

NR 1 MAART 2024

InfoMR

MAGAZINE VOOR MEDEZEGGENSCHAPSRADEN

THEMA FORMATIE
**INZICHT IS
ESSENTIEEL**

**Bijna alles onder de
arbo-paraplu**

PAGINA 18

**Werken met het
jaarverslag**

PAGINA 26

ACb



EN VERDER

- 4** Nieuws uit het land
- 13** Vraag en antwoord
- 14** Pauzes
- 17** Column
- 24** Mr en cao
- 25** Uitspraken
- 28** De AOb-expert
- 31** AOb mr-service

IN FORMATIE

Wat heeft er op school eigenlijk níet te maken met de formatie? Mensen maken het onderwijs, en wat die mensen doen bepaalt de resultaten van de school. Of het nu gaat om de collegiale sfeer, de leerprestaties of de band met leerlingen en ouders. Hoeveel collega's er zijn en in welke formatie ze staan opgesteld, hangt allang niet meer alleen af van het aantal leerlingen. Elke schoolleider kent de invloed van projectgelden, achterstandsregelingen en subsidies. Aangezien die voortdurend veranderen, krijgt de medezeggenschap jaarlijks het formatieplan op tafel. Hoe verdelen we volgend jaar de uren, welke taken krijgen er iets bij, wat doen we minder intensief of helemaal niet meer? De voetangels en klemmen van mr-discussies over formatie en taakbeleid krijgen extra aandacht in deze InfoMR. Want ook al wil iedereen op school het beste bereiken voor de leerlingen, daar hoort geen onbegrensde werktijd bij. Tegelijkertijd weet iedere docent dat sommige taken niet exact af te palen zijn, zoals het mentoraat in het voortgezet onderwijs. De fijne klas van vorig jaar kan zich ontpoppen tot een aandacht slurpende roedel van woelige pubers. Of andersom: opeens valt het kwartje en weten leerlingen wel hoe ze zelfstandig de leerroute naar het eind-examen kunnen volgen. Daar kun je als collega's samen van genieten tijdens de teamvergadering, of tijdens de koffiepauze. Trouwens, ook pauzes hebben verband met de formatie. Hoe dat zit, lees je verderop in dit nummer.

Miro Lucassen

'Op naar meer en betere gesprekken'

De medezeggenschapsraad is een belangrijke gesprekspartner als het over de kwaliteit van het onderwijs op een school gaat. "De mr vervult een spilfunctie", zegt **Mark van Essen**. "Maar het gesprek op school moet ook breder worden gevoerd."



an Essen is docent economie, rayonbestuurder bij de AOb en sinds kort ook kwartiermaker voor het nieuwe project Versterking Medezeggenschap. Hij werkt in een

stuurgroep samen met een brede vertegenwoordiging van onder meer ouder-, leerling- en bestuursorganisaties aan een plan om meer partijen te betrekken bij inhoudelijke gesprekken op school en zo de medezeggenschap te ondersteunen en versterken. "Of het nu over vernieuwing van het onderwijs gaat, over aantallen lesuren of de manier waarop docenten leerlingen begeleiden: dat zijn thema's waar niet alleen de medezeggenschapsraad iets van kan vinden, daar kun je meer mensen bij betrekken."

Het Project Versterking is een samenwerkingsverband van de vo- en de po-raad, CNV, Fvov, AOb, Ouders & Onderwijs, LAKS, AVS, VOO en Vtoi.

Die verschillende stakeholders, denk aan personeel, ouders, en in het vo leerlingen zijn toch juist al vertegenwoordigd in de medezeggenschapsraad?

Klopt, zegt Van Essen, maar dat de communicatie tussen mr en achterban soms moeizaam verloopt, is algemeen bekend. Wát er precies in de medezeggenschapsraad wordt besproken lijkt andere ouders en personeelsleden soms nauwelijks te interesseren. "Het is voor veel mensen

een ver-van-m'n-bedshow." Binnen de éne mr wordt er goed gepraat en loopt alles goed, bij de andere is het een kwestie van 'graag even tekenen bij het kruisje.' Mark van Essen: "Als organisaties hebben

we misschien maar 25 procent van de mr's in beeld, van de rest weten we niet hoe het ervoor staat."

LEES VERDER OP PAGINA 21



Minder onderwijstijd mag geen formatie kosten



cholen die meedoen aan de landelijke proef met vermindering van de onderwijs-

tijd, mogen die maatregel niet gebruiken om toe te kunnen met minder leraren. Tijdens de proef zijn er significant minder lessen voor leerlingen. Doel is dat de leraren deze vrijgekomen uren inzetten voor voor- en nawerk en ontwikkeltijd van de lessen. “Het mag geen bezuiniging zijn”, zegt AOB-bestuurder voortgezet onderwijs Hélène Jansen. “Dit gaat om een nieuwe visie op onderwijstijd.” Metingen tijdens het experiment moeten uitwijzen of Nederland net zoals Scandinavische landen kwalitatief goed onderwijs kan geven als de leerlingen minder lessen krijgen. “Er moet draagvlak zijn bij het personeel en de mr moet hebben ingestemd om dit traject in te gaan”, zegt Jansen over de deelnamevoorwaarden. Belangstelling is er genoeg, weet zij. Bij het verschijnen van deze InfoMR moet duidelijk zijn welke scholen in de eerste fase aan de slag gaan. De



selectie streeft naar spreiding over alle onderwijssoorten in het vo (praktijk-onderwijs tot categoriale gymnasia) en regio's.

Met het instemmingsbesluit is de rol van de mr pas begonnen. Jansen: “Dit heeft betekenis voor het taakbeleid, opslagfactor, de roosters, en de (invulling van) de resterende tijd. Dat worden belangrijke gesprekken die de hele medezeggenschap raken, ook ouders en leerlingen.”

Scholen die zich al hebben voorbereid, kunnen in augustus de verminderde onderwijstijd invoeren. Als er meer tijd nodig is voor een zorgvuldig plan, komt de school terecht in de tweede

fase, schooljaar 2025-2026. “De uitkomst van die gesprekken op school kan ook zijn dat het niet lukt. Dat zou jammer zijn, maar je kunt terug.” De tweede fase zal ook open staan voor scholen die zich later dit jaar willen melden.

De deelnemende scholen kunnen rekenen op ondersteuning van het arbeidsmarktplatform Voion, de stichting Leerplanontwikkeling en het ministerie van ocw. De Inspectie van het Onderwijs verleent ontheffing van de wettelijke urennorm. “Wat er met het curriculum gebeurt, beslissen de leraren zelf.”

MEER INFORMATIE OVER DEELNAME IS AAN TE VRAGEN PER E-MAIL: ONDERWIJSTIJD@KL.NL.

Mondje dicht, mr boos

De wethouder was al drie maanden op de hoogte, maar medezeggenschapsraad, personeel en ouders van basisschool De Kievit (Maartensdijk) werden overvallen door het nieuws dat hun school gaat sluiten. Die manier van communiceren verdient geen schoonheidsprijs, dat is duidelijk.

Wethouder van onderwijs Dolf Smolenaers, gemeente De Bilt, hoorde november vorig jaar al van het bestuur van scholenkoepel Wereldkidz dat het over en uit was

voor openbare Daltonschool De Kievit. Maar hij beloofde zijn mond te houden en deed dat.

De medezeggenschapsraad vindt de gemeentelijke zwijgzaamheid ‘zeer opmerkelijk’, zegt de huidige voorzitter van de mr in het Algemeen Dagblad. De oud-voorzitter van de mr kiest voor een uitgesproken reactie: hij noemt de gang van zaken ‘schandalig’. Wereldkidz vindt dat de school met 66 leerlingen geen toekomstperspectief heeft. De leerlingen zijn verdrietig, de meeste ouders zijn verontwaardigd. Er blijft na de sluiting alleen nog christelijk basisonderwijs over in het dorp.

Leer van eerdere uitspraken

Een uitspraak van de Landelijke Commissie voor geschillen wms is natuurlijk belangrijk voor de betrokken partijen, maar kan ook voor andere medezeggenschapsraden interessant zijn. Daarom heeft de commissie de uitspraken nu per onderwerp bij elkaar gezet, zodat ze makkelijker terug te vinden en te raadplegen zijn. Zo zijn de uitspraken nu duidelijk in categorieën ondergebracht, bijvoorbeeld: fusie/ duurzame samenwerking, sluiting school, ten onrechte geen advies gevraagd en kosten raadplegen deskundige /rechtsbijstand. Handig om een even door te kijken, zeker als je nadenkt over het aanspannen van een geschil.



SCAN VOOR DE
BELANGRIJKSTE
WMS-UITSPRAKEN



De groei van het aantal zij-instromers: van **548** (2017) naar **1223** (2022). Dat zijn volwassenen die een volgende loopbaan in het onderwijs kiezen.

Blijf inzetten op hulp na covid

Covid lijkt geen reden meer voor overheidsmaatregelen, maar wie de diagnose post-covid krijgt, kan daar jarenlang last van blijven houden. De medezeggenschap kan zich inzetten om die narigheid te verzachten voor huidige en toekomstige gevallen.

Alleen al bij de AO b zijn 1200 personen bekend met langdurige coronaklachten, in veel gevallen vermoedelijk opgelopen op school. Na twee jaar ziekte dreigt dan ontslag en een fikse terugval in inkomen. Uitstel is mogelijk door een derde ziektejaar af te spreken, zodat de leraar langer de tijd heeft voor re-integratie om behouden te blijven voor het onderwijs. Heeft jouw school daar nog geen afspraken over, kaart het dan aan bij de overlegpartner via het recht op initiatief



en informatie. Maatwerk voor deze groep kan iedereen ten goede komen. Er bestaan verzekeringen (ook bekend onder de naam IPAP) die het risico op inkomensverlies door arbeidsongeschiktheid als gevolg van post-covid afdekken. Elke leraar kan zich individueel tegen arbeidsongeschiktheid verzekeren, maar werkgevers in het onderwijs kunnen bijdragen door dit

volledig of gedeeltelijk collectief te regelen bij Loyalis. Op de website van deze verzekeraar voor de collectieve sector is op te zoeken of jouw schoolbestuur al is aangesloten, wat in elk geval 20 procent korting op de premie oplevert en mogelijk meer. Ook hierbij kan de medezeggenschap iets betekenen: spreek met de overlegpartner over informatie en voorlichting zodat collega's zich bewust worden van de risico's. Een door de werkgever ondersteunde collectieve regeling kan mensen over de streep duwen om de verzekering af te sluiten. De daaraan verbonden zekerheden maken ook de re-integratie makkelijker voor hen die in de toekomst met post-covid of andere langdurige ziekte te maken krijgen.

Wie beschermt de mentor?

Bij het instemmingsrecht op het taakbeleid kijkt de personeelsgeleding in de medezeggenschapsraad ook naar het aantal uren voor mentortaken. In de praktijk komen docenten daar vaak niet mee uit. Wat zijn oorzaken en hoe kan de mr de situatie verbeteren?



ij ziet op school dat zijn collega's steeds meer uren krijgen voor hun mentortaken, zegt Steven Lameris, docent

scheikunde. "De facilitering wordt beter, terecht. Maar de werkzaamheden nemen ook nog toe: het is een beetje dweilen met de kraan open." Want de mentor van tegenwoordig heeft drie-hoeksgesprekken, coachgesprekken, leerlingbesprekingen, mentorlessen, geeft leefstijl-onderwijs, let op zorg-leerlingen, heeft veel meer leerlingen dan vroeger die niet op overgaan staan: "er is veel werk bij gekomen." Dat merkt ook Floris IJsendorn, trainer bij de Algemene Onderwijsbond. "Het onderwijs kent veel trends. Denk aan items als de leerling centraal, eigenaarschap, de drie v's, keuzetijd. De grote gemeenschappelijke deler bij al die

vernieuwingen is dat leerlingen steeds meer invloed hebben op hun eigen leerroute. Ze hebben meer vrijheid om te kiezen wat ze wanneer doen. Op veel scholen wordt steeds minder klassikaal lesgegeven."

Daar zit ook een nadeel aan, zegt de trainer. "Het is niet eenvoudig om al die keuzes te maken. Pubers maken eerder keuzes voor de korte termijn. En omdat ze nog niet zoveel levenservaring hebben, weten ze niet wat uiteindelijk het beste uitpakt."

SPIN IN HET WEB

Om het keuzeproces in goede banen te leiden hebben leerlingen ondersteuning nodig, zegt IJsendorn. "Iemand die het gesprek aangaat: kies je een moeilijk vak of een makkelijke route? En wat heeft dat voor consequenties?" Dat maakt de rol van de mentor steeds belangrijker. "De mentor is een spin in het web die alles in de gaten houdt en de losse draadjes met keuzes van leerlingen probeert

te verbinden en te borgen." Dat kost dus tijd, constateert IJsendorn. Tijd om zo'n systeem toe te lichten, meer individuele gesprekstijd met leerlingen om hen te begeleiden in hun keuzes. Een mentor heeft ook meer administratief werk, bijvoorbeeld leerlingvolgsystemen bijhouden. "Bij nieuwe onderwijsconcepten gaat het vaak minder om cijfers, maar om inzet en getoonde motivatie. Een rapport is geen cijferlijst meer, maar een verhalend document. Een stukje schrijven, en dat eventueel bespreken met ouders en leerling, kost veel meer tijd dan een cijfer invullen."

Uit onderzoek blijkt bovendien dat het niet heel goed is gesteld met het sociale welbevinden van veel leerlingen. Gezien de ►



overbelasting van de jeugdzorg en de lange wachtlijsten, komt een deel daarvan op school terecht “en dat landt als eerste op het bordje van de mentor”, ziet IJsendorn.

OUDERCONTACT IS INTENSIEF

Nog een taakverzwaring voor de mentor: oudercontacten. “Ouders kunnen je mailadres hebben, je mobiele nummer, ze whatsappen: het is meer normaal geworden dat ouders contact hebben met de docenten en zeker met de mentor van hun kind.” Ouders rekenen op een snelle reactie. “Dat werk speelt zich bovendien vaak af na 18 uur, omdat ouders werken”, zegt een voormalige mentor. IJsendorn wijst erop dat scholen niet altijd goede afspraken maken over dit onderdeel van de mentortaat.

“Als mentor krijg ik steeds meer taken en verantwoordelijkheden”, zegt een docent die niet met naam genoemd wil worden. “De tijd die ik per leerling krijg komt absoluut niet overeen met de werkelijkheid.” Op zijn school heeft hij per schooljaar 75 minuten per leerling. “Na drie maanden zat ik al op bijna 60 minuten per leerling. Ouderavond, driehoeksgesprekken met ouders, mentorenoverleg, kerstontbijt; het tikt allemaal hard aan. Dat zijn alleen de officiële momenten, daar zitten telefoontjes, mails en gesprekken met ouders nog niet eens bij. Ik heb al een aantal noodgesprekken gehad dus ben eigenlijk al door mijn tijd heen.”

Deze docent heeft de mr ingeschakeld: “Ik hoop dat ze het aan de orde stellen bij de schoolleider.”

BESCHRIJF EN CONTROLEER

Wat kan de medezeggenschapsraad doen om ervoor te zorgen dat mentoren voldoende uren krijgen om niet overbelast en overvraagd te raken? Er is geen standaard voor. Een mentor: “Als docent bovenbouw havo-vwo krijg ik 40 uur als vaste voet, en daar bovenop 1,5 uur per leerling. Voor 20 leerlingen kom ik op totaal 70 klokuren per schooljaar. Dat is veel te weinig.”

IJsendorn: “Wat goed zou kunnen wer-

ken: zorg als medezeggenschapsraad dat er een goede beschrijving komt van het mentorschap. Wat valt er onder? Hoe vaak heb je een klassikaal mentoruur? Hoe vaak heb je een oudergesprek? Hoe vaak voer je een gesprek met een individuele leerling? Hoeveel tijd ben je kwijt aan voorbereiding en achteraf aan administratie? Er zijn nu nauwelijks data. Een precieze definitie zou helpen en dan kun je ook controleren of het klopt.”

HAAL DE WERKVLOER ERBIJ

In het taakbeleid staat weliswaar een aantal uren voor het mentoraat, maar meestal is niet bepaald wat een leraar

daarin moet doen. Dat zorgt voor veel onderlinge verschillen, en soms ook wel voor scheve ogen. “Een mentor die veel doet door leerlingen goed te volgen en begeleiden werkt zich vijf slagen in de rondte en krijgt daar evenveel uren voor als de collega die de kat uit de boom kijkt.” Dat kan knellen in het team. “En voor de leerlingen is het ook niet altijd begrijpelijk dat de één veel meer begeleiding krijgt dan de ander. Zo’n verschil in zorg binnen dezelfde school is niet goed uit te leggen. Je kunt aan een tiener niet zondermeer vragen: wanneer denk je dat je me nodig hebt? Dat weet een middelbare scholier niet. Je moet iets



aanbieden en het gesprek soms opzoeken.”

Probeer daar met de mr een rol in te spelen, adviseert Floris IJsendorp. Zorg voor ‘voeding’ van de werkvloer: inventariseer de meningen. Er hoeft geen consensus te zijn, maar de mr heeft informatie nodig om het gesprek met de schoolleiding te voeren. “Werk een definitie uit: wat moet je minimaal doen als mentor? Spreek je elke leerling twee keer per jaar of geef je je mobiele nummer en is dat voldoende? Als je een taakomschrijving hebt, kun je proberen om daar tijd aan te koppelen. Zowel ouders, leerlingen als personeel moeten helder hebben hoe de school een soort ‘uniform mentoraat’ invult. Een bijkomend voordeel: dat kun je ook meer samenwerken, uitwisselen en overleggen met je collega’s: dat scheelt op den duur zeker tijd.” Met een taakomschrijving is ook duidelijk wat juist niet bij de mentortaak hoort, wanneer het tijd is om door te verwijzen naar iemand met andere expertise. “Over die zorglijn mag de mr ook nadenken.”

BIED SCHOLING AAN

Informeer als medezeggenschapper ook naar mogelijkheden tot professionalisering, adviseert IJsendorp. “Het mentoraat is bijna een baan op zich en wordt dus steeds belangrijker. Maar niet iedereen die voor de klas staat, is ook een goede mentor.”

Hoewel weinigen voor het onderwijs kiezen vanwege het mentor-schap, krijgt vrijwel elke leraar er mee te maken. Weigeren is zelden mogelijk. De vraag hoe je te ontwikkelen tot een goede mentor kan een gespreksonderwerp zijn met collega’s, al durft zeker niet iedereen persoonlijke twijfels te delen. Kan elke docent sociaal-emotioneel leed herkennen of beoordelen of een leerling iets echt niet kan of wil? Welke aanpak werkt bij een slechtnieuw-

gesprek? Wat te doen met ouders die zich onbereikbaar houden voor docenten? IJsendorp: “Zulke vaardigheden zijn te trainen. Als mr kun je voorstellen dat er scholingsaanbod voor komt.” Het is immers de verantwoordelijkheid van het schoolbestuur en de schoolleiding

dat het personeel het juiste gereedschap heeft, tijd en kennis, om de taken goed uit te voeren. IJsendorp: “Stel dat je als personeelslid 150 uur hebt voor je mentortaken, dat gaat om veel geld. Dan kun je het maar beter efficiënt inzetten. Scholing is dan geen gek idee.” ■

DUO-MENTORAAT OP PROEF

Sandra Bloemsma is teamleider brugklassen, docent Nederlands en mentor van een havo-vwo brugklas op het Christelijk Lyceum in Apeldoorn.

Bloemsma werkt al meer dan 20 jaar in het onderwijs en is ‘bijna altijd’ ook mentor geweest. “Toen ik even geen mentortaken had, miste ik het. Vooral het contact met de leerlingen.” Als teamleider hoorde ze dat het mentoraat bij collega’s tot veel werkdruk leidde en met inzet van NPO-gelden kwam er op het Christelijk Lyceum een werkgroep Versterkt Mentoraat.

Hoe werkt die versterking?

“We willen graag dat iedere docent ook mentor is, zonder extra werkdruk. We hebben nu een pilot met duo-mentoraat: ik heb in een klas met 23 leerlingen nu elf mentorleerlingen, mijn duo-collega heeft er twaalf. Dat scheelt aanzienlijk in de tijd voor gesprekken met leerlingen, driehoeksgesprekken et cetera. Bovendien kunnen we sparren als dat nodig is. Startende docenten koppelen we aan een ervaren collega. Los van de mentorlessen krijgt iedereen zes taakuren per mentorleerling. Dat kan deels omdat het team hiervoor gekozen heeft bij de inzet van de werkdrukmiddelen.”

Is het mentoraat zwaarder geworden?

“Dat geluid hoor ik wel. We hebben allemaal te maken met kritische ouders die veel eisen stellen aan hun kinderen. Pubers ervaren druk van sociale media, leerlingen hebben last van fomo (*fear of missing out*, red.) en corona heeft ook veel sporen nagelaten. Leerlingen hebben ervaren dat ze zomaar uit hun sociale context gehaald kunnen worden, dat de wereld er ineens heel anders uit kan zien. Sommige kinderen zijn eenzaam geweest, dat heeft zeker effect op hun welbevinden nu.”

Hoe gaat het nu verder?

“Het beleidsplan van de werkgroep Versterkt Mentoraat is uitvoerig en plezierig besproken in de medezeggenschapsraad. Zij wezen ons op blinde vlekken en zo konden we zaken aanpassen. Het contact verliep vooral via de personeelsgeleding. Zij vonden het duo-mentoraat een goed voorstel en konden het dus toelichten aan de andere mr-leden.”

Aangezien de NPO-gelden in schooljaar 24-25 op zijn, is de school nu aan het puzzelen. “Je kunt je geld maar één keer inzetten. Maar bij de gesprekken over inzet van de werkdrukmiddelen bleek dat iedereen het mentoraat erg belangrijk vindt.”



**Ciska Breevoort,
Ilonka Pennings,
Hans Hermans**

‘Met frisse blik flink aan de bak’

Een medezeggenschapsraad waar het meest ervaren lid twee jaar deel uitmaakt van de mr, dat valt niet mee, beamen de medezeggenschappers van het Dieze College. “Alles is nieuw, we moeten veel uitzoeken. Wat speelt er, wat betekent dat, wat kunnen wij daar mee als medezeggenschapsraad?”

‘We vinden het belangrijk om de achterban te betrekken bij ons werk’



E nieuwe medezeggenschappers zijn enthousiast, voltallig en, ach, onervaren? “We hebben een frisse blik!”, nuanceert

docent en mr-lid Ciska Breevoort: “We doen er alles aan om ons te scholen, we hebben veel hulplijntjes, maar we werken ook hard aan het vergaren van meer kennis, om onze autonomie te vergroten.”

Kun je in zulke korte tijd al successen op je conto schrijven? Toch wel, zo blijkt. Ilonka Pennings, docent en secretaris van de mr: “In het begin werden we van alle kanten benaderd door ouders en collega’s: op onze privé-app, via ons mailadres op school of thuis. Dat hebben we snel aangepakt, we hebben nu één mr-mailadres, er is één duidelijk kanaal om met ons te communiceren. Dat werkt goed.”

En er is meer positief nieuws: “We hebben het initiatief genomen om een leerlingenraad te vormen. We vinden het belangrijk om onze achterban nauw te betrekken bij ons werk.” De eerste aanmeldingen van leerlingen zijn binnen en een lid van de oudergeleding heeft “goede hoop dat het van de grond komt”.

Het Dieze College in Den Bosch is een school voor voortgezet speciaal onderwijs voor kinderen tussen de 12 en de 20 jaar. De school is bedoeld voor leerlingen met gedrags- en psychische problemen en leidt op tot vmbo-niveau bbl (basis beroepsgerichte leerweg) en kbl (kader beroepsgerichte leerweg).

Dat is vaak geen leerlingengroep die uit zichzelf de mond vol heeft over inspraak en democratie. “Maar wij vinden het als mr wel belangrijk om hen bij zaken te betrekken. Denk aan het schoolontbijt, of de inrichting van het buitenplein: je wilt van hen horen hoe ze daar tegenaan kijken en sowieso weten wat hen bezighoudt.” De eerste twee leerlingen die de leerlingenraad gaan vormen hebben natuurlijk wel begeleiding nodig vanuit het personeel. “Wij hebben het zaadje geplant, want zo’n leerlingenraad lijkt ons waardevol. Je maakt de school samen, leerlingen, ouders en personeel, samen ben je verantwoordelijk en betrokken.”

SAMENWERKING

Een volwaardig diploma is voor steeds meer leerlingen bereikbaar. Sinds een paar jaar werkt de school samen met de Bossche Vakschool, een reguliere vmbo-opleiding. Het Dieze College ►

heeft voor haar leerlingen twee klassen 3-vmbo-bk bij de Bossche Vakschool, die door Dieze-docenten worden begeleid. Naast theorie op het Dieze College volgen deze leerlingen de praktijkvakken die bij het gekozen profiel horen, samen met leerlingen van de Bossche Vakschool. Hierdoor kunnen ze in het vierde jaar praktijk-examen doen en zo een regulier vmbo-diploma halen en op mbo-niveau verder studeren als ze dat willen.

SYMBIOSE-KLAS

Dat hun leerlingen nu een diploma kunnen halen is een belangrijke verandering en mooie stap, zegt Hans Hermans, als orthopedagoog lid van de personeelsgeleding en voorzitter van de medezeggenschapsraad van het Dieze College. "Het is voor een aantal leerlingen een enorme motivatie." Deze symbiose-klas is een stap op weg naar echt inclusief onderwijs, zegt Hermans. En het is dan natuurlijk geen echte verrassing dat er op managementniveau wordt nagedacht over het intensiveren van de samenwerking tussen beide scholen. "Er ligt een voorstel om met ingang van het volgend schooljaar als Dieze College 'in te huizen' bij de Bossche Vakschool, het sis (school-in-school) -concept." Het Dieze College heeft 140 leerlingen, de Bossche Vakschool ongeveer 500. De Vakschool zit sinds een paar

'Wij hebben als mr niet de arrogantie om te denken dat wij weten wat het beste is'

maanden in een splinternieuw en érg ruim bemeten pand. Daar zou het Dieze College best bij passen, is het idee van het management. Er is absoluut geen sprake van een fusie, benadrukken de medezeggenschappers. "Maar zo'n plan voor een verhuizing is natuurlijk erg ingrijpend. Als medezeggenschapsraad hebben we adviesrecht. Maar wij hebben zeker niet de arrogantie om te denken dat wij als mr weten wat het beste is." Hen past bescheidenheid, vinden de mr-leden. "Ook omdat we bijna allemaal kort in de medezeggenschapsraad zitten. We weten nog relatief weinig en dat maakt zo'n proces wel moeilijk en intensief."

HULPLIJNEN

Om het proces goed te laten verlopen hebben ze tal van 'hulplijnen' ingeschakeld, zegt voorzitter Hermans. "We hebben veel contact met onze vakbond en ook met de gmr. "Zij zijn heel goed benaderbaar, daar hebben wij veel aan." De medezeggenschappers zijn allemaal gemotiveerd voor het mr-werk en voelen de verantwoordelijkheid, zeker rondom zo'n belangrijke beslissing als een eventuele inhuizing bij de Bossche Vakschool. "Dit is natuurlijk heel iets anders als dat je samen aan een gemeenschappelijke nieuwe school bouwt. We willen de belangen van onze kinderen, het personeel en de ouders waarborgen. Bij een

verandering wil je natuurlijk vooral dat het een verbetering voor iedereen betekent."

Er ligt momenteel een intentieverklaring om in te huizen, maar het is zeker geen gelopen race. "We willen goed van onze achterban weten waar we rekening mee moeten houden, voor we als mr een advies en/of instemming gaan geven."

STRAK SCHEMA

De mr komt in deze fase elke week bij elkaar: "We willen ons werk goed doen. We willen graag tevreden collega's en dan moeten zaken aan de voorkant goed geregeld zijn. Als je goed wilt adviseren, kost dat gewoon tijd." Er is een strak schema waarbij in week 1 de mr bij elkaar komt, in week 2 het management aanschuift, in week 3 de mz (gmr) van koepelorganisatie Koraal erbij komt en in week 4 de achterban wordt bijgepraat. "Intensief", beamen ze. "Want de 'gewone' agendapunten zoals het formatieplan, begroting en werkverdelingsplan moeten we natuurlijk ook behandelen." Ciska Breevoort: "Ons doel is om een proactieve mr te worden." Scholing is daarbij belangrijk, zeggen secretaris en voorzitter. "Wij zijn nu twee keer naar het WMS-congres geweest, erg zinvol. Je hoort hoe medezeggenschappers op andere scholen zaken aanpakken, er zijn workshops; die uitwisseling, daar heb je veel aan."

Vanuit Koraal staat er voor de zomer nog een mr-dag op de planning, ook daar willen ze naartoe. "En we gaan onderzoeken wat voor cursussen er zijn." Want ook zij merken: het management heeft een enorme informatievoorsprong. "Wij zitten allemaal pas relatief kort in de mr. Wij moeten ons steeds inlezen, bestuurders hebben een heel apparaat achter zich dat dingen uitzoekt en voorbereidt. Maar de samenwerking is prima; onze nieuwe interim-directeur wilde op zijn eerste werkdag al kennis maken met ons als mr, daar waren we echt blij mee. Wij doen ons best, zijn vast besloten om een goede en proactieve mr te worden." ■

TIPS VAN DEZE MR

- Betrek je achterban bij alles wat je doet
- Zorg als mr dat je bereikbaar bent op één mailadres
- Regel je scholing, bezoek congressen. Je kunt veel leren van andere medezeggenschappers.

VRAAG EN ANTWOORD

Voordracht weigeren?

Een voorstel tot statutenwijziging vermeldt dat de gmr-voordracht van een kandidaat door de zittende toezichthouders kan worden geweigerd, als zij met tweederde meerderheid oordelen dat de kandidaat niet past bij de profielschets. Kunnen we dat accepteren?

In principe kan de gmr met zo'n noodrem akkoord gaan, als bij de besprekingen over de profielschets van toezichthouders en bestuurders een en ander aan de orde is gekomen. De gmr heeft adviesrecht over het competentieprofiel en kan zelf beoordelen of een kandidaat daarbij past. In uw geval staat ook vermeld dat de medezeggenschap na een weigering een tweede voordracht kan doen.

Uren aanpassen?

Onze school is van plan de uren van de kleuters en de bovenbouw in stappen gelijk te trekken, alle jaarlagen blijven voldoen aan de urennorm. Hoe moeten we de raadpleging en instemming met dit plan precies organiseren?

Het is begrijpelijk dat er verwarring ontstaat, aangezien het plan om de uren gelijk te trekken gezien kan worden als een bescheiden verandering van de schooltijden. Toch moet de school ook voor deze wijziging alle stappen doorlopen.

De eerste fase is het raadplegen van alle ouders: wat vinden zij van de voorgenomen wijziging. Alle ouders moeten gelegenheid krijgen hun mening te geven. Hoe de directie dat precies moet doen staat niet in de wet, maar mogelijk wel in uw eigen reglement of statuten – en u wilt de uitslag natuurlijk weten. De raadpleging is wettelijk niet bindend, zie wederom reglement of statuten. Wel bindend

is de beslissing van de ouders in de mr: als zij niet instemmen, komt de zaak terug op de overlegtafel. Mochten de veranderingen ook gevolgen hebben voor werktijden en rusttijden van het personeel, dan is deze aanpassing van de schooltijden tevens een punt van instemmingsrecht voor de personeelsgeleding.

Wanneer beginnen we?

Het nieuwe schooljaar na de zomer lijkt nog ver weg, maar de vorige keer kwamen we te laat in actie om een goed werkverdelingsplan te maken. Wat is verstandig?

De school moet nu, uiterlijk in maart, beginnen met de eerste gesprekken. Het team heeft hier het voortouw. De collega's bekijken de cruciale punten:

- De verhouding tussen lesgevende taken en overige taken;
- De tijd voor voor- en nawerk;
- Pauzes;
- Aanwezigheid op school;
- Tijd binnen en buiten de klas voor onderwijs ondersteunend personeel.

Een collegiale evaluatie van de huidige situatie kan duidelijk maken waar zaken beter kunnen. Is het team eruit, dan maakt de schoolleiding een conceptplan. Vindt het team die tekst oké? Dan pas komt het werkverdelingsplan op de mr-agenda, als instemmingsrecht voor de personeelsgeleding. Deze ideale gang van zaken is niet altijd de praktijk. In dat geval komt de mr eerder in actie: moedig team en schoolleider aan als ze het gesprek niet vanzelf zijn begonnen.

Verstandige medezeggenschappers en schoolteams houden elkaar vast tijdens de gesprekken over het volgende werkverdelingsplan. Zaken als taakbelasting, werktijden en pauzes hebben een rol, maar vallen ook onder diverse mr-rechten. En dan is er nog de vraag hoeveel personeel er volgende jaar beschikbaar blijft. Dat staat in het formatieplan, dat hooguit in concept beschikbaar is als het team al plannen moet maken.

Houd gezonde pauzes vast

Nu een groot deel van de basisscholen met een continuooster werkt, blijkt dat veel leerkrachten daardoor nauwelijks meer pauze hebben. "Pauze moet echt rusttijd zijn. Je moet bij wijze van spreken even naar de Hema kunnen lopen."

WAT IS PAUZE?

In artikel 1:7 van de Arbeidstijdenwet staat de definitie: "Pauze: een periode van tenminste 15 achtereenvolgende minuten, waarmee de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid."



Wanneer begint je werkdag als leerkracht? Om 08.15 uur, als de eerste kinderen en hun ouders binnen druppelen en je in de deuropening ze staat te begroeten? Of een kwartier later, om 08.30 uur, als de ouders het lokaal hebben verlaten en de kinderen op hun stoelen zitten?

Als je meer dan 5,5 uur werkt op een dag, heb je recht op een half uur pauze. Dat staat in de Arbeidstijdenwet. De pauze splitsen in twee keer een kwartier kan, als de personeelsgeleding in de medezeggenschapsraad instemt. Het gaat niet altijd zo. Leerkrachten die om 08.15 uur beginnen in een continuooster, krijgen vaak niet de pauze die ze nodig hebben. Soms begint hun pauze pas na 14.15 uur – 6 uur na de start, als het lokaal is opgeruimd en alle ouders en kinderen naar huis zijn. Na die pauze moeten ze weer aan de

slag voor overleg, administratie en andere taken.

ARBEIDSTIJDENWET

Voorheen stond in de cao dat een pauze echt een onderbreking van de werkdag moest zijn, en dus ergens tussen 12 en 14 uur moest vallen. Die voorwaarde staat niet meer in de huidige cao, zegt beleidsmedewerker Marcel Koning van de Algemene Onderwijsbond. "Maar in de Arbeidstijdenwet staat nog wel steeds de bepaling dat elke werknemer recht heeft op een half uur pauze bij een werkdag van meer dan 5,5 uur. Die pauze mag niet aan het begin of eind van de werkdag zitten. En het gaat natuurlijk om het doel van die Arbeidstijdenwet: werknemers gezond houden." Zeker in het primair onderwijs heb je een rustmomentje nodig halverwege de dag, zegt Koning. "Je bent continu gefocust, op rust en orde, maar ook ►



op veiligheid. Je hebt in de klas ogen in je rug nodig.” Vergelijk dat eens met een werknemer op een kantoor, zegt Koning, en hij neemt zichzelf als voorbeeld. “Ik loop naar de koffieauto-maat, babbel wat met een collega, kan rustig naar de wc als ik dat wil: dat zijn allemaal herstelmomenten verspreid over een werkdag, die een leerkracht in het basisonderwijs niet heeft. Hoe inspannender het werk is, des te meer mensen even rust nodig hebben tijdens hun werkdag.”

Er zijn natuurlijk allemaal mogelijkheden om leerkrachten wél rustig pauze te geven. Ondersteunend personeel inzetten bij de pleinwacht of de lunch, onder- en bovenboupauzes niet meer tegelijk plannen: “Maar dat

personeel moet je wel hebben”, raakt Koning aan een mogelijk knelpunt.

WERKVERDELINGSPLAN

De bepaling dat de pauze tussen 12 en 2 moet vallen is in 2019 uit de cao verdwenen bij de invoering van het werkverdelingsplan. Dat regelt namelijk dat teams zelf op schoolniveau afspraken mogen maken, dus dan slaat zo’n dwingend algemeen voorschrift nergens op. “Maar in de praktijk wordt hier op scholen vaak niet zo goed over nagedacht”, weet Koning. “Het onderwerp pauzes wordt vaak niet besproken als het werkverdelingsplan op de agenda staat, ook omdat de schooltijden meestal een soort van vaststaan.” Als je om 08.15 op school moet zijn als pleinwacht, of om leerlingen en ouders te

verwelkomen en alles klaar te zetten in de klas, is dat geen lestijd. “Maar het is wél werktijd”, zegt AOb-consulent Esther van Es. “Dat moet je dus regelen in het werkverdelingsplan. Er zijn directeuren die de inloop of pleinwacht niet als werktijd rekenen. Terwijl je in dat kwartiertje niet even naar de Hema kunt lopen, dus is het werktijd. Hele functionele werktijd bovendien. Want dat kwartiertje bij de deur om je leerlingen te groeten maakt dat je je lesdag rustig kunt beginnen, omdat je elke leerling even hebt gezien.”

GEZONDHEID

Omdat de dwingende bepaling niet meer in de cao staat, mogen werkgevers aan de pauzetijden knabbelen, erkent Koning. “Maar je moet toch vooral de gezondheid van je personeel in de gaten houden? Je wilt niet dat mensen een burn-out krijgen, of last krijgen van de werkdruk. Dat risico is groter als je tussendoor niet even bij kunt komen. Ik zou elke pmr adviseren om niet in te stemmen met een plan waarin personeel langer dan 5,5 uur aaneengesloten moet werken.” Bij de beoordeling is de gezondheid van het personeel van het grootste belang, benadrukt hij. Mocht het gebrek aan pauze tussendoor leiden tot gezondheidsklachten, meldt die dan bij de vakbond, adviseert hij. “Wij kunnen als AOb een melding doen bij de arbeidsinspectie en die zijn dan verplicht om een onderzoek in te stellen.” Het werkverdelingsplan kan alleen worden aangenomen als het team en de personeelsgeleding in de mr ermee instemmen. Let er dus op dat daar een goede regeling in staat voor de pauzetijden en de sprokkeltijd, dat kwartiertje aanwezigheid voordat de les begint, adviseert Esther van Es. “Werkgevers moffelen zo’n kwartiertje van tevoren soms weg”, merkt zij. “Maar bij een fulltimebaan gaat het om vijf kwartier per week. Dat tikt aan. Die voorbereidingstijd moet dus meegenomen worden in de opslagfactor of de overige taken. Het is sprokkeltijd, maar belangrijk om je werk goed te kunnen doen.” ■

KWARTIER OPSTARTEN IS WERKTIJD

Op dit moment ligt er een zaak rond ‘sprokkeltijd’ bij de Hoge Raad. Een voormalige werknemer van een callcenter (Teleperformance) was jarenlang 10 minuten voor zijn dienst begon, al aanwezig om systemen op te starten. Noodzakelijke voorbereidingstijd om te kunnen bellen op het moment dat ‘de lijnen’ officieel opengingen. Hij spande een rechtszaak aan om die jarenlange tien minuten extra ook uitbetaald te krijgen. De kantonrechter gaf hem gelijk, waarop Teleperformance in beroep ging. Ook de rechtbank in Den Haag gaf de medewerker gelijk. In de cassatie door Teleperformance bij de hoogste rechter, de Hoge Raad is nog geen uitspraak gedaan.

Deze zaak is niet 100 procent te vergelijken met het kwartiertje in het onderwijs, vindt een juridisch medewerker van de AOb “omdat er geen urenregistratie is in het onderwijs.” Maar, zegt hij: de rechters hebben in deze kwestie tot nog toe wél geoordeeld dat het om officiële werktijd gaat, dus is het belangrijk dat elke team dit goed opneemt in het werkverdelingsplan.”

Coalitie-akkoord

Wat vind jij: mr in de oppositie of in de coalitie? Sinds een paar maanden zijn dit levende termen voor mij geworden. Ik heb me aangesloten bij een politieke groep in Ermelo waar alle partijen links van het midden in samenkomen. Wij zitten in de oppositie in de gemeenteraad. De coalitie bestaat uit twee christelijke partijen en een partij die opgericht is na een toestand met een burgemeester en daar flink van geprofiteerd heeft. De drie wethouders zijn geleverd door deze partijen.

Je begrijpt dat de lijn die het college volgt niet direct de onze is. Dat zie je vooral terug op het gebied van duurzaamheid, groenbeheer en sociaal domein. Maar wat ook opvalt is dat de verschillen vaak in de marge te vinden zijn, al bepalen die wel het besluit.

Van nature voer ik oppositie. Mijn moeder zei: "Jij bent altijd al een zelfbewust kind geweest die wist wat hij wilde." Ik vul daarbij aan "...en dat op elk moment ook naar voren bracht." Dit klinkt nog redelijk positief, maar dat is het niet altijd. Er gaat veel energie verloren in deze tak van sport, energie die over het algemeen nergens toe leidt. Erger nog, je kan er mensen door kwijt raken. Helaas heb ik daar ook last van (gehad). Ik ben er erg goed in om de gaten te benoemen, de risico's, de optelsom van onnadenkendheid, het foute proces van niet betrekken, de oneerlijkheid van het bestaan enzovoorts. Het helpt echter alleen als dit lerend is, een kritische bijdrage, gericht op perspectief.

Oppositie voeren is een vak. Als je het ergens mee oneens bent, moet je weten



hoe je dat naar voren brengt. Een minderheidsstandpunt leidt vaak tot 'nee' en dat is niet de bedoeling. Ik zie medezeggenschapsraden vaak worstelen met dit gedoe. Soms brengen ze een gebrek aan kennis en deskundigheid in stelling, tijdgebrek komt vaak naar voren, beperkte invloed op het proces, dan weer confrontatie met voldongen feiten. Dat alles is geen oppositie voeren, maar lijkt meer op klagen. Ik heb de grootste waardering voor mijn collega's van Progressief Ermelo die gewoon overal induiken en oplossingen zoeken. Zo doe je dat als je ergens voor gaat. Medezeggenschap laat deze aanpak nog wel eens liggen. Te druk met andere dingen. Ergens is dat een fout in ons systeem, medezeggenschap is te belangrijk om het 'erbij' te doen. Succesvol oppositie voeren is ook zoeken naar medestanders, achterban mobiliseren, discussies voeren, framen van je standpunten, processen naar je hand zetten. Op inhoud is vaak veel te winnen. Waarom schrijven we eigenlijk geen coalitieakkoord voor medezeggenschap? Dat kan als onderdeel van het ambitiegesprek medezeggenschap. Als er bijvoorbeeld stront aan de knikker is geweest en er gewerkt moet worden aan herstel, is het goed om zo'n basisakkoord te schrijven. Meestal gebeurt dat niet, omdat al het andere veel belangrijker lijkt te zijn. Toch kan het evenwicht tussen vasthouden aan je eigen ideeën en ruimte zoeken voor samenwerking op inhoud een mooie opening opleveren.

Bijna alles onder de arbo-paraplu

Frisse lucht, goed onderhouden machines, beperking van de werkdruk en sociale veiligheid, het heeft allemaal te maken met arbeidsomstandigheden op scholen. De medezeggenschap heeft een stem. Negen tips om daar invloed mee uit te oefenen.



1 CHECK DE CONTEXT

Zelfs in het onwaarschijnlijkste geval dat jouw school nog niets op papier heeft over arbokwesties, dan zijn er altijd gewoontes, verwachtingen en mondelinge afspraken. In dat geval is de werkgever trouwens wel op veel fronten in overtreding. De wet verplicht elke school om een preventiemedewerker te hebben, die ook de taak heeft de mr te adviseren. Is er nog geen preventiemedewerker, dan heeft de personeelsgeleding van de mr instemmingsrecht bij de keuze van de persoon. Ook verplicht: een actueel inzicht in risico's en een plan van aanpak om gesignaleerde problemen aan te pakken. Arbobeleid leidt dus al snel tot nogal wat papier, waarbij goed arbobeleid zich beperkt tot de punten die relevant zijn voor de eigen school.

2 CHECK DE BASIS: WERKDruk

Overall is werkdruk van invloed op de arbeidsomstandigheden. Leidt hoge werkdruk tot stress, dan is dat een signaal dat eisen, inhoud en context van de baan niet passen bij de mogelijkheden van de werknemer om het werk goed uit te voeren. De werkgever en de preventiemedewerker horen alert te zijn op zulke signalen en ook de arbodienst kan ze waarnemen als onderdeel van de begeleiding van ziekteverzuim. De volgende

stap: inventariseer en analyseer de risico's zodat er een plan van aanpak komt ter verbetering. De maatregelen uit de arbocatlogi zijn voorgeschreven, tenzij de personeelsgeleding zich laat overtuigen dat een andere oplossing beter past bij de school. Bij het vaststellen van het plan van aanpak geldt instemmingsrecht.

3 CHECK DE BASIS: SOCIALE VEILIGHEID

Niks aan de hand als de sfeer in het team goed is, maar let op: je ziet nooit alles van collegiale verhoudingen. Veel bedrijven stellen daarom een interne vertrouwenspersoon aan waar personeel terecht kan om ongewenst gedrag te bespreken en aan te pakken. Een wettelijke verplichting voor een externe vertrouwenspersoon komt eraan voor alle organisaties inclusief scholen met meer dan tien werknemers, alleen de Eerste Kamer moet die nog afhandelen. Onveiligheid in de school is natuurlijk ongewenst, dus als dat risico nog een blinde vlek is, kan de medezeggenschap het onderwerp op de agenda zetten.

4 CHECK DE SPULLEN

Vingerverf in de kleutergroepen is veilig, maar bij andere materialen op school past voorzichtigheid. In praktijklokalen kan een ongeluk in een klein hoekje schuilen, bij onoplettendheid of door pech. Goed arbobeleid herkent de risico's

van soldeerbouten, zaagmachines en chemicaliën. Dat betekent aandacht voor preventie én voor eerste hulp als er toch iets misgaat. De preventiemedewerker is de centrale figuur bij dit onderdeel en het is aan te raden om als mr minimaal eenmaal per jaar contact te hebben, of vaker als er actuele kwesties op de agenda staan.

5 CHECK DE BIJZONDERHEDEN: LUCHTKWALITEIT

Ramen open en jassen aan, want de meter slaat rood uit. De aandacht voor luchtkwaliteit is toegenomen, zeker toen werd aangetoond wat iedereen al kon vermoeden: in een muf lokaal gaat de concentratie achteruit, met funeste gevolgen voor de leerprestaties. Net zo belangrijk is het effect op de leraar, die ook niet optimaal presteert bij een overmaat aan kooldioxide. Mocht jouw schoolbevolking ondanks subsidies, actieplannen en hulpteams nog zuchten in bedompte lokalen, dan hoort dit onderwerp met voorrang op de mr-agenda. Er zijn allerlei maatregelen mogelijk, van gedragsverandering en bewustwording tot bouwkundige ingrepen. Komt het even niet uit? Een gezond binnenklimaat valt onder de arboverplichtingen en goed ventileren levert ook een bijdrage aan het verjagen van verkoudheidsvirussen en andere ziekteverwekkers. ►



6 CHECK DE ACHTERBAN
Terwijl de ene collega liefst nog in korte broek loopt heeft de ander alweer een sjaal om, want mensen verschillen van elkaar. Goed arbobeleid heeft oog voor individuele wensen en behoeftes, net als goede medezeggenschap. Vergeet dus niet om je inzet voor betere arbeidsomstandigheden te bespreken met de collega's en hen op de hoogte te houden van wat de mr heeft besproken en bereikt.

7 CHECK DE AGENDA
Risico-inventarisaties, plannen van aanpak en andere beleidspapieren gelden niet voor eeuwig. Nieuwe risico's en werkomstandigheden leiden tot een nieuwe inventarisatie. Ook als er niets lijkt te wijzigen is een vaak gehoord advies om de inventarisatie elke drie jaar tegen het licht te houden en de uitvoering van het plan van aanpak jaarlijks te beoordelen. Vermeld tijdig op de termijnagenda van de mr dat zo'n evaluatie en bijstelling eraan komen zodat de mr zich kan voorbereiden. Zijn er gebeurtenissen of ontwikkelingen van belang, breng die dan onder de aandacht van de overlegpartner, de preventiemedede-

werker en andere belanghebbenden. Het is niet de taak van de mr zelf om beleidsdocumenten bij te stellen. De medezeggenschap geeft suggesties en is in een volgend stadium aan zet om in te stemmen of advies te geven.

8 VASTGELOPEN? VRAAG ADVIES
De regels en adviezen rond arbeidsomstandigheden zijn te zien als een kathedraal van goede bedoelingen, waar allerlei adviseurs klaarstaan om de bezoekers te assisteren. Eerste wegwijzer zijn de arbocatalogi voor primair en voortgezet onderwijs, die elke zes jaar worden bijgewerkt met de nieuwste inzichten. Handreikingen vol voorbeelden staan op de bijbehorende websites. Voor het voortgezet onderwijs is advies in te winnen bij kenniscentrum Voion, het arbeidsmarkt en opleidingsfonds dat door vakbonden en werkgevers gezamenlijk in stand wordt gehouden. In het primair onderwijs zijn deze taken ondergebracht bij het Vervangingsfonds/ Participatiefonds en bij Arbomeester.

9 GEEN GEHOOR?
Stuit de medezeggenschap op problematische arbeidsomstandigheden waarbij het steeds niet lukt om iets te verbeteren, dan is als volgende middel de Arbeidsinspectie inzetbaar. Deze inspectie komt ook op eigen initiatief langs bij bedrijven, een bezoek waarbij de mr het recht heeft om de inspecteur te vergezellen. Bij structurele problemen zoals te lange werktijden of onveiligheid op de werkplek is het mogelijk een melding te doen. Let op: individuele meldingen worden geregistreerd, bij een melding namens de mr of de vakbond moet Nederlandse Arbeidsinspectie altijd in actie komen. De inspectie zal de arbocatalogus raadplegen bij de beoordeling of de school voldoende heeft gedaan om de problemen de wereld uit te helpen. ■

MEER INFORMATIE



SCAN DE CODE
VOOR DE
ARBOCATALOGUS PO



SCAN DE CODE
VOOR DE
ARBOCATALOGUS VO



SCAN DE CODE
VOOR DE RICHTLIJN WERKSTRESS
VAN DE NEDERLANDSE
ARBEIDSINSPECTIE





'Het onderwijs is van ons allemaal'

VERVOLG VAN PAGINA 3

Kwartiermaker Mark van Essen vindt bredere communicatie essentieel voor het nieuwe project Versterking Medezeggenschap. In en rond de mr moet meer gepraat worden over goed onderwijs.

In 'het veld', van het ministerie tot aan ouderorganisaties, vakbonden, toezichthouders en leerlingcomités, heeft ieder z'n eigen expertise. Van Essen: "Als je die allemaal betreft bij de belangrijke thema's, krijg je uiteindelijk betere besluiten." Er bestaat nu soms 'enig onderling wantrouwen' tussen alle betrokkenen, merkt hij voorzichtig op. "Dat is natuurlijk niet nodig en daarom moet je meer met elkaar in gesprek. Het onderwijs is van ons alle-

maal. Als je een voorstel goed voorbereidt en het wordt breed gedragen, dan is instemming of advies van de mr alleen maar het laatste stukje. Dus een mr wordt hiermee wel geholpen, verwachten we."

Leidt meer met elkaar praten tot betere besluiten of tot helemaal geen besluiten, omdat alles in ellenlange discussies verzandt?

"Het kan goed werken om te bespreken wat goed is voor de mensen die in het onderwijs werken, voor leerlingen, voor ouders, voor schoolleiders. Het kan ook gaan over thema's die niet in de medezeggenschapsraad aan de orde komen. Bedenk: maar een klein deel van alle betrokkenen praat mee in de mr, vaak vooral de personeelsgeleding." Goed onderwijs als overkoepelend belang betekent prettig werken en kwalitatief goede lessen. "Daar gaan niet alleen personeelsleden en schoolleiders

over. Ook leerlingen en ouders en toezichthouders hebben hun eigen invalshoeken en zijn experts op hun eigen terrein. Het verbreden van het gesprek voegt iets toe, daar geloof ik in."

Niet alleen de schoolleider kan een thema agenderen. "Dat kan natuurlijk ook heel goed vanuit de ouders of de oudercommissie komen, of vanuit de leerlingen. Zij hebben allemaal een eigen achterban en netwerk. Van daaruit agenderen moet de norm worden. Nu is het nog uitzondering om breder met elkaar te overleggen."

Het past bij het maatschappelijke streven naar plattere structuren en organisaties, om bij betrokkenen informatie 'op te halen', en niet alleen te zenden, vindt Van Essen. "Op veel scholen zie je dat personeel meer zelf aan het roer staat: het werkverdelingsplan in het po, het vrijere taakbeleid in het vo. Over de trend van gepersonaliseerd leren met een coach die leerlingen helpt kiezen, dat zijn dingen die kun en wil je als schoolleider niet zomaar beslissen: daar vinden ouders, leerlingen en personeelsleden óók wat van, ieder vanuit hun eigen expertise. Zo'n besluit kun je niet alleen maar in de mr bespreken, dat gesprek moet je breder voeren om van elkaar te leren."

Hoe krijg je bij zo'n gesprek iedereen 'aangehaakt', zoals dat tegenwoordig heet?

"Dat zijn we nu aan het uitzoeken, met alle betrokken organisaties. Wat hebben zij nodig, welke instrumenten zijn geschikt? Hoe bieden we informatie aan: met podcasts, een website, filmpjes? Hoe ontmoet je elkaar, op regio-bijeenkomsten? Komen er quickstarts over een thema met één van de betrokken organisaties? Zo werk je naar breder gedragen besluiten toe. Iedereen heeft een eigen netwerk. Als we samenwerken en samen praten kunnen we de expertise over thema's vergroten."

Van Essen verwacht voor de zomer meer duidelijkheid over de concrete werkwijze van het project Versterking Medezeggenschap. ■

‘Met deze mensen gaan we het doen’

Het instemmingsrecht op de formatie draait om meer dan fte's. Zorg als medezeggenschapper dat je een goed beeld hebt hoe de organisatie in elkaar zit en met wie je werkt op school.



De formatie is één van de belangrijkste onderwerpen die in de medezeggenschapsraad aan de orde kunnen komen, vindt trainer Saskia van der Schaaf. “De hamvraag is natuurlijk: met wie werk ik samen op school? En: hoeveel geld is er, is er meer of minder geld dan vorig jaar, kunnen we ons personeelsbestand uitbreiden of moeten we krimpen?” Het bestuur moet het formatieplan voor 1 mei vaststellen, dus het moet uiterlijk in het voorjaar op de mr-agenda staan. Het instemmingsrecht op de samenstelling van de formatie staat in artikel 12, lid b van de Wms. Naast de vraag wie je collega's zijn in het komende jaar draait het er ook om hoe de formatie precies is samengesteld. “Hoeveel procent van de beschikbare middelen gaat er naar de directie, hoeveel naar ondersteunend personeel als toa's en klassenassistenten en hoeveel naar de docenten? Hoeveel naar het primaire proces, en hoeveel gaat er naar overhead, naar het stafbureau bijvoorbeeld of de conciërges?”

Het formatieplan moet dit duidelijk maken. Het stuk beschrijft niet alleen de keuzes voor het komende jaar, maar ook wat de school de komende vier jaar verwacht: leerlingenaantallen, de gewenste klassengrootte, de gemiddelde leeftijd van het personeel en de vooruitzichten op natuurlijk verloop in het personeelsbestand.

Als alles hetzelfde blijft als het jaar daarvoor, is er vaak niet zoveel stof voor discussie. Eigenlijk is dat maar zelden het geval. De directeur krijgt bijvoorbeeld een subsidie toegewezen en wil de zorgformatie uitbreiden. Wat als er ineens een ingrijpend voorstel voor verandering ligt? Denk bijvoorbeeld aan het voornemen om de directie te halveren of verdubbelen. Daar kan een directe aanleiding voor zijn, ziet Van der Schaaf in de praktijk. “In het voortgezet onderwijs stapt een school dan bijvoorbeeld over op meer zelfsturende teams. Daarna heb je waarschijnlijk minder conrectoren nodig.”

OUDERGELEDING

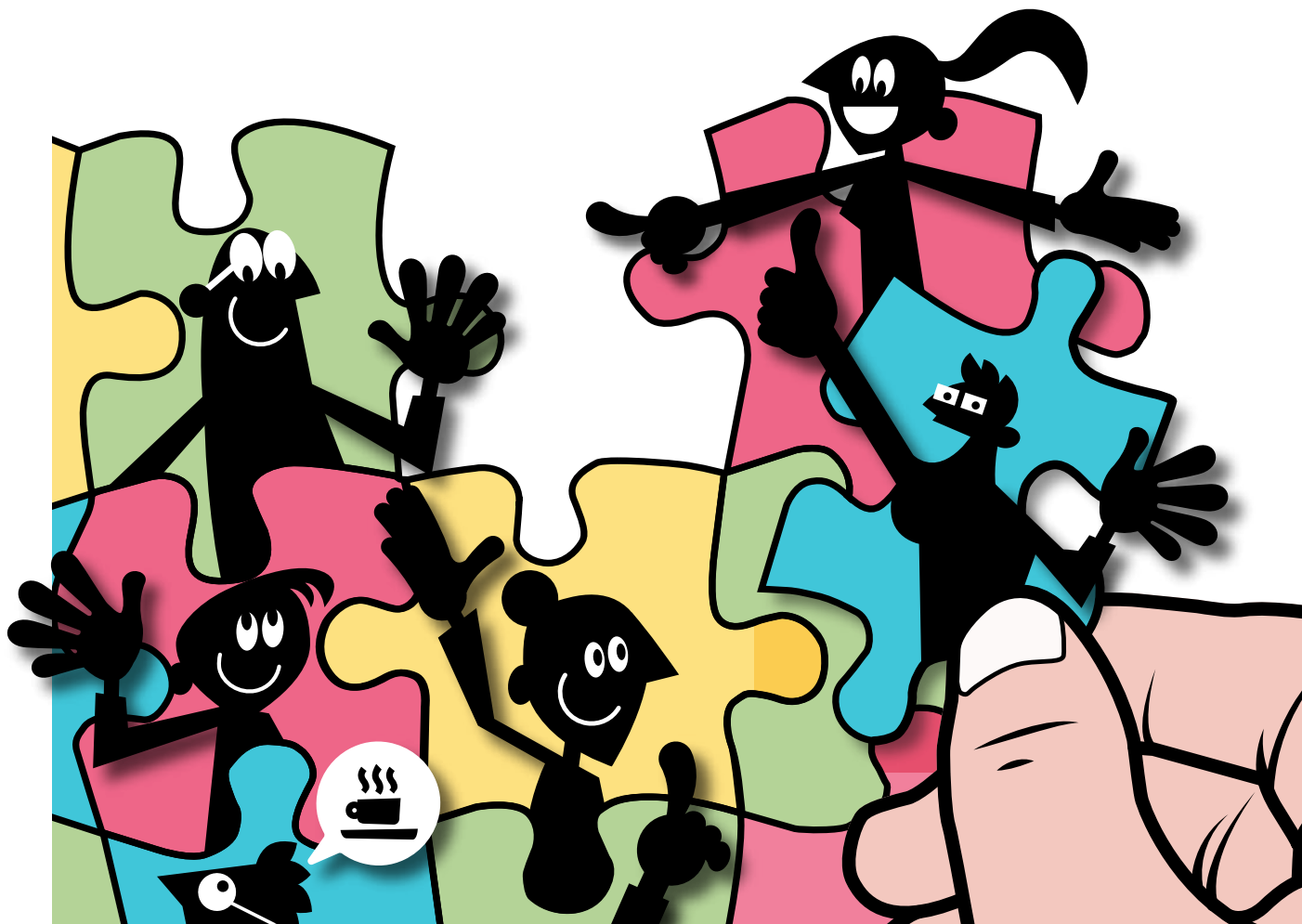
Voor elke wijziging in het formatiebeleid geldt: de personeelsgeleding in de medezeggenschapsraad heeft instem-

mingsrecht. De oudergeleding van de mr heeft hier wettelijk gezien geen zeggenschap over, maar mag natuurlijk wel een mening geven. Van der Schaaf: “Natuurlijk vinden ouders daar ook wat van. Dat standpunt is het waard om gehoord te worden. De mening van ouders kun je als personeelsgeleding en directie wel meenemen in je overwegingen.”

Bij het gesprek over de formatie hoort een duidelijk en actueel overzicht. Welke functies zijn er op onze school? Hoe zit het met de functiemix: hoeveel mensen hebben we in elke schalen? Hoe zit het met de vaste en de flexibele formatie? Bestaat onze flexibele schil uit zzp'ers, of komen deze medewerkers via een uitzendbureau? Hoeveel vrijwilligers werken er bij ons? Het formatie-overzicht dat de medezeggenschapsraad voor zich krijgt is vaak geanonimiseerd, maar op de meeste scholen is het geen geheim wie in welke schaal zit.

NPO-MIDDELEN

Zo'n 'organogram' moet je duidelijk voor je zien bij het gesprek over de



formatie, zegt Saskia van der Schaaf. “En de laatste jaren moet je nog een onderwerp bij dat gesprek betrekken, namelijk: wat hebben wij gedaan met de middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs? Beïnvloeden die de formatie?”

Die NPO-middelen zijn in het schooljaar '24-'25 voor het laatst in te zetten. “Als medezeggenschapper wil je natuurlijk wel weten wat er gebeurt als dat extra geld er niet meer is. Vallen er dan gaten in de formatie?”

Datzelfde geldt voor alle eenjarige of meerjarige (project)subsidies, zegt zij. “Je moet weten: beïnvloeden die de formatie?”

LOOPBAANPERSPECTIEF

Vooruitkijken is ook van belang. Wat zijn de plannen voor de toekomst, wat wil het managementteam met de formatie? Wie kan er nog groeien, hoe

‘Waar vallen de gaten en hoe kun je daar op anticiperen?’

zit het met het loopbaanperspectief van de oop'ers?

Saskia van der Schaaf: “Het mooiste is natuurlijk als het hele team al is meegenomen in de plannen, en het daarna pas aan de orde komt in de medezeggenschapsraad. Het is voor iedereen belangrijk om te weten: met deze mensen gaan we het doen. Stel een ib'er gaat één dag per week meer werken, dat heeft ongetwijfeld

consequenties en is een belangrijke beleidswijziging. Of er zit een pensioering aan te komen: waar vallen dan de gaten en hoe kun je daarop anticiperen? Belangrijk gespreksonderwerp voor de mr.”

In deze tijd van grote lerarentekorten is natuurlijk meer de vraag: wáár vinden we nieuwe collega's? Op veel scholen zitten permanent gaten in de formatie, ook dat moet je als mr niet uit het oog verliezen als het formatieplan op de agenda staat: wat zijn de consequenties, hoe houden we de negatieve gevolgen zo beperkt mogelijk? Van der Schaaf: “Alle taken die er zijn, moet je toch verdelen over het personeel dat er wel is.” Ze waarschuwt verder tegen ongewilde verschraling van het werk: “Blijf opletten. Mensen moeten, ondanks de personeelstekorten, ook de kans krijgen om zich te scholen, te professionaliseren.” ■

Werkverdeling

De personeelsgeleding in de mr heeft er aandachtspunten bij. Dat komt door twee aanpassingen in de cao-teksten over het werkverdelingsplan en beloning in het primair onderwijs. Allereerst is bij het werkverdelingsplan voor- en nawerk duidelijker omschreven. Ten tweede is inzet van onderwijsondersteunend personeel als vervanger wegens het lerarentekort nu ook een agendapunt voor de medezeggenschap.

Bij het evalueren en jaarlijks herschrijven van het werkverdelingsplan ligt de bal zoals bekend bij team en schoolleider. De daar gemaakte afspraken komen ter instemming bij de pmr, die controleert of er draagvlak is binnen het team, of iedereen voldoende heeft kunnen meepraten, en of de afspraken in orde zijn. De opslagfactor of het voor- en nawerk komen dan nogal eens ter tafel: welke werkzaamheden daaronder vallen is op veel scholen voor discussie. In de cao-tekst is daarom

bij artikel 2.2.7 nu een verduidelijking opgenomen: het voorbereiden van lessen, het nakijken van toetsen en opdrachten, en de administratieve verwerking vallen onder voor- en nawerk. Zo is de balans tussen tijd en taken makkelijker te vinden.

De werkdruk in het onderwijs blijft mede door het lerarentekort hoog. Ook het onderwijsondersteunend personeel draait weleens klassen. Maar welke taken vragen we eigenlijk aan het Onmisbaar Onderwijs Personeel? Wie wil en kan, welke begeleiding is nodig, welke oop-taken schuiven dan door of blijven achterwege?

Bij tijdelijke inzet van een oop-collega om de afwezigheid van een leraar op te vangen hoort een andere beloning. Artikel 6.2 van de cao primair onderwijs beschrijft hoe werkgever en werknemer vooraf afspraken maken over extra beloning en extra faciliteiten. De cao-partners hebben vastgesteld dat

dit type waarneming of vervanging geen uitzondering meer is, zodat de werkgever er beleid voor moet opstellen dat op alle scholen van het bestuur geldt. Daarmee is het een agendapunt voor de personeelsgeleding van de gmr, die instemmingsrecht heeft op zo'n beleidsvoorstel.

Deze nieuwe cao-bepalingen zijn van belang bij het contact met de achterban over het werkverdelingsplan en de positie van de oop-collega's daarbinnen. AO_b Medezeggenschap kan ondersteuning verzorgen over deze en andere aspecten van formatie en taakbeleid.

Artikel 2

2.2.7: In het werkverdelingsplan worden ten minste geregeld:

- De verdeling van de te geven lessen en groepen over de individuele teamleden;
- De verhouding tussen lesgevende taken en overige taken;
- De tijd die leraren nodig hebben voor het voorbereiden van lessen en het nakijken van toetsen en opdrachten waaronder ook de administratieve verwerking daarvan.

Artikel 6

6.2.4: Als waarneming of vervanging zoals bedoeld in lid 3 in de organisatie voorkomt, stelt de werkgever met instemming van de pgmr hierover beleid op.



Uitspraken

Advies na benoeming? Dat werkt niet altijd

Eerst een nieuwe directeur-bestuurder benoemen en dan vijf dagen later advies vragen aan de medezeggenschap? De Stichting Islamitische School Amsterdam dacht ermee weg te komen, maar de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van de drie As-Siddiegscholen legde zich er niet bij neer.

Een advies, het is al vaker vastgesteld door de geschillencommissie, moet wel invloed kunnen hebben op het te nemen besluit. Dat lukt niet als de directeur-bestuurder de aanstellingsbrief al in huis heeft terwijl de gmr nog vergadert. Adviesrecht geschonden, besluit van tafel.

Dat was te snel geoordeeld, bleek nadat de overlegpartner in hoger beroep was gegaan. De Ondernemingskamer van het Gerechtshof Amsterdam sloeg de wet erop na en constateerde dat de commissie iets was vergeten: de benoeming en het gmr-advies moeten bij zo'n adviesgeschil inhoudelijk worden beoordeeld. De Ondernemingskamer deed dat als herstelmaatregel zelf. De uitkomst: de directeur-bestuurder voldoet aan het functieprofiel en mag dus blijven. Harmonieus overleg is nog altijd buiten zicht bij deze scholen. Zowel binnen het bestuur als binnen de gmr heerst onderlinge onenigheid. Er lopen op het moment van schrijven meer dan tien geschillen. Die gaan onder andere over de kostenvergoeding van juridische ondersteuning. Aanwijzingen van de Inspectie van het Onderwijs om het bestuur te verbeteren zijn niet opgevolgd en daarom draait het ministerie van Onderwijs op dit moment de duimschroeven aan door geld in te houden. Ook dat heeft bestuur en gmr nog niet dichterbij elkaar gebracht.

LANDELIJKE COMMISSIE VOOR GESCHILLEN WMS 50462,
19 OKTOBER 2023
GERECHTSHOF AMSTERDAM 200.334.779/01 OK,
29 JANUARI 2024

Deskundigheid is geld waard

Met de opheffingsnorm in beeld terwijl er geen groei meer te verwachten valt, is sluiting van een school meestal onvermijdelijk. Net zo onvermijdelijk is dat leerkrachten en ouders in de medezeggenschap alles op alles zetten om hun school toch te behouden. In het Limburgse dorp Sleik vroeg de mr dan ook een deskundige om bijstand.

De afloop van de zaak zelf bleef gelijk: de mr stemde niet in met fusie en overplaatsing van leerlingen, maar de te kleine school fuseerde toch met een andere vestiging van het bestuur, één kilometer verderop.

Was de advisering dan wel nodig? Het schoolbestuur vond van niet, en weigerde een deel van de kosten te vergoeden. Daar is de geschillencommissie het niet mee eens: dreigende opheffing is belangrijk genoeg om de mr advies te gunnen, en de gehanteerde uurtarieven van 170 en 220 euro per uur zijn redelijk. Een en ander was fatsoenlijk begroot, de gemaakte kosten zijn daarbinnen gebleven en een mr kan ook advies nodig hebben als er nog geen concrete aanvraag om advies of instemming ligt.

Ook de factuur voor het geschil over de kosten moet door het bevoegd gezag worden vergoed.

LANDELIJKE COMMISSIE VOOR GESCHILLEN WMS 50405,
8 NOVEMBER 2023

Werktips voor het jaarverslag

Zijn de beloftes ingelost? Welke onverwachte gebeurtenissen hebben de school beïnvloed?

Wat zijn de trends in het cijferwerk? Het hoort allemaal te blijken uit het jaarverslag. Enkele leestips voor het document waar de medezeggenschap en de overlegpartner van kunnen leren voor de toekomst.

Schoolplan, koersplan, beleidsplan, formatieplan, begroting, allemaal komen ze langs de medezeggenschap ter informa-

tie, advies of instemming. Het jaarverslag is een vreemde eend in de bijt: medezeggenschappers kunnen er veel informatie uit halen, maar hebben geen invloed op de tekst. "Het is een terugblik en daarmee een belangrijk gespreksonderwerp", zegt Moniek Scheelings, rayonbestuurder primair onderwijs bij de AOb. "Begrotingen en plannen kunnen beleidsmatig wensdenken zijn, in het jaarverslag staat wat er werkelijk is gebeurd."

Net als voor aandeelhouders in het bedrijfsleven is het jaarverslag een gewichtig document voor de financier van het onderwijs. Het ministerie van OCW heeft een brochure van 48 pagina's vol richtlijnen en voorschriften, waaronder de plicht om uiterlijk 1 juli de tekst en de cijfers in te leveren. De regels zijn gelijk

voor alle onderwijssectoren en het woord medezeggenschap komt in de brochure niet voor. Het jaarverslag daarentegen staat wel in de Wet medezeggenschap op scholen. Artikel 8, lid 2c legt het bestuur de informatieplicht op om jaarlijks voor 1 juli de (g)mr te informeren.

DE PRAKTIJK

"In het jaarverslag zie je terug wat in de praktijk van het beleid is waargemaakt", vat Scheelings samen. Ook het sociaal verslag is onderdeel van het jaarverslag. Gegevens over verzuim, wervingsbeleid, leeftijdsopbouw, het zijn allemaal cijfers die inspireren tot een gesprek over de afgelopen situatie en de benodigde stappen om te komen tot nieuw of aangepast beleid. "Elk jaarverslag is anders, want de inhoud wordt bepaald door de situatie", aldus Scheelings. "In het verleden zag ik bij een groot schoolbestuur bijvoorbeeld

dat bij de werving en selectie wel 150 mensen waren doorgestroomd, dat is echt heel veel. En dat lag dus niet aan hun beleid, maar onder andere ook aan internationale ontwikkelingen. Europese politieke ontwikkelingen kunnen gevolgen hebben voor de personeelssamenstelling die op internationale scholen daardoor sterk kan fluctueren. Internationale samenwerking bij de politie bijvoorbeeld kan ervoor zorgen dat er veel functionarissen voor langere tijd naar Nederland komen en die brengen hun gezinnen mee. De kinderen moeten naar school en zo is er voor een korte periode allemaal personeel nodig." In minder uitzonderlijke situaties kan het jaarverslag eveneens ogen openen. Zo heeft ook het onderwijs de plicht om werk te bieden aan mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, en dat doel laat zich eenvoudig opschrijven. Sinds 2022 is het expliciet een verplicht onderdeel van het jaarverslag om te vermelden of en hoe het is gegaan bij de inrichting van die participatieba-



nen. “Als daar zaken te verbeteren zijn, heb je meteen een actueel aanknopingspunt voor een gesprek over diversiteit en inclusie.”

PENSIOENGOLF IN ZICHT

Cijfers kunnen een andere aanleiding zijn voor een gesprek aan de overlegtafel. De leeftijdsopbouw van het personeel bijvoorbeeld, is er behoefte aan extra scholing voor jongere leraren of moet de school zich schrap zetten voor een pensioengolf? Heeft de huisvesting meer of minder gekost dan voorzien, is een voorgenomen project wel uitgevoerd? Scheelings: “Aan de

gegevens zelf kun je niets meer veranderen, het is allemaal al gebeurd, maar je kunt er wel van leren. Kijk met aandacht terug en dan merk je dat je er lol in krijgt.”

Een goed jaarverslag begint met een inleiding door de bestuurder die niet om de zaken heen draait. “Zo’n stuk kan de mr aangrijpen voor een visiegericht gesprek, want je hebt concrete gegevens. Dat is echt iets anders dan een koersdocument of een meerjaren strategisch beleidsplan.”

En wat moet de mr als het jaarverslag teleurstellend weinig informatie bevat?

Scheelings: “Je kunt je afvragen of ocw daar genoeg mee neemt. Mijn eerste vraag zou zijn: is dit echt alles wat we op school gedaan hebben?” ■

DIT MOET ER ZEKER IN

- Bestuursverslag met toegankelijke informatie over relevante ontwikkelingen rond personeel, onderwijs, huisvesting, kwaliteitszorg, governance, onderzoek, samenwerkingsverbanden en internationalisering;
 - OCW kan extra relevante politieke of maatschappelijke thema’s aangeven;
 - Jaarrekening en balans inclusief verantwoording wetgeving op topinkomens;
 - Continuïteitsparagraaf over de financiële gevolgen van voorgenomen beleid.
- Sinds 2021 moet het jaarverslag op de website van het schoolbestuur worden gepubliceerd.

de Jan Menger expert

‘Boxenmodel vereenvoudigt taakbeleid’

Wie doet wat, hoeveel uren krijg je voor deskundigheidsbevordering, hoeveel uren sta je als docent voor de klas? Taakbeleid hoort hoog op de mr-agenda. Voor een goede bespreking moet je wel weten hoe het zit op je school. Dat is eenvoudiger met een nieuw AOb-hulpmiddel.

Jan Menger, adviseur en trainer medezeggenschap bij de Algemene Onderwijsbond, bedacht een slimme manier om het taakbeleid eerlijk in kaart te brengen. Binnenkort verschijnt een brochure over wat hij het ‘boxenmodel’ heeft genoemd.

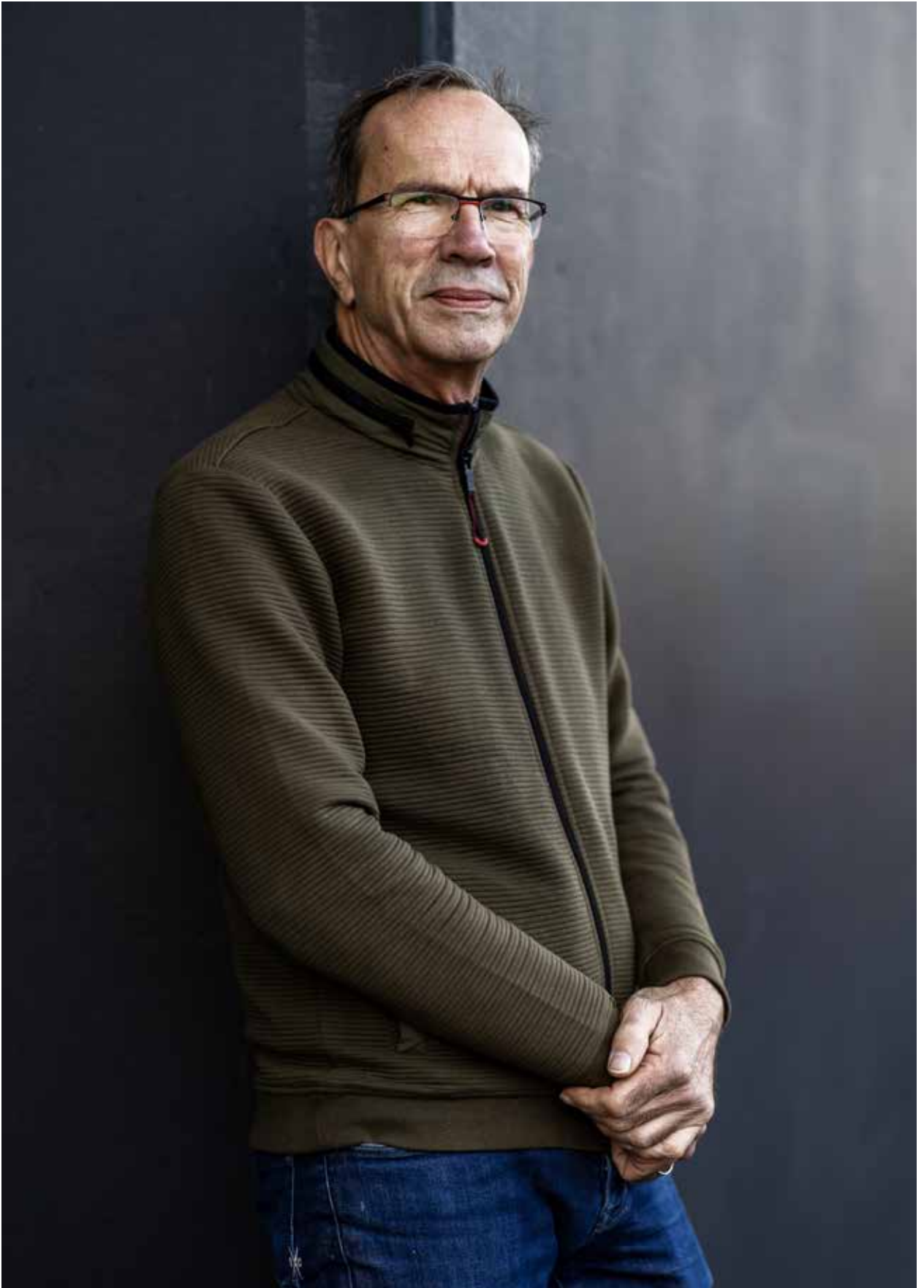
Wat is het grote voordeel van dit boxenmodel?

“Het is eigenlijk gewoon een invul-oefening. Alles zit erin. Dus het is een kwestie van inkloppen: in box 1 zit de tijd voor lessen, in box 2 de opslagfactor, in box 3 de uren voor professionalisering (en die bestaat weer uit drie onderdelen), in box 4 zit de tijd voor ontwikkeling, verbreding en verdieping, in box 5 de overige taken en in

box 6 zit het individueel keuzebudget. Uitgangspunt is de meest recente cao-vo en het gegeven dat een volledige aanstelling 1659 klokuren heeft. Alle docenttaken die in de zes boxen zitten, moeten daarin passen. Bij een part-time aanstelling natuurlijk naar rato.”

Waar gaat het nu nog vaak mis?

“Bijvoorbeeld bij box 6: individueel keuzebudget-werkdrukvermindering. In de cao staat dat elke werknemer de beschikking krijgt over een basisbudget van 90 klokuren: daarmee kun je persoonlijke keuzes maken die passen binnen jouw levensfase en die jouw duurzame inzetbaarheid vergroten. In de praktijk merken wij vaak dat dit nauwelijks in het taakbeleid wordt opgenomen.” ►





‘Meer in lijn met werkelijkheid’

Een deel van de medezeggenschapsraad van het Gemeentelijk Gymnasium Hilversum ging met het boxenmodel aan de slag. Wat zijn hun ervaringen?

Kan iedereen dit zelf invullen?

“Je moet natuurlijk wel in de materie zitten en goed weten hoe het jaar op jouw school is opgebouwd. Hoeveel normale lesdagen zijn er eigenlijk en hoeveel organisatie- en ontwikkeldagen? Dan blijkt al snel dat je op een ander getal komt dan de 37,8 lesweken (189 dagen) die er in de wet onderwijstijd staan.”

Is het boxenmodel voor iedereen gratis te downloaden?

“Nee. Wij hebben dit als AOOb ontwikkeld en onze trainers gaan ermee aan de slag als daar op scholen behoefte aan is. Dit is natuurlijk een hele bruikbare onderlegger om op locatie te gebruiken om het gesprek met directie en personeelsgeleding van de mr goed en inhoudelijk te voeren.”

Heb je nog een advies voor medezeggenschappers?

“Scholing helpt je verder. Dat weet toch iedereen in het onderwijs? Dus zorg dat je ook als medezeggenschapsraad scholing inkoop. Het bevoegd gezag doet dat ook. Zorg dat jij als mr ook sterk in je schoenen staat.” ■

Rogier Oranje, lid van de personeelsgeleding en secretaris van de mr: “Als je heel eerlijk bent, dan is het taakbeleid toch een papieren werkelijkheid. Het is een fascinerende reken-som, waarbij je stelt: taak x of y kost zoveel uur, dat is bijvoorbeeld drie of tien procent van je werktijd. Maar dat is vaak helemaal geen benadering van de werkelijkheid. Dat is wel het idee van dit boxenmodel, om het taakbeleid meer in lijn te brengen met de werkelijkheid.”

“Wat wél de werkelijkheid is: bijna iedereen heeft het gevoel dat er te weinig uren in een week zitten voor al het werk dat moet gebeuren. Bijna iedereen ervaart werkdruk. Maar ik ken geen docent die zegt: ik heb te weinig uren voor mijn persoonlijke ontwikkeling, of: mijn voorbereidingstijd is op voor deze klas, dus ik stop ermee. Dat gebeurt gewoon niet op een school, dat is geen issue. Zo werkt het niet, al lijkt dat wel zo bij het taakbeleid. Bij het mentoraat bijvoorbeeld kun je niet zeggen hoeveel uur je er precies mee bezig bent. Het ene jaar heb je als mentor een moeilijke klas, waar je veel tijd aan kwijt bent, het andere jaar houd je misschien uren over.”

Het taakbeleid is daarom eigenlijk nogal een bureaucratische oefening, vindt hij. “Maar je moet natuurlijk wel fets hebben, enig houvast, een idee over hoeveel tijd iets kost of je er bij benadering voor nodig hebt. Het is ook een soort vangnet. Door het taakbeleid weet je wat er wel en niet van je verwacht wordt.”

Waar het natuurlijk om draait is werkdruk. “Dat speelt voor iedereen in het onderwijs. En dan is inzicht belangrijk. De afgelopen jaren zijn er in de cao steeds ‘pleisters geplakt’, om de werkdruk te verlagen. Op onze school

was daar nooit iets van in het taakbeleid opgenomen. Het ging steeds weer om losse flodders, een paar uur hier en daar, maar dat hebben we nooit goed geïntegreerd. Daarom wilden we er nu wel eens goed naar kijken. Vanuit een docent kwam die vraag ook, hij had de indruk dat het niet klopte.”

Belangrijk uitgangspunt, ook bij dit boxenmodel, is het aantal lesweken op een school. Rogier Oranje: “Met 30 lesweken maak je natuurlijk meer lesuren per week dan bij 40 weken. Maar dat is toch een hele reken-som, hoeveel dagen geven wij nou precies les.” Een aantal docenten ging onafhankelijk van elkaar aan het tellen en iedereen kwam op ongeveer 36 lesweken uit. Oranje: “Dan is het een kwestie van rekenen: wat hoort er volgens ons bij het lesgeven en dus bij de opslagfactor, wat hoort er bij scholing, wat valt er onder de algemene taken en wat zijn bijzondere taken: het zijn allemaal knoppen waar je aan kunt draaien en met het boxenmodel zie je als je aan één knop draait, welke gevolgen dat heeft.” Heeft het tot een concrete aanpassing geleid? “De rapportvergaderingen stonden bij ons onder algemene taken. Die willen we nu aan de opslagfactor koppelen, dat lijkt logischer.” Het voorstel voor het nieuwe taakbeleid ligt nu bij de schoolleiding. “Er is genoeg hectiek, dus we willen dit niet meteen volgend jaar invoeren. Het wordt eerst voorgelegd aan personeel en medezeggenschapsraad en natuurlijk volgt er kritiek en komen er op- en aanmerkingen. Dan gaan we eerst daar weer mee aan de slag. Maar we denken dat we hier een goede stap mee zetten en verwachten dat we aanpassingen in de cao voortaan ook sneller kunnen integreren.”

AOb medezeggenschap ondersteunt medezeggenschapsraden en ondersteuningsplanraden met een uitgebreid pakket aan informatie, advies en trainingen. Actueel aanbod op AObmedezeggenschap.nl. Bel of mail: 030 298 92 32, mz@aob.nl

Maatwerktrainingen: inhoud op basis van wensen van de mr in overleg met de AOb-trainers. Cursus, evaluatie en nazorg gebeuren op de eigen school.

Advies en begeleiding: als de mr te maken krijgt met een moeilijk proces zoals fusie, krimp en nieuwbouw of voor analyse van financiën en de lumpsum.

Themacursussen: open inschrijving voor nieuwkomers en gevorderde medezeggenschappers, cursuslocatie Utrecht of online.

Nieuwsbrieven: blijf op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen in scholing en medezeggenschap. Neem een abonnement via aob.nl/aanmelden-nieuwsbrieven.

Servicepakket: advies van onderwijsspecialisten en juridische

experts voor mr, gmr en opr via de telefonische helpdesk medezeggenschap en per e-mail. Korting op cursussen, rechtsbijstand en meer. Abonnementskosten komen voor rekening bevoegd gezag.

Mediation: professionele hulp om het gesprek weer op gang te brengen als conflicten hoog zijn opgelopen.

Kennisbank: op AObmedezeggenschap.nl zijn artikelen uit vorige nummers van InfoMR te vinden. Alle informatie is toegankelijk via de zoekfunctie van de kennisbank.

Dienstverlening van AOb medezeggenschap begint met een intakegesprek. Neem contact op via 030 298 92 32, mz@aob.nl of een AOb-consulent

Basis medezeggenschap

2 en 16 april, vo Utrecht
3 en 24 april, vo, Utrecht
13 en 27 juni, po. Utrecht

Korte online basistraining

19 maart, vo
23 april, po en vo
14 mei, vo
23 mei, po en vo

Taakbeleid, formatieplan en financiën

15 mei, po, Utrecht

Formatieplan en taakbeleid

3 april, vo, Utrecht

Werkdrukmiddelen, van werkstress naar werkplezier

14 maart, po en vo
30 mei, po en vo

Financiën

23 mei, vo, Utrecht

Gezond en prettig aan het werk

4 april, po en vo, Utrecht

Mr-kenner, professional en specialist (online)

3, 8 en 15 april (po en vo)

MR-netwerken

27 maart, online: schoolplan (po)
27 maart, online: werkverdelingsplan (po)
24 april, online: statuut en reglement (po)
22 mei, online: adviesrecht en instemmingsrecht (po)
19 juni, online: verhouding mr/gmr (po)

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. Op-gave via info@aob.nl

Redactie-adres

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

Hoofd- en eindredactie

Miro Lucassen, Anka van Voorthuizen

Redactieraad

Philippe Abbing, Lisette Douma, Mark van

Essen, Floris IJsendorn, Marcel Koning, Annemarie van Luik, Koos Marinus, Moniek Scheelings

Fotografie Fred van Diem, Angeliek de Jonge

Grafisch ontwerp

Typetank: Ivo de Boer, René van den Berg en Peter van Dorst

Illustraties Nino Maissouradze, Typetank

Druk Senefelder

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.



CURSUS AANBOD

- Volledige agenda
- Extra informatie
- Inschrijving

aobmedezeggenschap.nl
aob.nl/agenda

Wil jij je medezeggenschapswerk naar een hoger niveau tillen?

VOLG DE ONLINE TRAININGEN VAN DE AOb



Deze drie praktijkgerichte online trainingen zijn speciaal ontwikkeld voor het primair en het voortgezet onderwijs. Met deze trainingen vergroot je niet alleen je kennis en vaardigheden, maar word je een volwaardig mr-lid. Verrijk je cv en kennis en word een mr-specialist.

- ✓ Leer de rechten en plichten van de mr kennen
- ✓ Krijg meer inzicht in de rol van taakbeleid en formatieplan
- ✓ Vergroot je financiële kennis en leer jaarverslagen en begrotingen te lezen
- ✓ Pas je kennis toe op procedures in je school
- ✓ Geef kundig advies over de financiële gegevens en behartig de belangen van de leerlingen en de mr
- ✓ Volledig online te volgen

Deelnemers ontvangen een certificaat (bij afronding van alledrie de online trainingen) als erkenning voor deelname en prestaties. Dit kan een waardevolle toevoeging zijn aan je professionele portfolio en zal je onderscheiden als een gekwalificeerd mr-lid. Meld je aan op www.aobmedezeggenschap.nl/online-medezeggenschap/

Schrijf je
direct in
via

aobmedezeggenschap.nl/online-medezeggenschap

AOb | Medezeggenschap
MEERZEGGENSCHAP VOOR JOU

AObmedezeggenschap.nl > Cursussen

