassingen van het werkverdelingsplan. Wat er in de extra uren gaat gebeuren volgt de bekende route: eerst bespreken en vaststellen met het team, daarna voorleggen aan de pmr vanwege het instemmingsrecht (cao PO 2.2 lid 10).

2. Gericht (na)scholing en ontwikkeling van het team is een andere mogelijkheid voor interventies. Zulke kwaliteitsverbetering richt zich zowel op leerkrachten als op

ondersteunend personeel. De doelen van deze interventies horen thuis in het professionaliseringsbeleid. Wijzigingen in dat beleid komen ter instemming op de overlegtafel bij de personeelsgeleding in de gmr (cao PO 9.1 lid 1). De uitvoeringspraktijk per school is een jaarlijks agendapunt voor de personeelsgeleding van de mr. Let daarbij in elk geval op het gevoerde beleid, de behaalde resultaten en de besteding van het budget (cao PO 9.1 lid 2). Nascholing en ontwikkeling zijn een duurzame interventie, daar kan de school nog jaren plezier van hebben, zelfs als de 8,5 miljard euro aan tijdelijke NPO-gelden is opgebruikt.

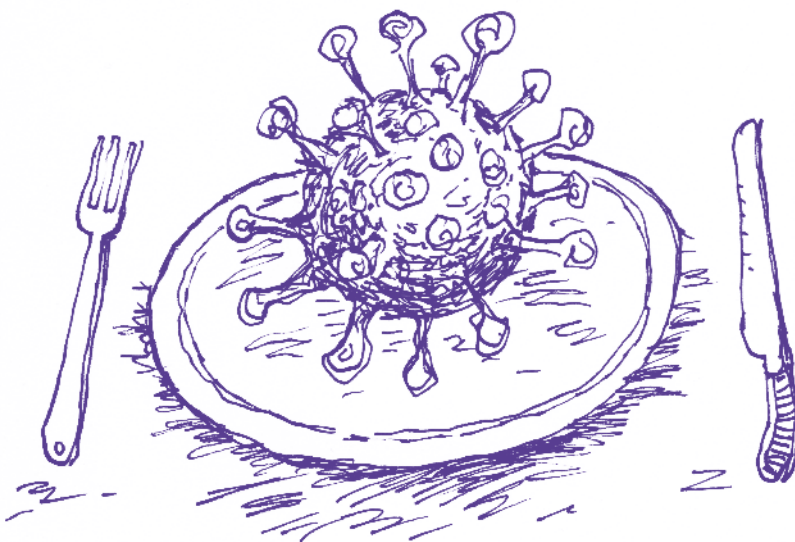
Heb je nog vragen? Dan kun je die stellen aan de MR-trainers, rayonbestuurders en sectorconsulenten. Met een MR serviceabonnement heb je altijd gerichte ondersteuning. Mail naar: medezeggenschap@aob.nl

Albert Jan Binnendijk, docent geschiedenis aan het Dollard College in Winschoten, zit ruim een jaar in de medezeggenschapsraad, maakt deel uit van de gmr van de overkoepelende scholengemeenschap én is mr-consulent vo bij de AOb. “Een raar jaar om te starten. Je wilt het liefst persoonlijk contact met mensen. Dat miste ik wel.”

TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN BEELD FRED VAN DIEM

De expert

Albert Jan Binnendijk



Om maar met de deur in huis te vallen: expert zou hij zichzelf niet zo gauw noemen. “Ik doe dit pas een jaar. Mij past bescheidenheid.” Maar in dat bijzondere jaar was direct duidelijk hoeveel elke mr op z’n bordje kreeg, vanwege corona. “Ik denk: te veel”, zegt Binnendijk. “Steeds nieuwe richtlijnen vanuit het ministerie, uitwerkingen van de cao-partners, handreikingen. En alles moest snel. Snel besluiten over sluiten, snel besluiten over omschakelen naar online onderwijs, snel besluiten over openen en onder welke voorwaarden, over mondkapjes en natuurlijk het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Er zijn dingen bij de mr



‘De landelijke politiek heeft de scholen in de steek gelaten’

stem voor één jaar in. Dan is het straks makkelijker om bij te sturen en wat rustiger naar de effecten te kijken.”

Hij is 8 uur per week in dienst als consultant, de helft voor de AOb landelijk, de andere helft besteedt hij aan zijn eigen rayon: Friesland, Groningen en Drenthe. “Mr-leden mailen en bellen met vragen en ik probeer zo goed mogelijk te helpen. Soms blijft het bij een formele vraag: ik probeer altijd uit te vinden of er nog een vraag onder ligt, maar dat is natuurlijk makkelijker als je elkaar persoonlijk ontmoet.”

Hij schuift weleens aan bij een online-vergadering: “Ik probeer te adviseren, conflicten te voorkomen, misverstanden uit de weg te ruimen. Mr’s in deze regio ervaren wel zorg in verband met krimp. Dan zijn zaken snel bedreigend. Omgekeerd vindt een directie dan weer dat de mr te snel op een formele en scherpe toon gaat zitten. Daar kan ik als consultant wel wat betekenen.”

Heeft hij een algemene tip?

“Zorg dat in het overleg met de schoolleider de procesgang van stukken en beleid duidelijk is. Dat er bijvoorbeeld niet ingegrepen kan worden in het taakbeleid zonder instemming van de pmr én van tweederde van het personeel. Dat je daar de tijd voor krijgt die ervoor staat. Je wilt als mr zeker weten dat je rechten en plichten ook bekend zijn bij de schoolleiding.” ■

gelegd die eigenlijk landelijk geregeld hadden moeten worden. Je was er als mr duidelijk bij gebaat als er, los van de vergaderingen, al een goede overlegcultuur was met de schoolleiding.”

Na de openstelling van vo-scholen vlak voor de zomer, kwamen daar de sneltesten bij. “Ik vind eigenlijk dat de landelijke politiek de scholen, zowel de directies

als de medezeggenschappers, in de steek heeft gelaten. Die sneltesten, dat is een onmogelijk verhaal: je mag het op school niet verplichten maar het OMT vindt dat het cruciaal is voor de veiligheid van leerlingen en personeel. Dan zit je dus in een onmogelijke spagaat.”

Wat de gewenste snelheid betreft rondom het NPO: “Wij adviseren:

AOB MEDEZEGGENSCHAP SERVICE

Medezeggenschap is essentieel voor het goed functioneren van het onderwijs. Daarom ondersteunt de Algemene Onderwijsbond medezeggenschapsraden met een uitgebreid pakket aan informatie, advies en trainingen.

Maatwerktrainingen

Maatwerk van AOb Medezeggenschap speelt in op het beleid, vragen en wensen die je als mr of gmr binnen je eigen onderwijsinstelling tegenkomt. Je kiest een van de kennisgebieden, bijvoorbeeld beleidsvoorbereiding, financiën of onderhandelen. De inhoud stel je zelf samen in overleg met de AOb-trainers. De cursus, de evaluatie en de nazorg vinden plaats op je eigen school. Neem contact met ons op voor een intakegesprek. Bel 030-2989232 of mail mz@aob.nl



Themacursussen

AOb Medezeggenschap geeft op het centraal gelegen hoofdkantoor in Utrecht eendaagse trainingen voor mr-leden uit het PO en uit het VO. Ben je nieuw in de mr, of wil je je kennis bijspijkeren over een bepaald onderwerp, dan kun je deze open themacursussen volgen. Een greep uit het aanbod: basiscursus, effectieve medezeggenschap, financiën, formatie en taakbeleid, goed schoolbestuur, gevolgen van de cao, invloed op de organisatie. Kijk voor het complete aanbod en de agenda op aobmedezeggenschap.nl



Adviestrajecten

Vraagstukken over lumpsum, financiën, fusie, krimp, nieuwbouw... AOb Medezeggenschap heeft voor alle vraagstukken specialisten in huis. Wanneer de mr of or een moeilijk proces ingaat, kan de raad een adviseur van AOb Medezeggenschap inzetten voor advies en begeleiding. Neem contact met ons op voor een intakegesprek. Bel 030 298 92 32 of mail mz@aob.nl

Nieuwsbrief medezeggenschap

De AOb heeft verschillende digitale nieuwsbrieven over scholing en medezeggenschap. Hierdoor blijf je op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen en het cursusaanbod. Er zijn nieuwsbrieven over het scholingsaanbod, speciale medezeggenschaps-nieuwsbrieven voor po/vo en mbo/hbo. Abonneren is simpel en kan via aob.nl/nieuwsbrieven



Servicepakketten voor mr, gmr, or en opr

Een mr of or kan voor situaties en procedures komen te staan waarvoor zeer specifieke kennis en begeleiding nodig is, bijvoorbeeld op juridisch gebied. De AOb biedt dit in de vorm van een servicepakket. Het mr-servicepakket van AOb Medezeggenschap geeft mr, or en ook de ondersteuningsplanraad en hun leden rechtsbijstand en de zekerheid van een onderwijsspecialist of juridisch adviseur wanneer dat nodig is. Meer informatie over prijzen en de bijbehorende dienstverlening op aobmedezeggenschap.nl



Mediation

Wanneer meningsverschillen of conflicten te groot lijken om zelf op te lossen, kun je gebruik maken van de professionele hulp van een AOb mediator. Deze mediator brengt het gesprek tussen betrokken partijen of personen weer op gang. Hierdoor kunnen zij naar passende oplossingen zoeken in wederzijds belang. Voorwaarde is wel dat alle betrokkenen vrijwillig instemmen met bemiddeling. Neem contact met ons op voor een intakegesprek. Bel 030 298 92 32 of mail mz@aob.nl



Website

Op aobmedezeggenschap.nl vindt u artikelen en rubrieken uit vorige nummers van InfoMR terug. Hoe zit het ook alweer met taakbeleid? Krijgt de mr voldoende faciliteiten? Wat is onze rol bij de benoeming van een nieuwe directeur? Alle informatie is toegankelijk via de zoekfunctie van de kennisbank.



Tijdschrift InfoMR

Viermaal per jaar ligt het tijdschrift InfoMR in de brievenbus van alle scholen voor po en vo in Nederland. Bij de AOb geregistreerde mr-leden ontvangen InfoMR op hun huisadres. Een extra abonnement op huisadres of meerdere exemplaren per school is mogelijk. Een abonnement kost 24 euro per jaar. Opgeven van een extra abonnement kan via info@aob.nl



Adverteren in InfoMR

Het is mogelijk om te adverteren in het tijdschrift InfoMR. De advertentie-exploitatie is in handen van Onderwijsmedia. Meer informatie: sales@onderwijsmedia.nl

Agenda

- 4 november:** mr-netwerk rayon Oost, po en vo
- 9 november:** financiën vo, Utrecht
- 11 november:** formatieplan en taakbeleid vo, Utrecht
- 25 november:** duurzaam personeelsbeleid po en vo, Utrecht
- 14 december:** taakbeleid, formatieplan en financiën po, Utrecht
- 15 december:** taakbeleid, formatieplan en financiën po, locatie volgt
- 18 januari en 1 februari 2022:** basis medezeggenschap vo, Utrecht
- 3 februari:** mr-netwerk rayon Oost, po en vo
- 24 februari:** mr-netwerk rayon Zuidwest, po
- 10 en 24 maart:** basis medezeggenschap vo, Utrecht
- 15 maart:** formatieplan en taakbeleid vo, Utrecht
- 17 maart:** gezond en prettig aan het werk po, Utrecht
- 17 maart:** financiën vo, Utrecht
- 23 maart en 6 april:** basis medezeggenschap po, Utrecht
- 31 maart:** mr-netwerk rayon Oost, po en vo
- 7 en 21 april:** basis medezeggenschap vo, Utrecht
- 8 en 22 juni:** basis medezeggenschap vo, Utrecht
- 16 juni:** mr-netwerk rayon Zuidwest, po

Alleen beschikbaar als maatwerk-cursus:

Verdieping medezeggenschap po en vo

MEER UIT HET CURSUSPROGRAMMA, EXTRA INFORMATIE EN INSCHRIJVING: WWW.AOBMEDEZEGGENSCHAP.NL EN WWW.AOB.NL/AGENDA

ZOLANG DAT NODIG IS VANWEGE DE CORONACRISIS WORDEN CURSUSSEN, WORKSHOPS EN NETWERK-BIJEENKOMSTEN VAN DE AOB GEHOUDEN IN KLEINERE GROEPEN BINNEN DE 1,5 METERRICHTLIJNEN OF DIGITAAL.

‘We schudden aan dikke bomen’

Onderwijs, zorg en arbeidstraining helpen ontspoorde jongeren tussen 12 en 18 weer op weg in Oosterhout. De combinatie van drie ‘pleinen’ binnen één organisatie betekent een uitdaging voor medezeggenschap, vertelt deelraadvoorzitter Arjan van Halteren. “We zijn een van de weinige in Nederland, dus het is behoorlijk pionieren.”

TEKST MIRO LUCASSEN BEELD TYPETANK

Twee instellingen met verschillende doelen samenvoegen is op papier al een hele klus, en in Oosterhout bij Breda gaat het ook nog eens om een moeilijke doelgroep: jongeren met complexe problemen die het niet redden op de scholen voor voortgezet speciaal onderwijs. Het Warandecollege en Lievenshove vingen deze groep al langer op vanuit de eigen expertise, maar toen de jeugdzorginstelling begin 2019 dicht moest, wilde de school de zorg toevoegen aan het eigen pakket – want de vraag naar hulp zou blijven bestaan. Het moest lukken, dachten de

initiatiefnemers van Plein3, aangezien Warande onderdeel is van Koraal dat in Noord-Brabant en Limburg instellingen voor speciaal onderwijs, gehandicaptenzorg en jeugdhulp heeft. “Onderwijs en zorg combineren is hét voordeel van Koraal”, zegt leerkracht Arjan van Halteren. “Iedereen wilde het hier volledig integraal aanpakken. Geen schotten tussen onderwijs, zorg en arbeid, zodat het makkelijker te financieren werd.”

Radertje

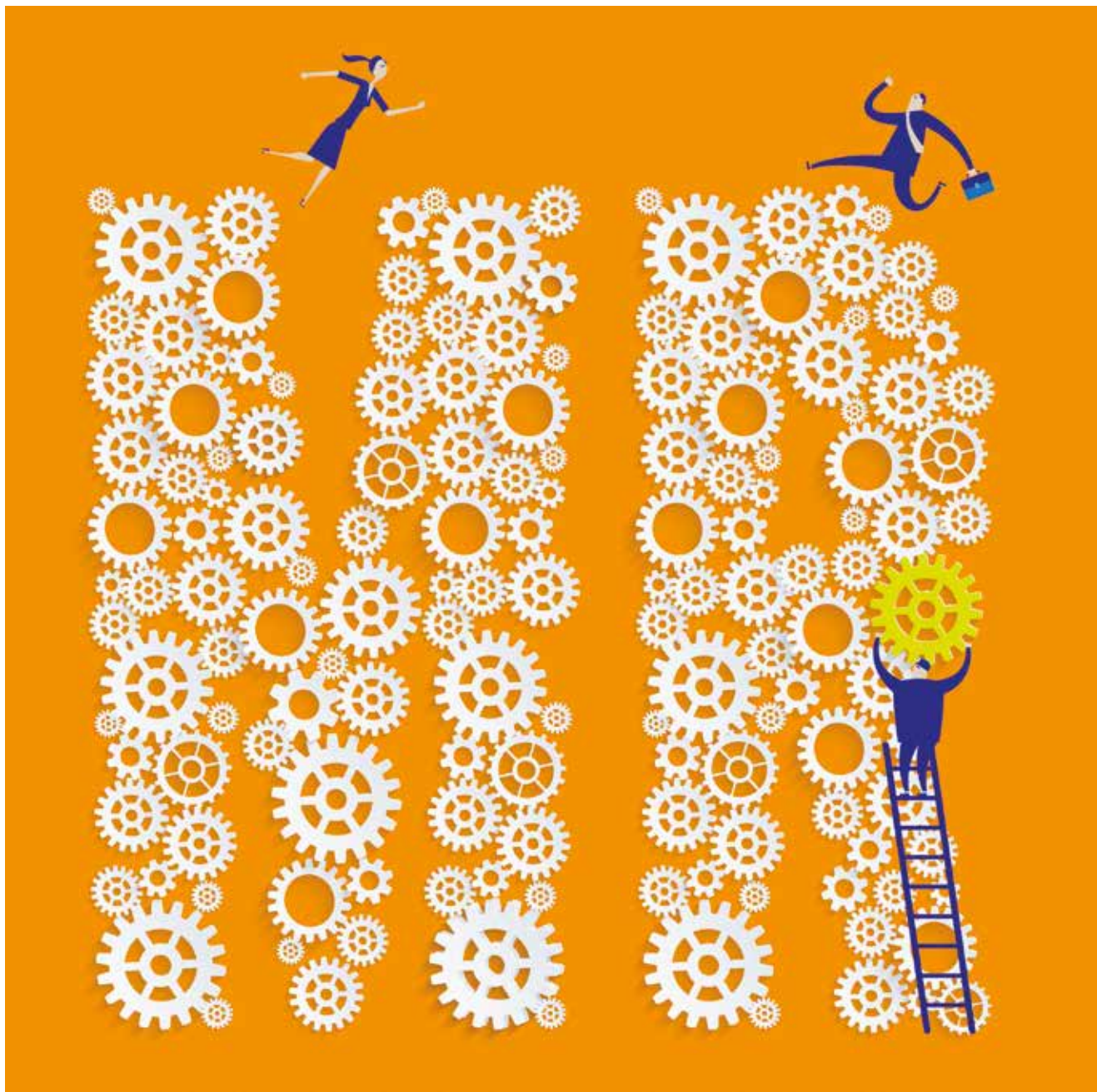
Ruim twee jaar later duurt het plaatsen van een ‘nieuwe’ jongere nog slechts enkele weken in plaats van de maanden die dat voorheen kostte. Er zijn vijftig plekken bij Plein3 en daar is geen discussie over. Gemeenten kennen de waarde van deze voorziening in hun zorgnetwerk. Er is ook een manier bedacht om personeel van zorg en onderwijs medezeggenschap te geven: een deelraad met drie onderwijsmensen en twee zorgverleners.

Van Halteren is de voorzitter: “We zitten ongeveer een keer per maand bij elkaar, of vaker bij urgentie.” Ouders en leerlingen erbij betrekken zou moeten volgens de wetgeving, maar daar is de groep nog niet in geslaagd. “Er is wel een jongerenraad om zaken te bespreken, maar het is heel lastig deze leerlingen te betrekken bij beleidsbeslissingen.”

Welk beleid er dan op de agenda staat voor dit kleine radertje binnen de grote organisatie Koraal met 2200 leerlingen en 1300 cliënten in de jeugdhulp? “We hebben het veelvuldig over de begroting. Want hoe je ook van die schotten in de uitvoering af wilt, de financiering leidt tot twee begrotingen en er zijn twee cao’s van toepassing. We zoeken naar soepele oplossingen zodat het voor iedereen blijft werken, zoals bij vakanties. We hebben een breed inhoudelijk programma en we wisten als collega’s waar we aan begonnen: tijdens de onderwijsvakanties gaat de hulpverlening door. Hoe pak je dat gezamenlijk aan? Bij ons staat voorop dat passend onderwijs voor deze jongeren passend moet zijn, zonder in hokjes te denken.”

Pionieren

Gesprekspartner van de deelraad is de schoolleider, die aanschuift als de deelraad extra informatie of overleg verlangt. De baas van de locatie is op zijn beurt medezeggenschapper in een regionaal overlegorgaan, en op het hoogste niveau van Koraal bestaan er twee clubs: Medezeggenschap Centraal en Medezeggenschap Onderwijs. Van Halteren: “De Wet medezeggenschap op scholen heeft een strak kader, dus er moet een eigen orgaan zijn. Onderwijsvragen komen altijd bij MZ-O terecht en andere kwesties bij MZ-C. Wij zijn een unieke voorziening



voor Koraal en voor Nederland, dus het is altijd de vraag welke kant het op moet.”

Nu de onderwijsmensen in Oosterhout ook zorgcollega's hebben is de dynamiek in de deelraad toegenomen, zegt Van Halteren. Soms stuiten de discussies op de grenzen van wat mogelijk is. “Onderwijs heeft een strak kader, de zorg kan gemakkelijker manoeuvreren. Sowieso is er in Nederland veel gekaderd, dus als we iets leuks verzinnen is de vraag of het systeem dat wel aan-

kan. We pionieren met samenwerking op school en in de medezeggenschap, dat is schudden aan dikke bomen.”

Als het belang van de vijftig scholieren op het spel staat, trekken de deelraad en de schoolleider eendrachtig op.

“Met deze pittige doelgroep hebben we onze personele bezetting van 18 tot 19 fte echt nodig. Dat leidde tot een begrotingstekort, maar bezuinigen? Dat kon echt niet, vonden we allemaal. Het was even alle hens aan dek. Gelukkig beseft onze bestuurder dat er over

deze voorziening strakke afspraken liggen met de gemeenten en dat Koraal dan niet opeens wat anders kan doen. Het was spannend, maar het kon niet anders dan water bij de wijn doen bij de kosten. Ik ben blij dat iedereen ons concept goed snapt. En omdat we een transparante schoolleider hebben, was het team altijd snel op de hoogte en konden wij de ouders op tijd duidelijke informatie geven.” ►



PARTICIPERENDE MEDEZEGGENSCHAP

Het inrichten van medezeggenschap voor onderwijs en jeugdzorg stelde Koraal voor meer vragen dan de situatie in Oosterhout, vertelt Marie-Rose Janssen, voorzitter van de regiegroep Medezeggenschap Centraal: “We zijn drie jaar geleden in regio’s georganiseerd. Om de medezeggenschap daarbij te laten passen wilden we regionale organen voor onderwijs, zorg en arbeid.”

De oplossing: platforms per vestiging die communiceren met ROG’s, regionale overleggroepen.

Janssen: “Zo hebben elke vestiging en elke regio informele medezeggenschap. Daarboven is MZ Centraal de formele medezeggenschap en specifiek voor onderwijs is er ook de MZ Onderwijs. Die krijgen alle input, toetsen of het past bij de thema’s waar Koraal voor staat en geven dan advies of instemming zonder de zaak nog weer eens inhoudelijk door te spreken.”

Daarnaast spreekt MZ Centraal met de bestuurder over strategische kwesties als vergrijzing en bevolkingskrimp, de toekomst van het jeugddomein en de positie van de organisatie in de toekomst.

Voor alle medewerkers is participatie het sleutelwoord, zegt Willem van Asten, voorzitter van Medezeggenschap Onderwijs. “Participatie draait erom dat medewerkers echt meedenken. Dat hoeft niet heel abstract te zijn, het is juist concreet. Momenteel gaat het bij ons bijvoorbeeld over een vso-toelage. Is die alleen voor docenten met leerlingen in het uitstroomprofiel vervolgonderwijs? Of kan het ook voor collega’s met leerlingen in het uitstroomprofiel dagbesteding of arbeid? We gaan dus niet als medezeggenschappers zelf beslissen maar bij de scholen informeren. Onze infrastructuur dwingt ons zo de achterban te raadplegen.”

Over die vso-toelage zullen de meningen uiteenlopen, al was het alleen maar omdat de AO en andere vakbonden zo dichtbij mogelijk de landelijke

afspraken willen blijven. En dan? Van Asten:

“Bij participatie krijg je veel geluiden te horen. Je moet er samen uitkomen. Maar als het nodig is, kun je in dit democratische bestel ook vingers tellen. Meestal is het overleg, overleg en overleg tot de consensus er is.”

Janssen: “We hebben een vastgestelde strategie jeugd tot 2024, maar regio’s krijgen de ruimte om te doen waar ze aan toe zijn. Overkoepelende zaken komen bij ons op de agenda, de uitrol is aan de regio’s. We gaan niet beuken of forceren.”

De eigen inrichting van de medezeggenschap bij Koraal is vastgelegd in reglementen binnen de twee stelsels die de organisatie kent: Wet op de ondernemingsraden voor personeel in zorg en arbeid, Wet medezeggenschap op scholen voor personeel, ouders en leerlingen in het onderwijs. Om de keuze voor participatie extra gewicht te geven, heeft de organisatie geprobeerd om bij geschillen niet de juridische weg te bewandelen, maar een arbitrageregeling in het leven te roepen. De participerende medezeggenschappers zagen er wel wat in, maar het bleek een lastig punt voor zowel de raad van bestuur als de vakbonden. De wettelijke regels gelden immers ook voor Koraal en geschillenregelingen zijn van belang voor het machtsverwicht. Lukt het al participerend echt niet om consensus te bereiken, dan is het tijd om de regelingen voor beroep en bezwaar in te roepen. MZ Centraal-voorzitter Janssen heeft een ander toekomstbeeld: “Als de informele medezeggenschap vanzelfsprekend is ingebed op elke vestiging, moeten de ROG’s overbodig worden. Dat is een stip op de horizon, ik weet niet of we die ooit halen. Maar hoe verder je komt, hoe minder formele medezeggenschap er nodig is. En een geschil of een rechtszaak? Ik zit vanaf 2006 hier in de medezeggenschap en dat is nog nooit gebeurd.” ■

Uitspraken

Funciemix valt weg in lumpsum

Waar zijn de gelden voor de funciemix gebleven? Die vraag houdt de gemoederen bezig bij ZAAM, een combinatie van 23 scholen voor voortgezet onderwijs in Amsterdam, Zaandam en Monnickendam. De personeelsgeleding in de gmr probeert jarenlang precies te achterhalen of toegekend geld wel is besteed aan beter betaalde LC- en LD-functies voor leerkrachten – de oorspronkelijke doelstelling van de vanaf 2008 afgesproken budgetten. Maar zo'n precieze verantwoording is onmogelijk, stelt het bestuur. Enerzijds omdat de scholen hun leraren ook extra kunnen belonen wegens het duurdere leven in het westen van het land (de Randstadmiddelen) en anderzijds omdat de funciemixgelden zijn toegevoegd aan de lumpsum – zonder de plicht om ze apart te administreren. Als in 2019 blijkt dat er toch funciemixgeld anders is besteed terwijl de doelstelling van de funciemix niet is gehaald, raakt het overleg tussen de gmr en het stichtingsbestuur van de rails. De personeelsgeleding berekent dat er nog 14 miljoen euro ligt te wachten op verdeling, zodat meer collega's naar de schalen LC en LD zouden kunnen. Het bevoegd gezag zegt dat het 'overschot' in de eerdere jaren al is verdeeld over de scholen, en dat het ten goede is gekomen aan het personeel. De overlegpartner wil met de gmr verder praten over kwaliteitsverbetering, maar de gmr weigert zolang de zaken rond de funciemix niet zijn afgewikkeld.

Na een verloren procedure bij de Landelijke Commissie voor Geschillen WMS stapt de gmr in hoger beroep naar de Ondernemingskamer, maar haalt daar opnieuw bakzeil. Als de regels vaag zijn, zoals bij de uitvoering van de funciemix, kan de medezeggenschap wel meer verlangen dan op papier staat, maar valt er weinig af te dwingen – zeker niet

achteraf. Het bestuur van ZAAM heeft voldoende inzicht gegeven in de besteding van de funciemixgelden. En dan constateert de Ondernemingskamer: 'Dat de (p)gmr het met die besteding niet eens, doet daar niet aan af.'

ONDERNEMINGSKAMER 200.278.822/01, 1 JUNI 2021

Mr gaat voor ouderraad

Op een islamitische basisschool is de ouderraad een invloedrijk orgaan, totdat de directeur in overleg met de medezeggenschapsraad nieuwe regels instelt. Voortaan bepalen leerkrachten wie 'hun' klassenouder is in plaats van de ouderraad. Verder laat de directeur zich niets meer gelegen liggen aan opmerkingen uit de ouderraad over godsdienstlessen en kledingvoorschriften voor het personeel - dat zijn zaken voor de medezeggenschap, waar ouders ook een stem hebben. Uit de schoolgids verdwijnt zelfs alle informatie over de aparte ouderraad. Dat laatste leidt in de mr tot meningsverschillen tussen de oudergeleding en de personeelsgeleding. Gevolg: geen instemming voor het document.

Bij de klachtencommissie krijgt een lid van de ouderraad te horen dat zo'n orgaan in beginsel een ondersteunende rol heeft bij excursies, (religieuze) vieringen, de schoolbibliotheek en dergelijke. De directie en de medezeggenschap mogen best met een ouderraad sparren, maar dat hoeft niet. De brede taakopvatting van deze ouderraad past niet bij de onderwijswetgeving; de klacht is ongegrond.

LANDELIJKE KLACHTENCOMMISSIE ISLAMITISCH ONDERWIJS
109061, 25 JANUARI 2021

Haal meer uit Medezeggenschap

Samen sterk in onderwijs



Cursussen



Advies



Maatwerk



Servicepakketten



**Maatwerk en
Advies & Begeleiding
nu ook online!**

Maatwerk

Je wilt vooruit. En de mogelijkheden van inspraak ten volle benutten. Je haalt meer uit medezeggenschap met een cursus op maat. De stukken van jouw school zijn de basis voor maatwerk.

Advies en Begeleiding

Een raad kan in een moeilijk proces komen. Een trainer van AOb Medezeggenschap loopt mee om inzicht te krijgen in de problematiek en kan de raad hierin begeleiden.

Maatwerk of advies, alle onderwerpen zijn mogelijk: basiskennis, beleid, (financiële) keuzes, vaardigheden, krimp, fusie, nieuwbouw etc. AOb Medezeggenschap heeft voor alle vraagstukken op het gebied van onderwijs en inspraak een specialist in huis.

Zoek je een artikel uit de InfoMR? Die vind je op de kennisbank van aobmedezeggenschap.nl

Onze adviseurs helpen je graag. Bel ons op **030 298 9599** of e-mail naar mz@aob.nl

aobmedezeggenschap.nl