

InfoMR

TIJDSCHRIFT VOOR MEDEZEGGENSCHAPSRADEN

‘Het Dominicus is de moeite waard om voor te vechten’

Wie verzacht de pijn van de benzineprijs?



STOP

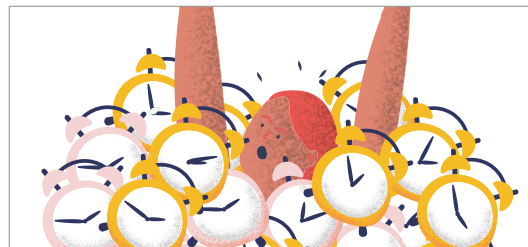
**SOCIALE VEILIGHEID:
‘REGLEMENTEN ALLEEN
ZIJN NIET GENOEG’**

INHOUD

PAGINA 10

**Mijn MR**

De Starter, Groningen



PAGINA 20

(Bijna) fulltime medezeggenschapper. En dan?

PAGINA 28

Tien punten voor elke jaarplanning

EN VERDER

- 4 Nieuws uit het land**
- 6 Dominicus**
- 13 Gevraagd en beantwoord**
- 14 Sociale veiligheid**
- 17 Column**
- 18 Schoolplan**
- 22 Benzineprijs**
- 24 De AOb-expert**
- 26 Mr en cao**
- 27 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 geregistreeerde 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 29895 99,
aobmedezeggenschap.nl

Hoofd- en eindredactie

Miro Lucassen, Anka van Voorthuysen

Redactieraad

Philippe Abbing, Lisette Douma,
Floris IJsendorn, Marcel Koning, Koos
Marinus, Moniek Scheelings

Fotografie Jan Anninga, Fred van

Diem, Angeliek de Jonge

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 ELISABETH BOOTSMA

‘Belangrijk om mijn steentje bij te dragen’

TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN BEELD FRED VAN DIEM

Als voorzitter van de Stichting Vrije Schoolkeuze Amsterdam (VSA) strijdt ze al jaren tegen het systeem van loting voor middelbare scholen in de hoofdstad. Een slecht systeem, waarbij in 2021 een kwart van de achtstegroepers niet op zijn of haar favoriete school terecht kon. Na deze zomer zal dat waarschijnlijk helaas weer zo zijn, verwacht Elisabeth Bootsma. Naast haar activiteiten voor de VSA zit ze in de gmr van de Onderwijsstichting Zelfstandige Gymnasia (OZSG). Daar valt het gymnasium Felisenum in Velsen Zuid onder, waar één van haar zoons op zit, naast vijf andere categorale gymnasia in Noord-Holland en Brabant. In de jaren daarvoor zat ze jarenlang in de gmr van Esprit Scholen en in de mr van het Amsterdamse Cartesius Lyceum, toen haar oudste zoon daar leerling was. Ze vindt het belangrijk om ‘een steentje bij te dragen’, zegt Elisabeth Bootsma en dat kan in de medezeggenschapsraad, merkt zij. In het dagelijks leven werkt ze bij de Autoriteit Financiële Markten (AFM). “Dus toen er destijds een oproep kwam om je als ouder verkiesbaar te stellen voor de medezeggenschapsraad vond ik dat, ook gezien mijn werk als toezichhouder op financiële instellingen, interessant en dacht ik dat ik ook dat ik daar wel iets kon betekenen.” Niemand is echt tevreden over het Amsterdamse lotingssysteem, zegt Bootsma, ook schoolbestuurders niet, maar het blijkt moeilijk om iets beters op poten te zetten.

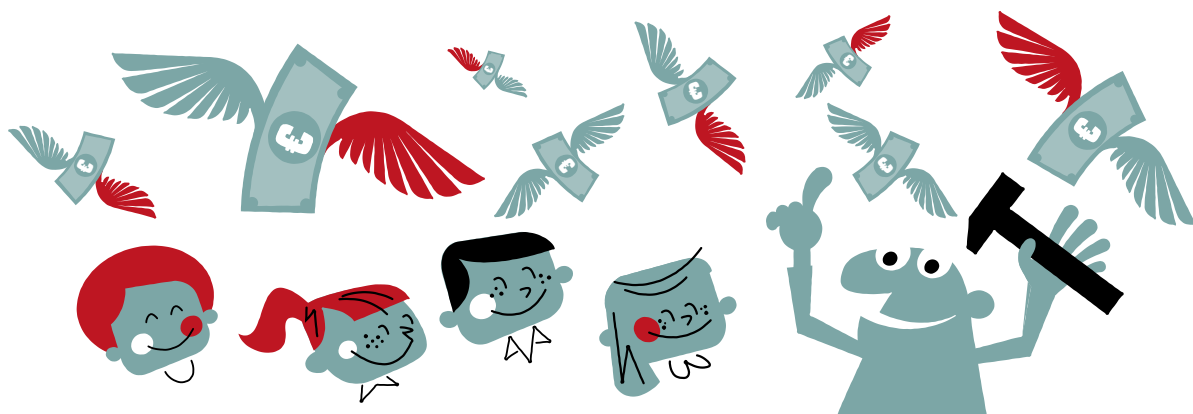
*‘Je hebt als mr adviesbevoegdheid op het toelatingsbeleid’*

“Het bestaande onderwijsaanbod past niet bij de vraag, dat los je met loten om de schaarse plekken niet op.” Het wordt een kwestie van lange adem om dit probleem de wereld uit te helpen, verwacht Bootsma. “Je moet je

er als schoolleiding, ouders en leerkrachten in ieder geval goed van bewust zijn wat zo’n centraal lotingssysteem betekent voor de populatie van je school en dat je als mr en gmr adviesbevoegdheid hebt op het toelatingsbeleid.”

LEES VERDER OP PAGINA 5

MEDEZEGGENSCHAP NIEUWS



Bijspijkergeld langer en dus vrijer in te zetten

Niet twee, maar vier jaar hebben scholen de tijd om met 8,5 miljard euro coronachterstanden goed te maken. Dat betekent nu de eerste resultaten evalueren en voor de zomer opnieuw beslissen, met instemming van de medezeggenschap. “Let op de uitvoerbaarheid”, zegt beleidsmedewerker onderwijs Renske Vissers van de AOb.

TEKST MIRO LUCASSEN BEELD TYPETANK

Het Nationaal Programma Onderwijs om coronaschade in te halen strooit veel geld uit over het onderwijs, maar al vanaf het begin waarschuwen scholen, vakorganisaties en experts dat de beste maatregelen ook het lastigst uit te voeren zijn: wegens het lerarentekort is het bijna onmogelijk meer leerkrachten voor de klas te zetten. Nascholing en ontwikkeling van het team is al iets haalbaarder. Bij cultuureducatie en sportieve

activiteiten kan het NPO-geld een smeermiddel zijn.

De vorig jaar onder hoge druk gemaakte plannen om het geld toch zo snel mogelijk te besteden, kunnen nu dus weer op de schop. “Maar het hoeft niet”, zegt onderwijskundige en beleidsmedewerker Vissers. “Als de plannen van jouw school wel binnen twee jaar uitvoerbaar zijn, kun je op schema blijven.”

Bij een peiling in het voortgezet onderwijs in november kreeg de AOb nogal wat signalen over problemen bij de besteding, zoals een hogere werkdruk en het weglekken van het geld naar commerciële bureaus. Vissers:

“Uitvoerbaarheid is een belangrijk punt om op te letten in de medezeggenschap. Op de meeste ingrepen heeft de mr of de gmr instemmingsrecht. Wees er ook alert op dat geld niet onnodig weglekt naar commerciële partijen, vooral niet naar bijlesbureaus. De NPO-gelden zijn in de eerste periode helaas een enorme boost geweest voor de bijlesindustrie, hier hebben we van begin af aan

als AOb al tegen geageerd.” Nog een risico om alert op te zijn bij de herverdeling: besturen die een deel van het geld afkomen voor overheadkosten. “Zeg er als mr wat van als je zoiets tegenkomt. NPO-gelden zijn er voor onderwijs en moeten niet gaan naar de reserves of naar nieuwe zit/sta-werkplekken voor het bestuurskantoor.”

Het ministerie van OCW wil graag dat scholen de herverdeling afronden voor de zomervakantie, inclusief de instemming van de medezeggenschap. Meer dan aanmoedigen kan minister Dennis Wiersma niet doen: zijn voorganger heeft de NPO-gelden beschikbaar gesteld zonder zware verantwoordingseisen. “Er is geen stok om mee te slaan.” ■



Welke rechten heeft de mr bij besteding NPO-geld?

660

Scholen geven steeds meer geld uit aan het inhuren van extern personeel. In 2019 ging het om 660 miljoen euro, 320 miljoen euro meer dan in 2012. Het gaat daarbij om leerkrachten, schoolleiders en ondersteunend personeel. Sinds de coronacrisis stijgen die cijfers nog meer.

9 en 16

De lerarentekorten lopen nog steeds op. In het vo is een tekort van 9 procent, in het po is het tekort 16 procent. Dat blijkt uit onderzoek van het ministerie van OCW.

13

Steeds minder kinderen blijven zitten in het basisonderwijs. In 1997 ging het nog om 18 procent, in 2020 lag het percentage zittenblijvers op 13 procent.

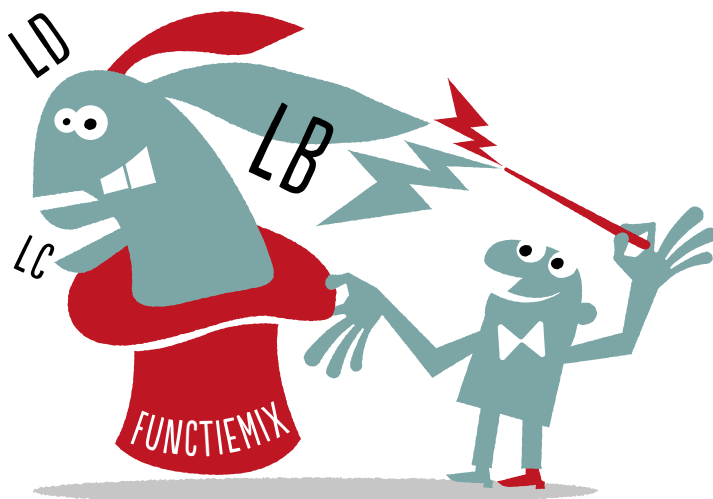
12

Een klas overslaan wordt juist gebruikelijker in het po. In 2011 ging het om 5 procent van de leerlingen. In 2020 was dat percentage meer dan verdubbeld: 12 procent van de kinderen in het po slaat een klas over. Samen met de daling van het geboortecijfer leidt dat dus tot krimp in het primair onderwijs.

De laatste twee getallen zijn afkomstig uit het jubileumboek '25 jaar Algemene Onderwijsbond'.



Het boek is te bestellen via deze QR



‘Cursus geeft meer inzicht’

VERVOLG VAN PAGINA 3

De eerste tijd was het mr-werk best een worsteling, kijkt Elisabeth Bootsma terug. “Het gepraat over de functiemix, LC en LD, het was aanvankelijk allemaal abacada-bra voor mij, maar na een cursus bij de AOb kreeg ik meer inzicht. Mijn adagium is: de school is er voor de leerlingen en de docenten zijn er ook voor de leerlingen, dus de belangen van die twee groepen moeten centraal staan.” Ze leerde er ook dat je als mr geen volgende rol hoeft te hebben, maar bijvoorbeeld zelf zaken op de agenda kunt zetten. Kwesties die ze hoorde via haar eigen kinderen, zaken die op andere scholen anders (en soms beter) waren geregeld, Bootsma kaartte ze na overleg met haar mede mr-leden aan. “Je kunt leren van andere scholen. Je kunt als mr onderzoeken initiëren.” Er gaat veel deskundigheid verloren

door de snelle wisselingen in de mr, merkt ze. “Ik heb zelf besloten: zo lang als mijn kind op een school zit, committeer ik me aan het werk in de medezeggenschapsraad.” Ouders zijn steeds meer op afstand gekomen van het schoolbeleid, zegt Bootsma. “Vroeger werden scholen bestuurd door ouders, nu kunnen grote schoolbesturen behoorlijk autonoom hun gang gaan. Dan is het belangrijk om een sterke mr en gmr te hebben, om hen op het rechte pad te houden.” Ze weet dat veel mr-leden de commissie financiën, waar zij zelf in zit, als ‘moeilijk’ beschouwen. “Maar je hoeft daarvoor geen boekhouder te zijn. Het gaat er gewoon om of het geld wordt besteed aan het afgesproken beleid.” Bootsma leert ook van haar mr-werk: “Wees je als medezeggenschapsraad bewust van je rechten. Voor mij is het mr-werk enorm inspirerend. Je leert elkaar en de school via de mr beter kennen.” ■

‘Het Dominicus is de moeite waard om voor te vechten’

Op het Dominicus College in Nijmegen volgen leerlingen met en zonder beperking samen onderwijs. De mr haalt alles uit de kast om de school te behouden, maar voelt zich belemmerd en geminacht. De stap naar de geschillencommissie lijkt een laatste strohalm.

TEKST DANIËLLA VAN 'T ERVE BEELD ANGELIEK DE JONGE

Het Dominicus College is een uniek voorbeeld van passend onderwijs. De relatief kleinschalige havo/vwo-school (780 leerlingen) heeft een afdeling voor 80 leerlingen met een beperking of chronische ziekte (de Monnikskap) die waar mogelijk gezamenlijk onderwijs volgen. “Onze school is niet speciaal, maar wel bijzonder”, zegt havo-leerling en mr-lid Joris Berkers (19), die dagelijks twee uur met de taxi onderweg is van

en naar Nijmegen. Vanwege spastische cerebrale parese zit hij in een rolstoel. Hij volgde regulier onderwijs en een ‘niet zo leuk’ jaar op het vso, waar hij geen uitdaging kreeg. “Ik ben gehandicapt, maar niet dom. Hier krijg ik de kans om tot ontwikkeling te komen. Ik ben zo bang dat andere leerlingen die kans niet meer krijgen.”

Om de daling van het totaal aantal leerlingen in Nijmegen op te vangen sluit scholenkoepel @voCampus namelijk over twee jaar het 165 jaar oude Dominicus College. Ook voor

de Monnikskap is daar dan geen plek meer. “Duidelijk is dat het bestuur een financieel probleem heeft, maar er is geen goede onderbouwing waarom onze school moet worden opgeofferd”, zegt Tom Hooft van Huysduynen, technisch onderwijsassistent en lid van de mr. “Wij zijn financieel gezond en het aantal aanmeldingen zat juist weer in de lift. Vorig jaar hadden we ruim 120 aanmeldingen, en dat in coronatijd.”

Kapitaalvernietiging

Tien jaar geleden is het Dominicus voor miljoenen aangepast om inclusief onderwijs mogelijk te maken. Er zijn bijvoorbeeld automatische deuren, rustruimtes en liften gekomen. In het verleden heeft de school grond verkocht, waarop een woonvoorziening is gebouwd voor leerlingen van de Monnikskap. “Verhuizen is kapitaalvernietiging”, zegt Joris. “Kinderen uit het hele land volgen hier onderwijs en het



‘Het Dominicus is een uniek voorbeeld van passend onderwijs’



Docent Michel Ruigrok (staand), Joris en medeleerling Bastiaan Straten

is de vraag of ze dat lukt op een andere locatie. Ik vind het bijzonder pijnlijk dat het bestuur hier geen verantwoordelijkheid voor voelt. Terwijl de miljoenen die met die grond zijn verdiend de kas van het bestuur spekken. Het is gewoon niet eerlijk.”

Het proces is op z'n zachtst gezegd ongelukkig verlopen. Vorig voorjaar lekte het plan uit om het Dominicus per augustus 2023 te laten fuseren met het Kandinsky College (1240 leerlingen). De avond voordat het in dagblad de Gelderlander stond, werden de ouders schriftelijk ingelicht. Dat leidde tot grote paniek en een strijd waarin de sfeer

Joris Berkers (links)

steeds grimmiger wordt. Tom Hooft van Huysduynen: “Om een goede beslissing te nemen, hadden we meer informatie nodig. Waarom moesten wij verhuizen, waarom Kandinsky en vanwaar die haast? Ik heb altijd het gevoel gehad dat het bestuur dacht: die fusie regelen we wel even. Ze hebben zich verkeken op de mr.”

Sterke kracht in de mr is Karima Coenders, ouder en advocaat. Ze heeft zich vastgebeten in deze zaak. “Het Dominicus is de moeite waard om voor te vechten”, zegt Coenders. Vanwege de prettige sfeer koos haar kind bewust voor deze kleinschalige school, waar ook veel zorgleerlingen goed gedijen. “In dit proces wordt zo volledig voorbijgegaan aan leerlingen, personeel en de waarde van de school, dat laat je toch niet over je kant gaan?” Als de rector de mr beschuldigt van lekken naar de pers loopt de spanning op. In juni weigert de rector om nog ►



Mr-lid Tom Hooft van Huysduynen en Joris Berkers

met de ouder- en leerlinggeleding te praten, die daarop een klacht indient bij de klachtencommissie. Ouders en leerlingen verwijten het managementteam onbehoorlijk bestuur: intimidatie, liegen en bewust achterhouden van informatie. De personeelsgeleding van de mr steunde de klacht niet. “Als pmr zijn we door beide bestuursleden diezelfde dag onder druk gezet om openlijk afstand te nemen”, zegt Tom Hooft van Huysduynen.

“Het voelde heel vervelend. Als we de klacht zouden steunen dan zou dat ons misschien in de weg gaan staan. Als mr-lid zit je in een spagaat.”

Begin oktober wordt de druk richting mr volgens hem verder opgevoerd. “Wat ik echt schokkend vond, is dat bestuurder Han Elbers zei: Als jullie niet akkoord gaan, dan sluiten we de school.” Verschillende bronnen bevestigen dat Elbers dit meermaals gezegd heeft, maar het bestuur zegt: ‘pertinent onwaar’. Feit is dat op het moment dat de mr van het Kandinsky College afziet van een fusie, het bestuur aankondigt het Dominicus College volledig te gaan sluiten. Dat zet de verhoudingen verder op scherp.

Bestuur: kwestie van perspectief

In een uitgebreide schriftelijke reactie ontkent het bestuur van @voCampus het geschetste beeld. Door demografische krimp is het aantal leerlingen sinds 2016 met 2500 gedaald en zal naar verwachting de komende jaren met nog eens duizend dalen. Hierdoor staan volgens het bestuur de financiën zo sterk onder druk dat er in Nijmegen Zuidwest (waar het Dominicus staat) slechts ruimte is voor twee in plaats van drie scholen. “Van intimidatie, liegen en bewust achterhouden van informatie is geen sprake. Er was geen sprake van een vooropgesteld plan en de financiële situatie van de school is niet gezond. Zelfstandig voortbestaan vergt grote investeringen, gaat ten koste van het huidige (kleinschalige) onderwijsaanbod, de kwaliteit en levert problemen op bij andere scholen. De kern is een verschil in perspectief. De mr kijkt enkel naar de school, het college van bestuur (ook) naar de belangen van de gehele stichting.” De hele reactie is te lezen op aob.nl.

In tegenstelling tot een fusie is voor het opheffen van een school geen instemming van de mr nodig. De mr heeft adviesrecht, maar het bestuur en de schoolleiding wachten daar niet op. Ze besluiten geen leerlingen meer te werven en het personeel krijgt een 'makelaar' om hun verdere loopbaan te bespreken. Het schoolgebouw moet naar het Mondial College dat elders in een oud pand uit zijn voegen groeit. 'Met deze verhuizing wordt een forse kostenbesparing gerealiseerd', schrijft het bestuur op de website. Verkoop van het Mondial-terrein kan bovendien miljoenen opleveren.

Hier komt de aap uit de mouw, zeggen medewerkers en ouders tegen Infomr. Zij zien een verborgen agenda waarin het belang van een kleinschalige school met goed inclusief onderwijs minder zwaar telt. "Er zijn spelletjes gespeeld", verwoordt economiedocent Michel Ruigrok het gevoel. "De verhuizing van het Mondial naar dit gebouw is een vooropgesteld plan waarvan het bestuur niet wilde wijken en dan wordt het een selffulfilling prophecy."

Als docenten op het matje worden geroepen vanwege uitspraken in de pers, is de maat voor de mr vol. Half oktober volgt een motie van wantrouwen tegen de schoolleiding, die plaatsmaakt voor een interim-directie. "We hebben lang over de motie gesproken en uiteindelijk met een ruime meerderheid voor gestemd. Toen vervolgens twee van de vijf personeelsleden uit de mr stapten, werd ik niet fijn wakker. Het wordt dan wel heel persoonlijk", zegt Tom Hooft van Huysduynen, die het veelzeggend vindt dat de vrijgekomen plaatsen nog steeds niet vervuld zijn. "De motie werd niet door iedereen in dank afgenomen, we krijgen veel over ons heen. Het grote probleem is dat wij als mr steeds geframed worden: 'ze vertragen de boel en liggen dwars', terwijl het mt steeds op de zaken vooruitliep en de sluiting al aankondigde. Logisch dat we vervolgens weinig nieuwe aanmeldingen kregen." "Ze hebben onze school gewoon kapot gemaakt", vult Joris aan.

Een gesprek met de raad van toezicht verloopt onbevredigend, de mr voelt zich niet gehoord. De medezeggenschapsraad laat het er niet bij zitten en legt de zaak voor aan de landelijke commissie onderwijsgeschieden. Als deze commissie oordeelt dat de procedure niet juist is verlopen, kan de sluiting

teruggedraaid worden. Die kans willen ze aangrijpen. "Uit onderzoek blijkt dat de school bestaansrecht heeft. Het zal moeilijk worden, maar het kan wel", aldus Joris.

Lef

Ondertussen zegt scholenkoepel @voCampus het voortbestaan van de Monnikskap te garanderen door deze onder te brengen bij het Kandinsky College. Of dat lukt, is onzeker. Op de eerste plaats moet de mr van het Kandinsky het plan nog goedkeuren, en daarna is het de vraag is of het personeel met expertise wel mee kan. Een andere onzekere factor is dat het ministerie besloten heeft de aanvullende financiering van 1,5 miljoen euro stop te zetten. Omdat kinderen op de Monnikskap uit heel het land komen, moet het geld bij verschillende samenwerkingsverbanden gehaald worden. In het Kamerdebat over passend

AOb: dramatisch voorbeeld

Onderwijsstichting @voCampus is vorig jaar ontstaan uit een fusie tussen Scholengroep Rijk van Nijmegen (voorzitter Hans Schapenk) en Alliantie VO (voorzitter Han Elbers). Deze bestuursfusie moest het volgens hen mogelijk maken dat het onderwijspalet zo divers mogelijk bleef en ingrijpende maatregelen voor hun veertien scholen voorlopig niet nodig zouden zijn. De inkt was echter nog niet droog of de fusie tussen het Dominicus en Kandinsky stond al op stapel. "Wat een dramatisch voorbeeld van hoe het niet moet", verzucht AOb-bestuurder Jelmer Evers. "De snelheid, besluitvaardigheid en slechte communicatie zorgden voor enorme onrust waarvan honderden scholieren nu de dupe zijn. Terwijl een fusie en zeker een sluiting zeer zorgvuldig moeten worden voorbereid. Er zijn voorbeelden, zoals in de Achterhoek, waar het bestuur er jaren voor heeft uitgetrokken om dit in harmonie te laten verlopen."

De reorganisatie is onderdeel van besprekingen tussen het bestuur en de AOb. Voor de 120 medewerkers geldt een werkgelegenheidsgarantie binnen de stichting.

onderwijs eind maart pleitten verschillende Kamerleden ervoor om de directe bekostiging in stand te houden. Leerling Joris Berkens hoopt dat de minister bestuurlijk lef toont en het vertrekpunt vanuit de portemonnee loslaat. "Wij zijn geen dure leerlingen. Wij zijn zeer gemotiveerde leerlingen die maar één ding willen: een fatsoenlijk leven leiden en iets kunnen betekenen voor de maatschappij. Als hij ons die kans biedt, levert dat de hele samenleving uiteindelijk veel meer op."

Minister Dennis Wiersma heeft inmiddels zelf de school bezocht. Hij belooft snel met een concreet plan te komen om 'te zorgen dat dit goede onderwijs blijft bestaan en dat er meer goede locaties als deze komen'. ■

MIJN MR: OPENBARE DALTONSCHOOL DE STARTER, GRONINGEN

‘Kleinere groepen, dat scheelt veel’

Ze staan na het volgen van een training tegenwoordig meer zelf aan het roer, merken de leden van deze medezeggenschapsraad. “We hebben grip op de agenda, zijn professioneler geworden.”

TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN BEELD JAN ANNINGA

Openbare Daltonschool De Starter, net buiten het centrum van de stad Groningen, is een rustige school, omschrijven de leden van de medezeggenschapsraad. “Hier gebeurt nooit wat”, klinkt het eensgezind. Dat is natuurlijk niet helemaal waar, nuanceert leerkracht Petra de Jong, maar waar het om gaat: er zijn geen grote problemen. De school staat in een fijne wijk, er zijn ongeveer 350 leerlingen, voldoende leerkrachten en een relatief laag ziekteverzuim onder het personeel. De mr kent een grote verscheidenheid aan ervaring. Leerkracht Xandra Kooij zit al bijna 10 jaar in de personeelsgeleding, haar collega Tineke Nieuwenhuis net een half jaar. Datzelfde beeld bij de oudergeleding: voorzitter Bertha Dijkstra trad een jaar geleden aan, middenin coronatijd. Zij nam het voorzittersstokje over van Jos Kap, oud-gediende in deze mr.

De variatie in ervaring is op zich prima vindt iedereen, maar Xandra wil nu wel plaats gaan maken, vertelt ze. Na

‘Iedereen moet weten waar wij ons als mr mee bezig houden’

10 jaar is het tijd voor vers bloed. Of daar verkiezingen voor nodig zijn? “Niemand staat te dringen voor een plek in

de medezeggenschapsraad. In die tien jaar dat ik nu in de mr zit zijn er nooit verkiezingen nodig geweest. Niet voor de pmr, maar ook niet voor de oudergeleding.”

Open vergadering

Ze willen de komende tijd als mr meer van hun bezigheden laten zien, zeggen de medezeggenschappers. “Dit is een open vergadering, iedereen is welkom, maar er is nog nooit een ouder aangeschoven. We zetten informatie online, maar we krijgen eigenlijk nooit een reactie.” Opgewekt en met enige zelf-relativering concludeert ouderlid Natasja van Heukelingen dat iedereen blijkbaar tevreden is “en we het goed doen.” Maar ze zijn van plan om meer aan de weg te gaan timmeren, als het om publiciteit gaat “zodat iedereen beter weet waar we ons mee bezig houden. Het gaat om belangrijke zaken.” Corona en het thuisonderwijs hielden natuurlijk ook niet mee om als mr de aandacht van anderen te vragen. Terwijl zij als mr in die tijd wel belangrijke zaken op hun bordje kregen, kijkt ouderlid Henk de Vries terug. “We zijn als mr goed betrokken bij alle maatregelen. We zijn snel overgeschakeld op een continuïteitsrooster, omdat er natuurlijk zo weinig mogelijk ‘anderen’ de school in mochten.” ►

**De mr van De Starter.**

Vlnr: Jos Kap, Natasja van Heukelingen, Ina Smith, Petra de Jong, Xandra Kooij, Henk de Vries. Zittend op de voorgrond: Tineke Nieuwenhuis en Bertha Dijkstra

Over het lerarentekort:

‘We werken nauw samen met de Hanzehogeschool en lijven goede LIO’s graag in’

Ook bij de besteding van de NPO-gelden werd de visie van de mr in een vroeg stadium gevraagd. Dat geld maakt echt veel verschil, vinden zowel ouders als personeel. Ina Smith, personeelsgeleding: “We hebben het hier ingezet voor kleinere groepen: 30 of 24 leerlingen in een klas, dat scheelt heel veel.” Er kwamen onderwijsassistenten bij en LIO’s (leraren in opleiding) kregen een aanstelling. “We zijn een academische basisschool en werken nauw samen met de Hanzehogeschool. LIO’s die hier binnenkomen en goed zijn, lijven we natuurlijk graag in.” Er zijn daarvoor gelukkig geen vacatures “maar de invalpool is wel leeg. Dus als een leerkracht ziek wordt, moet er soms toch een klas naar huis.”

Collegiale consultatie

Vanuit het NPO-geld werd ook gekozen om geld te steken in ‘bewegend leren’, vooral voor kinderen met een rekenachterstand een mooie methode, blijkt inmiddels. “Ook hebben we als personeel een feedbacktraining gevolgd en daar hoort collegiale consultatie bij; je gaat af en toe bij een collega in de klas kijken. Dankzij het NPO-geld is er dan ook vervanging voor je eigen klas.” Dat zijn belangrijke en positieve veranderingen, concludeert de mr. “Maar we realiseren ons ook dat we structurele maatregelen nemen met incidenteel geld. Dus daar moeten we straks bij de begroting wel naar kijken. De directie

TIPS VAN DEZE MR:

- **Werk met een actielijst: dat geeft meer inzicht in hoe het ervoor staat.**
- **Een online-enquête is soms een goed bruikbaar communicatiemiddel en geeft veel informatie.**
- **Werk met een jaaragenda, zodat je directeur weet wanneer stukken bij de mr moeten zijn.**

betreft de mr daar goed bij.”

De maatwerktraining van de AOb die zij volgden, heeft geleid tot meer structuur, efficiëntie, betere organisatie van het medezeggenschapswerk en ‘duurzame keuzes’, zeggen ze. “In het verleden voelden we ons soms overvallen: moesten we heel snel stukken beoordelen. Of er was iets besloten en dan vroegen wij ons achteraf af: hé, hadden wij daar als mr niet iets van mogen vinden?” Soms was ook niet duidelijk in hoeverre ze als mr ergens echt over ‘gingen’, zoals een onveilige verkeerssituatie bij school, zegt Jos Kap. “Nu is duidelijker wat de hoofdtaken zijn van de mr, en daar concentreren wij ons op.”

Een aantal veranderingen die na de training zijn doorgevoerd: de mr deelt de jaarplanning tijdig met de directeur, die zo ook meer inzicht heeft in wanneer stukken bij de mr binnen moeten zijn. De mr werkt nu met actielijsten in plaats van notulen: overzichtelijker, sneller: “anders moest je de notulen helemaal doorspitten om te zoeken naar hoe het ervoor staat, wat al is afgekaart of nog in behandeling.” Ook werd besloten dat de directie niet meer de hele vergadering aanwezig is. “Dat was hier van oudsher gewoonte, maar de directie zelf vindt dit ook prima. Nu geeft de schoolleider een toelichting als wij daar om vragen.” Er bleek tijdwinst mogelijk door het taakbeleid onder de loep te nemen: “Het taakbeleid zorgde voorheen voor veel werkdruk. Er waren schoolbrede commissies, waar veel vergaderingen aan vast zaten. De cie 11 november, de kinderboekenweekcie, de kerstcie: nu is dat per bouw geregeld en dat scheelt veel tijd. We kijken ook beter naar wat iemand aan kan: de één kan meer aan dan de ander en dat is prima, als iedereen zich er maar happy bij voelt.”

Continuurooster

Zo is er in korte tijd veel ten goede veranderd, blikken ze samen terug. Het continuurooster bleek een blijvertje na corona, al was uiteraard niet iedereen daar blij mee. “Maar het was moeilijk om mensen te vinden voor de overblijf, er waren veel wisselingen. Leerkrachten moesten daardoor vaak de overblijf overnemen. Dat leidde weer tot meer werkdruk.”

De medezeggenschapsraad nam het initiatief om een online enquête te organiseren, ouderlid Henk de Vries ging ermee aan de slag. “Hoe dat proces is verlopen, daar zijn we trots op”, zegt de mr eensgezind. “Het was een goede enquête met ook nog een aantal open vragen, en bijvoorbeeld een linkje naar de bso. De respons was hoog.” Zo’n enquête geeft je goed inzicht in wat ouders denken en vinden en waar ouders zich zorgen over maken. Zo komt er meer informatie uit dan je aanvankelijk had gedacht.” ■

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

Uitwerking taakbeleid

Na instemming met een beleidsstuk over het taakbeleid zijn we overvallen met de uitwerking ervan. Een nieuwe regeling voor het inhalen van toetsen die veel ingewikkelder is dan de oude, en die ook meer werk betekent, zonder dat dit is besproken. De schoolleiding weigert het terugtrekken van onze instemming te accepteren en dwingt de nieuwe werkwijze af. Wat kunnen we doen?

Allereerst: op uw school is het traditie om het taakbeleid direct na de zomervakantie te behandelen. Dat zet veel druk op de ketel. Probeer dit agendapunt in de toekomst tijdig voor de zomer te behandelen, zodat voor iedereen duidelijk is wat het nieuwe schooljaar zal brengen. Als u nog binnen de termijn van zes weken bent na afkondiging van de nieuwe inhaalregeling, kan uw mr nietigheid proberen in te roepen. Dat is direct van kracht: de oude regeling wordt dan hersteld. Uw overlegpartner kan de nietigheid laten toetsen bij de geschillencommissie, of in overleg met u betere afspraken maken.

Waar blijft informatie?

Het einde van het schooljaar is in zicht, maar er is ons nog geen formatieplan voorgelegd. Wat kunnen we doen als informatie uitblijft?

Natuurlijk is de schoolleiding allang bezig met de voorbereiding van het komende schooljaar, en het is bijna niet voor te stellen dat dit een exacte kopie wordt van het vorige. Uw mr vraagt dus om informatie

over de stand van zaken, en herinnert de bestuurder aan het instemmingsrecht op wijzigingen van de samenstelling van de formatie. Bij de personele cijfers in het formatieplan hoort een koppeling met de beleidsvoornemens en de financiële situatie. Als de overlegpartner u te lang in onzekerheid houdt en vervolgens met een besluit zonder speelruimte komt, kunt u nietigheid inroepen. Dat moet snel: vanaf het moment dat de mr op de hoogte is van het te vernietigen besluit, zijn er maximaal zes weken om de procedure aan te spannen.

Verschil in uren kan

Niet elke leraar krijgt voor bepaalde taken evenveel uren, weten we uit onderlinge gesprekken. Maar hoe zit het precies? Een takenlijst inclusief de toewijzing per persoon wil de directie ons niet geven, vanwege de privacywet AVG. Is dat juist?

Het instemmingsrecht van de mr over de takenlijst gaat over de definitie van de taken en het aantal uren dat ervoor staat, maar niet over controle op de individuele toewijzing. Veel van die informatie is trouwens zonder naamsvermelding al bekend, zoals wie de directie voert en wie de vertrouwenspersoon is. Opkomen voor individuele belangen is geen taak voor de mr. Als iemand minder uren krijgt dan de takenlijst vermeldt, kan deze collega steun vragen bij de vakbond. Er kunnen verder goede redenen zijn om een collega voor een specifieke taak wat meer uren te geven, bijvoorbeeld als iemand nog onervaren is. Ook dat is geen mr-zaak. Pas als er signalen zijn van onterechte ongelijke behandeling bij de uitvoering van het beleid, is de mr aan zet.

Sociale veiligheid

‘Reglementen alleen zijn niet genoeg’

Seksueel overschrijdend gedrag komt helaas op veel plekken voor, ook op scholen. De gebeurtenissen bij een programma als bijvoorbeeld The Voice of Holland laten zien dat het voor slachtoffers vaak erg moeilijk is om aan de bel te trekken. Wat kun je als medezeggenschapper doen?

TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN BEELD TYPETANK

Scholen moeten meer werk maken van hun beleid op het gebied van sociale veiligheid, vindt onderwijsminister Dennis Wiersma. De school moet sneller actie ondernemen als er een klacht komt over bijvoorbeeld pesten of seksueel overschrijdend gedrag. Het beleid op dit punt moet voor iedereen op school duidelijk zijn. Ook moet er een onafhankelijk meldpunt komen waar leerlingen, ouders en onderwijspersoneel

onveilige situaties laagdrempelig kunnen melden.

Uit de meest recente Veiligheidsmonitor (rapport: Veilig op School, januari 2022) blijkt dat het weliswaar vaak goed gaat (9 van de 10 leerlingen zeggen dat ze zich veilig voelen op school) maar er worden dus ook nog steeds veel leerlingen gepest en lastiggevallен. Vooral meisjes en lhbt-leerlingen blijken kwetsbaar. Betrokkenen

durven niet altijd een melding te doen en als dat wél gebeurt gaat de school er vervolgens soms niet goed mee om. Ernstige incidenten moeten vanaf nu worden gemeld bij de Inspectie, vindt Wiersma.

Geen garantie

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op het (verplichte) schoolveiligheidsbeleid. De mr doet er daarom goed aan de veiligheid op school af en toe op de agenda te zetten in het overleg met de bestuurder. Ook kan de mr contact onderhouden met de vertrouwenspersoon van de school.

Jacqueline Schoone is ombudspersoon op een universiteit en adviseur op het terrein van sociale veiligheid. Zij werd het afgelopen jaar ingeschakeld bij een onderzoek naar seksueel overschrijdend gedrag op een mbo-school in Limburg. Waar kun je als mr op letten, als het om sociale veiligheid gaat? “Iedereen kijkt altijd eerst: zijn onze reglementen op orde. Dat is natuurlijk belangrijk, maar dat is slechts één dingetje.” Inclusie en diversiteit zijn belangrijke randvoorwaarden voor sociale veiligheid, benadrukt Schoone. “Dat is de basis. Kun je het binnen je team en op school hebben over bestaande verschillen. Kan iedereen zijn wie ie is, of het nu om geloof, seksuele oriën-



tatie, kleur of politieke overtuiging gaat? Is de school toegankelijk voor personeel en leerlingen met een beperking?" Op elke school speelt wel iets op dit gebied, daar is ze van overtuigd. "Een open cultuur is belangrijk. Je moet elkaar kunnen aanspreken op ongewenst gedrag, het kunnen zeggen als je je niet veilig voelt. Daar begint het mee. Pas als dat niet lukt, komt plan B. Dan kun je naar een vertrouwenspersoon stappen, of bij structurele problemen naar een ombudspersoon."

Handelingsvaardig

De school is verantwoordelijk voor het beleid op het gebied van sociale vaardigheid, maar de leidinggevende heeft een belangrijke rol in het bouwen en behouden van een sociaal veilig werk- en leerklimaat. Schoone: "De leidinggevenden moeten natuurlijk 'handelingsvaardig' zijn op dit gebied. Zij moeten dit onderwerp kunnen bespreken, waardoor anderen zich vrij voelen om er met hen over te praten. Goede leidinggevenden signaleren problemen en weten hoe ze die op kunnen lossen." Daarnaast is het belangrijk dat voor zowel personeel, ouders als leerlingen 'glashelder' is waar ze een melding kunnen doen, dat melden belangrijk is en dat elke melding serieus wordt genomen. Schoone: "Zorg dat een vertrouwenspersoon benaderbaar is, en goed is opgeleid. Zeg niet tegen een leerkracht: jij lijkt me wel geschikt, wil jij vertrouwenspersoon zijn? Zorg ervoor dat mensen 'fit for the job' zijn."

Het kan een idee zijn om twee of drie mensen aan te stellen, vindt zij. "Dan kun je als melder kiezen. Stel dat het om iemand uit je eigen team gaat, dan kan het ingewikkeld zijn. Op bestuursniveau iemand aanstellen kan ook, dan is er wat meer afstand. Een vertrouwenspersoon moet onafhankelijk kunnen opereren. Anders denken mensen: ik meld het maar niet want het blijft nooit vertrouwelijk of: die hoort bij het establishment van de school ►

dus er gebeurt tóch niets mee. Realiseer je dat de drempel om iets te melden, zowel voor medewerkers als voor leerlingen, enorm hoog is.”

Kijk eens goed naar de bestaande gedragscode, adviseert ze. “De tekst is vaak erg algemeen. ‘We gaan hier respectvol met elkaar om’. Maar waar staat wat wel of niet mag? En wat gebeurt er dan? Dat wordt vaak helemaal niet genoemd. Soms is er weerstand tegen zo’n gedetailleerde code: ‘we zijn professionals, we kennen onze grenzen’. Maar ik zie dat bij mensen die grensoverschrijdend gedrag vertonen, dat moreel kompas juist niet goed blijkt te zijn afgesteld.”

Heldere consequenties

De consequenties van ongewenst gedrag zijn op twee basisscholen in Spijkenisse (De Duif en Marimba) juist glashelder, zegt directeur Annabelle van Wijk. Zij was de aanjager van het sociale veiligheidsbeleid nadat ze, als startend leidinggevende, merkte dat het op één van de scholen helemaal niet goed ging op dat front.

“Leerkrachten hadden last van grensoverschrijdend gedrag van leerlingen en soms ook van ouders. Kinderen pestten elkaar onderling, luisterden niet naar leerkrachten. Er waren racistische uitlatingen en er was ook sprake van fysiek geweld: trekken en duwen.” De school staat in een wijk met veel maatschappelijke problematiek, maar het beleid was gewoon niet helder, kijkt ze terug. “Soms had gedrag consequenties, soms niet. Of het nu om het gedrag van ouders ging of om leerlingen. Er was te veel ruimte en ruis.”

Direct handelen

Met het team werd een nieuw sociaal veiligheidsbeleid geschreven: wat vinden we grensoverschrijdend gedrag, en wat gebeurt er vervolgens. “Iedereen weet nu: als er wat gebeurt wordt er direct gehandeld en dit zijn de consequenties. Altijd. We benadrukken het bij intakegesprekken met nieuwe ouders, bespreken het met nieuwe teamleden. We zeggen het elk jaar in alle klassen tegen de kinderen, daar is de vertrouwenspersoon ook bij.”

In een protocol staat beschreven wat onder grensoverschrijdend gedrag wordt verstaan: van fysieke agressie tot ongewenst aanraken, van intimidatie via WhatsApp tot niet luisteren en uitschelden of dreigen. Op elke locatie is een aanspreekpunt voor leerlingen, ouders of teamleden die zich onveilig voelen. Voor het team is er intern een contactpersoon veiligheid. Voor leerlingen die grensoverschrijdend gedrag vertonen is de procedure in het protocol tot in detail uitgeschreven. Annabelle van Wijk: “Bij de eerste, tweede en derde keer: dit is wat er gebeurt. Een time-out, gesprek met ouders, gesprek tussen dader en slachtoffer, ib’er erbij, excuses, time-out 2, tot en met eventueel een schorsing en verwijdering: iedereen kent de consequenties. We zijn heel voorspelbaar op dat gebied. Kinderen spreken

elkaar er nu ook op aan. Eerst was het zo, als er een over de schreef ging, gingen de anderen vaak mee doen. Nu zeggen ze tegen die ene: hou op joh, straks heb je een waarschuwing en lig je eruit.”

Het team voelt zich veiliger, hoort ze. “Je weet dat de directie en je collega’s je steunen. Niemand ziet ongewenst gedrag door de vingers. Niet van kinderen, maar ook niet van ouders.”

Ze heeft geen hip verhaal, zegt Van Wijk. “Het gaat om duidelijkheid. Om kaders, om grenzen stellen. Natuurlijk benadrukken wij vooral welk gedrag we wél willen zien. Daar werken we hard aan: preventief met veel aandacht voor groepsvorming en met glasheldere gedragsverwachtingen. We hebben het nu aardig op orde, in de meeste klassen zit het er rond de herfstvakantie wel ‘in’. Maar je moet het elke dag blijven voorleven. Je moet doen wat je schrijft en zegt. We zijn voorspelbaar. Dat geeft rust. Dat is een voorwaarde om goed les te kunnen geven.” ■



Wat kun je als mr doen?

- Check het sociale veiligheidsbeleid op school. Is het erg algemeen of staat er ook expliciet in wat ongewenst gedrag is en wat daarvan de consequenties zijn?
- Gaat het beleid verder dan een pestprotocol voor leerlingen? Het gaat ook om sociale veiligheid binnen een team en tussen personeel en leidinggevenden?
- Onderhoud contact met de vertrouwenspersoon
- Is de vertrouwenspersoon ‘fit for the job’?

Column Philippe Abbing



Big data

“Hé dat is raar...” Chris (mijn zoon) keek verbaasd naar zijn kilometerteller. “Hoeveel heb jij gefietst?” Op mijn teller pronkte iets meer dan zeven kilometer. Bij hem ook. We waren bijna bij de fietsclub. Iedere andere rit die we de afgelopen drie jaar zo’n drie keer per week hebben gemaakt kwam uit op 5,3. Vandaag dus niet, vreemd genoeg. Wij denken te leven in een maakbare en meetbare samenleving. Als ik tegenwoordig naar een school moet, kan Google mij precies vertellen wanneer ik moet vertrekken, hoe ik rijden moet, hoe ver het is en op welk tijdstip ik aan zal komen. Big data is big business en ruim beschikbaar. Zij die de toekomst weten te voorspellen op basis van gegevens

vanuit het verleden kunnen een glansrijke carrière tegemoet zien.

Ik ben een fervent rekenaar (dat heeft vast te maken met mijn exacte opleiding) en vind het bijna leuk om kengetallen in schoolorganisaties te berekenen. Slimme kengetallen kunnen namelijk een verschuiving laten zien en daardoor wellicht maatgevend of voorspellend zijn voor de toekomst. Voorbeelden zijn de kengetallen gemiddeld aantal kinderen er per stamgroep, of hoeveel leerlingen per teammanager, hoeveel werknemers per directielid, hoeveel onderwijsassistenten per aantal klassen. Zo’n historisch overzicht van specifieke kengetallen die voor jouw organisatie antwoord geven op vraagstukken die belangrijk zijn, kan een hoop frustratie in de discussie uit de weg gaan. Te vaak krijg je een welles-nietesdiscussie in medezeggenschap over de veranderende gemiddelde klassengrootte. Op basis van cijfers is zo’n discussie snel te beslechten.

Helaas is de toekomst niet altijd voorspelbaar. Actueel natuurlijk is de komst van corona en de aanpassingen die er op scholen noodzakelijk zijn geweest. Maar ook op andere gebieden merk ik dat data-gedreven beleid soms niet genoeg richting geeft. Al is het alleen maar door de discussie of de gebruikte data wel de juiste zijn! Voorspelbaarheid is goed en prettig. Een goede medezeggenschapsraad moet ook leren vertrouwen op de eigen soepelheid, zeker als de toekomst niet zo voorspelbaar lijkt. Dat is best moeilijk voor sommige onderwijskrachten. Want ik zie grote veranderingsbereidheid en flexibiliteit, maar ook enorme

ankers die uitgegoot worden en in cement gegoten ‘oude ideeën’. Dat laatste helpt vaak niet om de toekomst te lijf te gaan. Eén uitgangspunt geeft mij veel energie: als iets mij verrast, geeft me dit kracht. De weg naar de oplossing vinden is soms een grote uitdaging, maar de mentaliteit bepaalt of je daar zult komen.

Het probleem van de vreemde

kilometerstanden van Chris en mij heb ik nog niet getackeld. Het was eenmalig, want de terugweg was weer gewoon 5,3 km. Mijn voorlopige conclusie is dat er sprake is van een tijd-ruimteverbuiging, maar ik ben nog aan het rekenen.

‘Slimme kengetallen geven veel informatie over de toekomst van de school’

Schoolplan vaker op mr-agenda dan je denkt

Het blijft niet bij elke vier jaar instemmen met het schoolplan. Tussendoor verschijnen veel zaken op de agenda die ook onder dat schoolplan vallen, met dus opnieuw instemmingsrecht. De Wet beroep leraar regelt dat de leerkrachten als eerste beslissen over vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische processen in school. Daarna kan de mr er een klap op geven.

TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN BEELD TYPETANK

Het schoolplan, dat voor maximaal vier jaar wordt vastgesteld, is het belangrijkste document van de school. In zo'n plan hoort informatie over het kwaliteitsbeleid, het onderwijskundig beleid en het personeelsbeleid op een school. Het schoolplan beschrijft de ambities en moet dus passen bij jouw school. Het gaat niet om een enorm gedetailleerde

planning vooraf, maar om doelen, activiteiten en methoden om de gewenste kwaliteit te bereiken. Het mag een uitgebreid document zijn, maar dat hoeft niet.

Omdat het schoolplan behoorlijk veelomvattend en vaak globaal van karakter is, maken schoolleiders op basis van dat vierjarige schoolplan meestal aparte jaarplannen. Die zijn over het

algemeen veel concreter. Door geregeld te evalueren of de beoogde doelen zijn bereikt, kunnen zo nodig verbeterplannen worden opgesteld: dat moet op den duur leiden tot kwaliteitsverbetering.

De mr heeft wél instemmingsrecht op het vierjarige schoolplan, maar niet op de aparte jaarplannen. Dat is te verklaren, want inhoudelijk voortduurt het jaarplan voort op wat er in het meerjarige schoolplan staat. Maar veel onderwerpen in het jaarplan, maken deel uit van het schoolplan. En als aan die onderdelen iets verandert of nader wordt ingevuld, heeft de mr wél instemmingsrecht op dat onderdeel. Dat is als mr iets om op te letten.

Instemming tussentijds

Een schoolplan voor vier jaar mag tussentijds worden gewijzigd. Dan heeft de mr dus weer instemmingsrecht. En op veel aparte onderdelen van het schoolplan heeft de mr dus sowieso advies- of instemmingsrecht. Bijvoorbeeld als het gaat om de lessentabel of het anti-pestbeleid. Of het invoeren van een mavo-havo brugklas op een havo-vwo school.

Ook het veranderen van een methode zoals die voor rekenen is een wijziging van het schoolplan, en dus heeft de mr instemmingsrecht. Plannen voor onderwijskundige vernieuwingen, denk aan speciaal aanbod voor hoogbegaafden: ook dat valt onder het schoolplan. De bevorderingsnormen, het minimumaantal toetsmomenten, herkansingsmogelijkheden: veranderingen daarop vallen allemaal onder het schoolplan, alweer heeft de mr instemmingsbevoegdheid.

Voordat de mr zich hierover buigt, moet het team hier natuurlijk al bij betrokken zijn. De Wet beroep leraar regelt dat het vooral de leerkrachten zijn die bepalen hoe er les wordt gegeven, welke methodes worden gebruikt en hoe en hoe vaak er getoetst wordt. De leraar draagt de verantwoordelijkheid voor het vak-



inhoudelijke, vakdidactische en pedagogische proces op school. Die professionele ruimte, sinds 2017 verankerd in het Professioneel Statuut, is cruciaal. Uiteindelijk is het dan de mr die een klap mag geven op deze voorstellen.

Losse delen

Mark van Essen is mr-consulent vo bij de Algemene Onderwijsbond in de regio Oost. Hij heeft de ervaring dat het complete schoolplan eigenlijk nooit als apart onderwerp op de mr-agenda staat. Het lijkt een statisch document dat eens in de vier jaar op de agenda thuishoort, maar eigenlijk bestaat het uit allemaal losse onderdelen, stukken van het beleid, zegt hij. "En dan staat het niet onder de noemer 'schoolplan' op de agenda en het kan voorkomen dat mr-leden zich niet realiseren dat ze daar dus wel instemmingsrecht op hebben." Waar kan het dan over gaan? Van Essen: "Als er bezuinigd moet worden op school, stelt een directie natuurlijk vaak veranderingen voor. Soms gaat het dan over de lessentabel, aanpassingen in het onderwijs of meer inzet van oop'ers in de klas bijvoorbeeld."

Hij merkt bij zijn werk als consulent vaak dat medezeggenschappers niet goed weten welke onderwerpen allemaal in het schoolplan worden geregeld ('heel veel dus') en dat je daar dus echt iets over te zeggen hebt als mr. "Over alles wat gaat over hoe het onderwijs wordt georganiseerd, dus bijvoorbeeld de keuze voor nieuwe lesmethodes, als daarvoor een verbouwing noodzakelijk is, of aanpassingen in de lessentabel: je hebt als mr instemmingsrecht. Veel medezeggenschappers denken dat ze

'Professionele ruimte van de docent is cruciaal'

alleen advies mogen geven, maar het gaat echt om instemming. In het schoolplan komt bijvoorbeeld het pedagogisch-didactisch handelen aan bod. Dus als de directie nieuwe keuzes maakt, bijvoorbeeld voor laptoponderwijs: daar moet de medezeggenschapsraad mee instemmen. Je hebt als mr meer te zeggen dan je misschien dacht."

Check!

Soms vraagt het bevoegd gezag advies over een kwestie: check toch even of het niet om instemmingsrecht gaat in plaats van advies, zegt Van Essen. "Soms weet het bevoegd gezag het natuurlijk echt niet, maar ze proberen ook wel te profiteren van die onwetendheid."



Elk voorstel om met betrekking tot het onderwijsproces iets anders te doen dan voorheen betekent instemmingsrecht. Van Essen: "Er komen van die modes bij onderwijsgoeroes vandaan. Dan weer kunskapsskolan, laptop-onderwijs, de zeven pijlers van Covey: als je dat soort dingen hoort, realiseer je dan dat de mr er al snel iets over te zeggen heeft. En natuurlijk is altijd de vraag gerechtvaardigd: waaróm gaan we het anders doen?" ■

Wat kun je als mr doen?



Brochure OCW
'Schoolplan:
handvat voor
kwaliteitsbeleid'



Brochure
Inspectie 'Het
schoolplan
verandert'

Publicatie Onderwijsgeschieden:
'De wet medezeggenschap op
scholen toegelicht', vanaf
pagina 86.

(Bijna) fulltime medezeggenschapper. En dan?

Overleg dat maar met de medezeggenschap, is geregeld de boodschap uit politiek Den Haag. Wat zijn de gevolgen als mr-werk een groot deel van iemands werktijd in beslag neemt?

TEKST MIRO LUCASSEN BEELD TYPETANK

Lesgeven kan op de achtergrond raken als een personeelslid een spil wordt in de medezeggenschap. Zeker bij scholen die medezeggenschap serieus nemen en er voldoende uren voor beschikbaar stellen, kan het zwaartepunt van het werk bij medezeggenschap komen te liggen. In principe tijdelijk, tot de volgende verkiezingen, maar in de praktijk kan zoiets lang duren.

Neem de scholenkoepel Ons Middelbaar Onderwijs, waar secretaris Willem Norbruis van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad in 2021 aan InfoMR vertelde hoe de zaken daar geregeld zijn. Alle gmr-leden zitten ook in de mr van de school waar ze als leraar of ondersteunend personeel zijn aangesteld. Dat is onder andere bedoeld om de uitwisseling van informatie gaande te houden. Daar staat een vrijstelling van 350 klokuren tegenover, zodat ieder gmr-lid per week een dag aan medezeggenschap kan besteden. De secretaris heeft zelfs meer dan twee dagen per week mr-tijd, wat in een complexe organisatie als OMO nodig is.

Momenteel is Norbruis, die 10 jaar gmr-ervaring heeft, ook voorzitter van de mr op zijn school - daar is hij al 18 jaar actief voor de belangen van personeel, leerlingen en ouders. Hij geeft per week nog zes lessen maatschappijleer aan drie klassen. De laatste uitbreiding van zijn mr-uren is een gevolg van de omstandigheden, aldus Norbruis: extra werkzaamheden door Covid-19, wat voor de mr betekent dat verantwoording en controle nodig is van de door de overheid toegekende NPO-gelden. En daarnaast speelt ook nog een mogelijke scholenfusie, eveneens een zaak waar de medezeggenschap tijdig bij betrokken moet zijn om zijn taken uit te oefenen.

Hoe houdt hij in deze situatie het contact met de achterban? "Zoveel als mogelijk op school zijn, regelmatig met collega-pmr-leden in gesprek en ... heel veel Zoomen."

Voeten in de klei

Hoeveel onderwijspersoneel meer dan de helft van de tijd bezig is met medezeggenschap, is nergens onderzocht

of geregistreerd. Wel is duidelijk dat er meer medezeggenschapsuren beschikbaar zijn bij de grootste schoolorganisaties. Dat is te verklaren doordat bij een grote organisatie vaak veel complexe medezeggenschap komt kijken. Er ontstaan bijna vanzelf meerdere raden en platforms, bedoeld om rekening te houden met ieders positie en belangen. In zulke organisaties ligt de weg naar een functie vol medezeggenschapstaken open. Neem als mr-voorzitter bijvoorbeeld ook zitting in de gmr en de ondersteuningsplanraad, richt commissies in voor specifieke dossiers, laat je namens de school afvaardigen in een regionale of landelijke instelling. Karikaturaal geschetst: voor je het weet staat de vergaderleraar alleen nog voor de klas als invaller in noodsituaties – net als de gemiddelde locatiedirecteur. Is dat erg?

Scheikundeleraar en AOb-rayonbestuurder Philippe Abbing, die zelf als gevolg van zijn vakbondscarrière geen les meer geeft, ziet wel risico's: "Medezeggenschap moet gaan over de belangen van de mensen die met de voeten



‘Belangrijk om naast de mr met leerlingen te blijven werken’

in de klei staan, de inzet van leraren en ondersteunend personeel. Daarom is het zo belangrijk actief te blijven, je moet zelf een belang hebben en weten wat het betekent om met leerlingen te werken. Anders kom je terecht in de tussenlaag van mensen die allemaal sturing geven aan hen die het eigenlijke werk doen. En adviseurs hebben we al genoeg in het onderwijs.”

AOb-adviseur medezeggenschap Marcel Koning bespeurt nog een gevaar: afhankelijkheid. “Als medezeggenschap zo’n deel van je baan is dat je eraan vastkleeft, ontstaat het risico dat je je minder kritisch kunt opstellen tegenover de bestuurder. Want ook al staat in de wet dat je geen last mag hebben van je activiteiten in de medezeggenschap, een bestuurder kan het je wel lastig maken.”

Petje af

Abbing spreekt van een perverse prikkel: “Ik heb enorm veel respect voor mensen die veel tijd willen steken in medezeggenschap, het is niet altijd een gewaardeerde functie. Als je er goed

in bent, is er altijd de drang om meer te willen weten en nog deskundiger te zijn. Ook vanuit de organisatie kan het slim lijken om zo’n medezeggenschapper als het ware in te lijven met een telefoon, laptop, kantoortje en secretariale ondersteuning. Ik heb het bij Amarantis gezien. Voor je het weet is er dan feitelijk geen medezeggenschap meer, omdat je te afhankelijk bent geworden van al die faciliteiten. Tegelijkertijd ben ik een groot voorstander van goede faciliteiten en in een grote organisatie kan een dagelijks gmr-bestuur bijvoorbeeld zeker nut hebben voor de medezeggenschap. Maar ik zeg hetzelfde tegen bestuurders: blijf gewoon lesgeven, net als onze AOb-directeur Christa Compas deed toen ze onderwijsbestuurder was. Ja, het is lastig om

te combineren. Petje af zeg ik dan, je hebt het geprobeerd en je weet welke problemen er op je bordje komen.” De medezeggenschappers kunnen zelf ook grenzen stellen om het evenwicht te bewaren, adviseert Koning: “Voorkom dat je mr wordt getrokken door één persoon, want dat is een risico voor die collega en voor de medezeggenschap. Spreid de mr-klussen over alle leden, laat niet steeds de voorzitter en secretaris van alles doen. Betrek de achterban erbij, je kunt ook mensen van buiten de mr in commissies of werkgroepen benoemen. Je kunt voorafgaande mr-leden inzetten als adviseur.” Tegelijkertijd: mr-activiteiten zijn werk, geen vrijetijdsbesteding. Op welk punt voldoende faciliteiten uitdraait op ‘te veel afhankelijkheid’, is volgens de AOb-experts niet in regels of afspraken te vatten. Al heeft de bond voor de eigen consultants en andere kaderfuncties wel een grens: maximaal twee dagen per week mogen zij voor de AOb in touw zijn. Koning: “Ook dat vakbondswerk kun je alleen goed doen naast je taken in het onderwijs.” ■

Wie verzacht de pijn van de benzineprijs?

Van een benzineprijs die steeds hoger wordt, krijgen ook in het onderwijs velen het benauwd. Elke dag komen er bij de Algemene Onderwijsbond verontruste mails binnen: kan de bond hier als-je-blijft wat aan doen?

TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN BEELD TYPETANK

Personeel dat moet pendelen tussen verschillende locaties, stagecoördinatoren die veel kilometers maken: autorijden loopt tegenwoordig aardig in de papieren. Veel mensen trekken bij de vakbond aan de bel. Wij moeten reizen voor ons werk, maar dit kost ons veel geld door de hoge benzineprijs. Doe er wat aan, is hun oproep.

Om maar met de deur in huis te vallen: dat is ingewikkeld en gaat voorlopig niet centraal gebeuren. Hij snapt het probleem heel goed, zegt Herman Molleman, cao-onderhandelaar voortgezet onderwijs namens de AOb, maar dit onderwerp staat niet op de agenda bij de lopende cao-onderhandelingen. En de hoogte van de reiskostenvergoeding wordt in de cao geregeld.

Salaris en werkdruk

“Reiskosten zijn nu even booming. Maar de huidige cao-

‘Autorijden voor je werk gaat in de papieren lopen’

onderhandelingen gaan over andere, meer structurele onderwerpen: salaris en werkdruk, dat zijn natuurlijk de écht grote thema's. Waar wil je over onderhandelen, dat moet je je wel afvragen natuurlijk. Met 100.000 werknemers in het voortgezet onderwijs gaat het bij verhoging van de reiskostenvergoeding, zelfs als je het hebt over een paar cent meer per kilometer, al snel over een substantieel bedrag. Vind je dat het belangrijkste om te regelen in de cao? En ten koste van welke andere arbeidsvoorwaarden dan? Want een verhoging van de reiskosten moet natuurlijk ergens anders uit worden betaald.”

Hij snapt de problemen met de benzineprijzen natuurlijk wel en adviseert iedereen: stap naar je school, je mr, je bestuur, naar de gemeente. Molleman: “Die kunnen vanuit de lumpsum of de reserves misschien best wat extra vrij maken, zodat je bijvoorbeeld tot de kerst 30 cent per kilometer krijgt. Er zijn natuurlijk regio's in Nederland waar het openbaar vervoer geen alternatief is en personeel de auto wel móet gebruiken.”

Aanvullend regelen

Een werkgever kan zeker aanvullend iets regelen, zegt ook Marcel Koning, beleidsmedewerker medezeggenschap bij de AOb. “Als mr moet je er dan wel op letten dat er sprake is van gelijke behandeling. Een werkgever wil het extraatje misschien liever beperken tot bepaalde functiegroepen.”

De mr zou gebruik kunnen maken van het initiatiefrecht voor deze



kwestie, zegt Koning. “Je kunt als mr een aanvullende vergoeding voorstellen met suggesties over de duur en omstandigheden waarin die moet gelden. Dan is het aan de werkgever om eventuele knelpunten aan te geven en met een voorstel te komen uit welke middelen zo’n extra vergoeding betaald zou kunnen worden.”

Tegemoetkoming

Het lerarentekort kan natuurlijk een reden zijn om als werkge-

ver op dit punt over de brug te komen: dat doet de gemeente Amsterdam bijvoorbeeld. Reiskosten zijn daar al snel een punt, omdat betaalbare woonruimte vinden in de hoofdstad zo goed als onmogelijk is. Dus is er een subsidieregeling tegemoetkoming reiskosten, die schoolbesturen bij de gemeente aan kunnen vragen voor hun personeel.

Molleman vindt het een gerechtvaardigde vraag om serieus naar de cao-paragraaf over reiskosten te kijken. Al vele jaren staat de vergoeding op 12 cent per kilometer, waarbij de eerste 8 km voor eigen rekening zijn. Omdat van de Belastingdienst 19 cent per kilometer belastingvrij mag worden vergoed, werken veel werkgevers in het onderwijs

met een salderingsregeling. De 7 cent verschil komt dan netto terug bij de eindejaarsuitkering of ander extra loon, wat in het voordeel is van het personeel. Los van de actuele benzineprijs zijn de werkelijke kosten van het gebruik van een privéauto voor woon-werkverkeer veel hoger dan 19 cent per kilometer. Molleman: “Ook al vergoed je 30 cent, dan is het nog niet marktconform. Je moet mobiliteit nu ook breder beschouwen: we willen als samenleving mensen uit de auto krijgen, en in de trein of op de fiets.”

Elektrische fiets

Hij ziet een nieuwe reiskostenvergoeding niet snel tot stand komen, zegt Molleman, maar het kan wel. “Als bij de achterban breed de behoefte ontstaat om in de cao iets nieuws te regelen over de reiskostenregeling, moet je al dit soort zaken meenemen in een brede discussie. En je realiseren: de auto is tegenwoordig meer een sluitstuk dan een uitgangspunt. Je kunt als werkgever bijvoorbeeld ook de aankoop van een elektrische fiets financieel ondersteunen.”

Zoek een oplossing voor de benzinekosten nu eerst bij je eigen school, adviseert de cao-onderhandelaar. “Daar ligt de oplossing voor de korte termijn.” Horen afspraken over een reiskostenvergoeding dan überhaupt wel in de cao thuis? Molleman vindt van wel. “Er moet een bodem zijn, waar niemand over hoeft te onderhandelen met het bevoegd gezag. Maar als mr kan je daar nu best tijdelijk iets bovenop proberen te krijgen.” ■

Jean Merlet is docent economie op het Adelbert College in Wassenaar. Hij was daar jarenlang lid van de medezeggenschapsraad en is nu ook actief als sectorconsulent en mr-consulent voor de AOb in de regio Zuidwest.

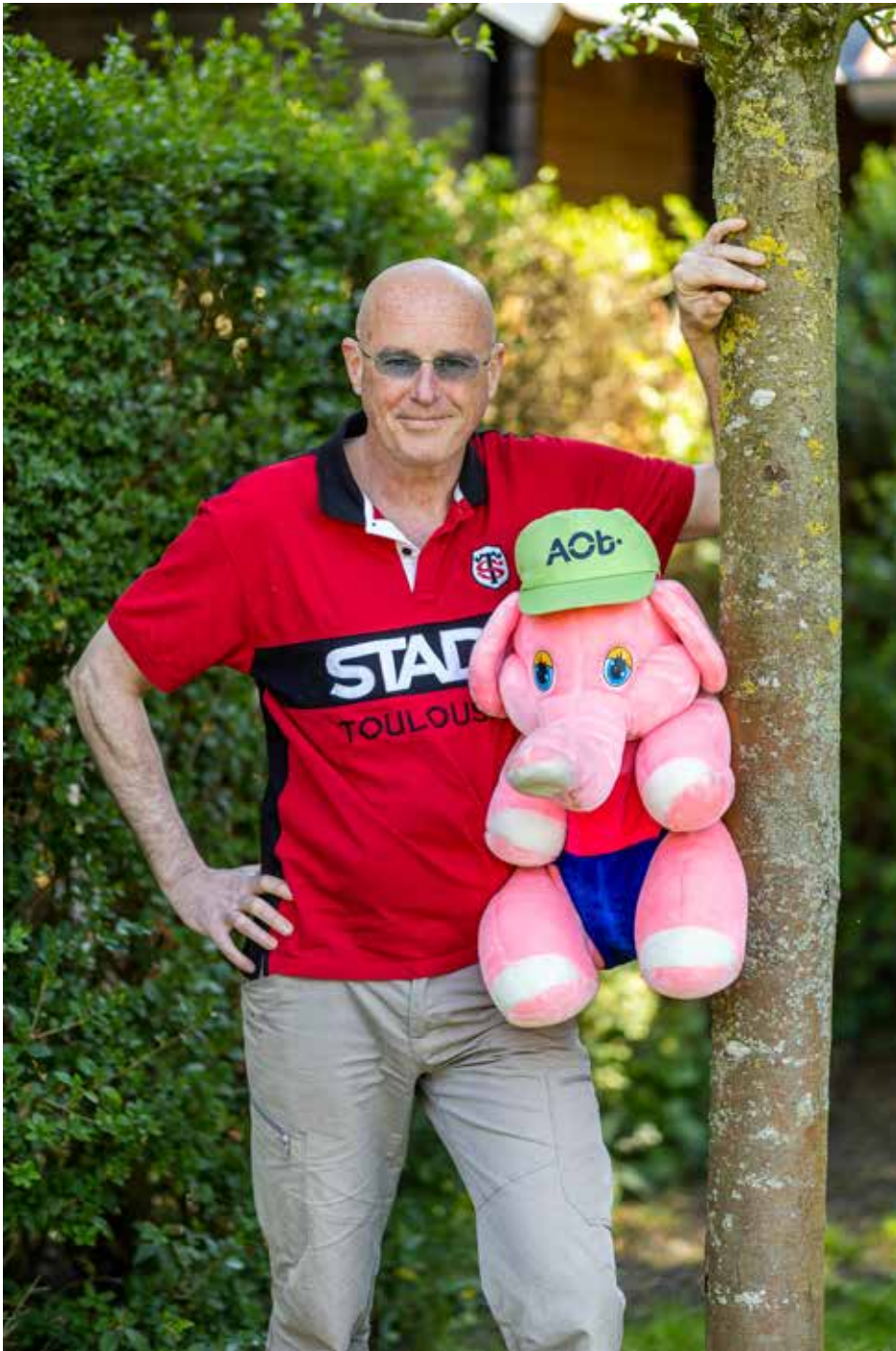
TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN BEELD FRED VAN DIEM, TYPETANK

De expert

Jean Merlet



Maandag is zijn vakbondsdag: de ene week bemant hij – met een charmant Frans accent – de landelijke telefoonlijn en houdt hij de mail van de AOb-medezeggenschapspostbus bij, de andere week is hij actief in zijn eigen regio. “De vragen die via de mail en telefoon binnenkomen kan ik soms zelf beantwoorden en zo niet, dan zoek ik deskundigen bij de AOb.” Snel mensen kunnen helpen aan de lijn, vindt hij zeer bevredigend. “Je hebt direct impact.” Bij het beantwoorden van mails moet je in het hoofd van de schrijver kruipen, merkt hij. “Wat is de vraag achter de vraag, hoe kan mijn antwoord echt helpen?” Veel vragen aan de ondersteuners van de medezeggenschap gaan over rechten van de personeelsgeleding: de arbeidsmarktoelage, de formatie, het taak-



‘Scholen bezoeken vind ik belangrijk om iets op te bouwen’

nu bij het werk als consultant. Jean Merlet: “Die zes jaar in de mr waren erg leerzaam en als mr hebben we veel meegemaakt. We hadden te maken met krimp en terugloop van leerlingen dus er moest een sociaal plan komen. Er kwamen in die tijd twee nieuwe rector/bestuurders, de derde komt aanstaande september. We zijn overgestapt op een ander lesrooster en er moest nieuw taakbeleid komen. We hebben ingestemd met een nieuw managementstatuut en een professioneel statuut voor de leraar opgesteld.”

Hoe goed je als mr je werk kunt doen, hangt in grote mate af van het bevoegd gezag, zegt Jean Merlet. “Als je steeds moet vechten voor je informatie sta je natuurlijk al met 3-0 achter als mr. Dat is heel triest.” Op het Adelbert is gelukkig over het algemeen goed overleg tussen mr en schoolleiding, zegt hij.

Wat wil hij andere medezeggenschappers graag meegeven? “Ze moeten zich goed beschermen. Ze zitten tussen de achterban en het bevoegd gezag in, dat is een moeilijke plek. Mijn adviezen? Wees zakelijk. Kijk en handel volgens de wet, zorg dat je schriftelijk informatie vraagt en krijgt. Niet haasten met beslissingen en zorg voor goede terugkoppeling met je achterban. Zorg dat er steun is voor je aanpak.” ■

beleid of de rol van de mr bij een pilot, veranderingen in het rooster die het bevoegd gezag voorstelt. Hij overlegt veel met ‘zijn’ regiobestuurder Jan Menger: “Die weet vaak goed hoe het zit.” Scholen bezoeken vindt consultant Merlet belangrijk: “Dat kwam er in coronatijd niet van. Nu merk ik dat het moeilijker is om een afspraak te maken. Al het personeel en ook mr-leden, hebben het nog drukker. Er zijn veel inhaalmomenten voor leerlingen en dat betekent dat de werkdruk nog hoger is voor docenten, invalkrachten, conciërges en noem maar op.

Als docent weet ik dat mijn collega’s dit jaar bijna constant proefwerken aan het maken en nakijken zijn.”

Toch zet hij door: “Ik wil die scholen bezoeken. Persoonlijk contact is onmisbaar als je iets op wilt bouwen.”

In zijn eigen tijd als actief mr-lid kwam er ‘van alles’ langs, kijkt hij terug. Die ervaring helpt hem

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

9.1 Professionaliseringsbeleid

TEKST MONIEK SCHEELINGS

1. De werkgever formuleert in overleg met de PGMR een meerjaren-professionaliseringsbeleid, dat de ontwikkelingsdoelen van de organisatie, de kaders voor de individuele en de opgedragen professionalisering en het beschikbare budget bevat.

Wat zijn de doelen in het schoolplan of koersplan voor de komende vier jaar? Wat is nodig om die doelen te bereiken en hoe doen we dat? Na de instemming van de medezeggenschap op het schoolplan begint het werk pas echt. Uit het schoolplan komen tal van onderwerpen voort die weer op het bordje van de mr terechtkomen. Vaak zul je zien dat in dat proces ook planning vereist is voor doelgerichte scholing en ontwikkeling die nodig is om de doelen van het schoolplan te bereiken.

Belangrijke rol

Hoofdstuk 9 van de cao PO behandelt de professionalisering. Zowel voor de pgmr als de pmr is hier een belangrijke rol weggelegd. Een planmatige benadering van de gewenste ontwikkelings-



doelen en het benodigde budget wordt in overleg met de pgmr gemaakt op bestuursniveau. Scholing en ontwikkeling wordt ver-

volgens op de scholen opgepakt. We maken daar een onderscheid naar professionalisering in de vorm van gerichte en geplande teamscholing naast ruimte voor ontwikkeling en de wensen op individueel niveau. In de cao PO is bepaald dat voor de individueel te bepalen scholing 500 euro per jaar en 2 uur per werkweek beschikbaar is. Dit budget kan in overleg met de werkgever maximaal drie jaar worden gespaard.

Herkenbaar onderscheid

De rol van de mr is hier erop toe te zien dat het onderscheid tussen de teamscholing en de individuele scholing herkenbaar terugkomt in het (na)scholingsbeleid (WMS art 11 lid 1c.) Zo nodig kan de mr in het beleidsstuk aanvullingen voorstellen over tijd voor het lezen van vakliteratuur, het Onderwijsblad en kijken van documentaires van relevante onderwerpen. In het beleid kun je een bepaling opnemen dat bijvoorbeeld 25 procent van de beschikbare 83 uur op jaarbasis daarvoor beschikbaar is. De pmr kan via achterbanberaad tot een voorstel komen over wat wenselijk is. ■

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.

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



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



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.

Agenda

7 juni

korte online basistraining po

8 en 22 juni

basis medezeggenschap vo, Utrecht

16 juni

mr-netwerk rayon Zuidwest, po

30 juni

mr-netwerk rayon Noordwest, po

20 september en 4 oktober

basis medezeggenschap vo, Utrecht

21 september

korte online basistraining po

6 oktober

formatieplan en taakbeleid vo, Utrecht

11 oktober

korte online basistraining po

3 en 17 november

basis medezeggenschap vo, Utrecht

Alleen beschikbaar als

maatwerk cursus:

Verdieping medezeggenschap po en vo

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

ZOLANG DAT NODIG IS VANWEGE DE CORONACRISIS WORDEN CURSUSSEN, WORKSHOPS EN NETWERKBIJENKOMSTEN VAN DE AOB GEHOUDEN IN KLEINERE GROEPEN

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

Tien punten voor elke jaarplanning

Een medezeggenschapsraad die invloed wil hebben, werkt met een jaarplanning of activiteitenplan. Deze tien punten moeten daar zeker in staan om de mr voldoende houvast te geven.

TEKST MIRO LUCASSEN BEELD TYPETANK

Goede medezeggenschap is een gezamenlijke inspanning, dat geldt ook voor de jaarplanning. Een eerdere versie, een voorbeeld van een bevriende school of een format uit een AOb-training kan een goede basis zijn. De mr is de baas over de eigen planning, maar kijk naast de eigen speerpunten ook naar de planning van de overlegpartner. Die heeft namelijk vaak de sleutel tot informatie in handen, en weet wanneer gewenste gegevens beschikbaar komen. Trek voor elk onderdeel van het jaarschema voldoende tijd uit om verstrekte informatie te begrijpen en tot een oordeel te komen. Het is heel normaal om een onderwerp vaker op de agenda te zetten: de eerste overlegvergadering is dan bedoeld voor het beantwoorden van vragen en suggesties, in de bijeenkomst daarna komen de

mr-leden gezamenlijk tot een beslissing over hun advies, dan wel instemming – of een andere uitkomst.

1. GELDZAKEN Net zoals Prinsjesdag op de derde dinsdag van september bepalend is voor de overheidsuitgaven van het volgende jaar, moet ook op school in het najaar duidelijk zijn waar de middelen in het volgende kalenderjaar heengaan. Na de zomervakantie weet het bestuur hoeveel lumpsum en eventuele andere middelen er te verwachten zijn. Dat is de basis voor de begroting en de mr heeft recht op informatie over dat stuk – uiteraard op een moment dat er nog invloed op uit te oefenen valt. Voor de planning betekent dit een informatieve bespreking over de cijfers, met duidelijke gegevens over de gevolgen van bepaalde keuzes. Ruim dan tijd in om de nieuwe kennis te laten bezinken. De mr



geeft daarna een oordeel, zodanig op tijd dat het bevoegd gezag de financiële stukken nog wel kan verbeteren. De cijfers moeten voor 1 januari bij het ministerie van Onderwijs zijn.

Als de begroting, inclusief toelichting op de cijfers op de agenda staat, vraag dan ook naar de meerjarenraming en de terugblik op de resultaten van het afgelopen jaar. Een school die veranderingen tijdig aan ziet komen, kan zich voorbereiden.

2. PERSONEEL Het echte kapitaal van de school zijn de personeelsleden. Zij zorgen dat de lichten branden, houden het gebouw schoon, verzekeren de beschikbaarheid van boeken, computers

en materialen. En ze staan voor de klas om kennis over te dragen en te toetsen. Hoe het ervoor staat met de professionele ontwikkeling van collega's en de omvang en samenstelling van de formatie hoort elk jaar in de mr aan de orde te komen. Leerlingprognoses en mogelijke bevolkingskrimp zijn direct verbonden aan de meerjarenbegroting, scholingsplannen en ontwikkelingen binnen de formatie verdienen een eigen agendapunt. Spreek zo nu en dan (hoeft niet elk jaar) ook over de professionele ruimte van leraren: hebben zij voldoende vrijheid om hun vak in te vullen? Heeft het team een professioneel statuut opgesteld?

3. TAAKBELEID Evalueer in april wat goed loopt en wat voor verbetering vatbaar is. Aan het systeem van taakbeleid sleutelen moet ruim voor de zomer gebeuren, want anders ligt vrijwel alles al vast. De mr bemoeit zich niet met individuele toedeling van taken, maar wel met het systeem en de manier waarop de school minder noodzakelijke

taken schrapt en nieuwe ambities toevoegt. Let bij dit punt van de jaarplanning op de cao-afspraken en een goede samenspraak met de betreffende teams, want zij hebben hun eigen rol in het afsprakenstelsel rond het taakbeleid. Hoe beter teams en mr met elkaar samenwerken, des te prettiger is het resultaat.

4. GEBOUW Scholen worden gebouwd om lang mee te gaan, maar ze hebben wel aandacht nodig, zeker in de meerjarenbegroting. De noodzakelijke investeringen in ventilatie vanwege de coronapandemie maakten weer eens duidelijk dat beknibbelen op het gebouw als een boemerang terugkomt. Veranderingen in het

onderwijsprogramma kunnen ook gevolgen hebben. Bespreek dus eenmaal per jaar of het gebouw nog als een prettige jas voelt.

5. VERGADERINGEN Vanzelfsprekend staat in de jaarplanning hoe vaak de mr bij elkaar komt. Maak onderscheid tussen bijeenkomsten met de overlegpartner, en de mr-vergadering waarin u onderling afwegingen maakt en besluiten neemt. Die bespreekt u daarna met de overlegpartner.

6. KOERS Het schoolplan dat de laatste keer met instemming van uw mr is vastgesteld, blijft vier jaar geldig. Bespreek eenmaal per jaar of bijstellingen nodig zijn en ruim extra tijd in als het moment van vernieuwing aanbreekt. Besprekingen over een nieuw schoolplan gaan niet uitsluitend over dat ene document, want het hangt sterk samen met koers en visie van de organisatie – en die heeft vermoedelijk meerdere scholen onder haar hoede. Als het tijd is om de schoolplannen te vernieuwen, zouden het

college van bestuur en de gmr een bredere discussie over de koers moeten voeren. Die hoort zich niet af te spelen in het luchtledige, dus houd contact met de gmr en claim als school en medezeggenschapsraad de ruimte om mee te praten, op welk niveau dan ook. Reken op meerdere gespreksrondes.

7. ONDERLINGE VERHOUDINGEN De waan van de dag en de dwang van de agenda leiden al snel tot volle overlegvergaderingen. Ruim in de planning dus ook tijd in om eenmaal per jaar na te gaan hoe het ervoor staat met de onderlinge verhoudingen. Hoe denken de mr-leden over de gang van zaken in eigen kring? Wat voor mr willen ze zijn? Is de verhouding met de overlegpartner goed genoeg, optimaal, of zijn er verbeterpunten? Medezeggenschappers kunnen een eigen 'heidag' houden met een adviseur om het over strategie en rolverdeling te hebben. Denk bij dit alles vervolgens aan de andere kant van de overlegtafel: een stevige medezeggenschapsraad durft ook aan te horen hoe de gesprekspartner een en ander evalueert.

8. VERKIEZINGEN De procedures voor kandidaatstelling en stemming verdienen aandacht in het activiteitenplan als het een verkiezingsjaar is. Dan is er een verkiezingscommissie nodig. Ook buiten zulke jaren verdienen verkiezingen een plekje in de jaarplanning. Sta eenmaal per

jaar stil bij het rooster van aftreden en bespreek hoe de huidige mr-leden opvolgers kunnen werven. Want hoe fijn het ook is als kandidaten zich spontaan melden, dat enthousiasme komt in de praktijk nog veel te weinig voor.

9. SCHOLING EN ONDERSTEUNING MR-LEDEN Goede en evenwichtige medezeggenschap ontstaat als de mr-leden weten waar ze het over hebben. Dat gaat niet vanzelf, dus neem in de jaarplanning ruimte op voor mr-scholing. De AOOb heeft een reeks mr-cursussen in het scholingspakket, waarbij de trainer desgewenst naar de school toe komt. Over het geld hoeft de mr niet te onderhandelen; scholing is een essentieel onderdeel van het takenpakket, net zoals bij bestuurders. Datzelfde geldt voor een abonnement op het mr-servicepakket voor directe ondersteuning.

10. COMMUNICATIE Medezeggenschappers hebben mandaat omdat ze zijn gekozen, maar ze handelen niet op eigen houtje. Contact met de achterban is een essentiële taak, dus hoort in de jaarplanning. Spreek minimaal af dat er na iedere mr-vergadering een nieuwsbrief of ander bulletin verschijnt over de behandelde onderwerpen. Zulke informatie aan de achterban hoeft niet te wachten tot er duidelijkheid bestaat over alle details. Integendeel, zolang er nog bewegingsruimte is, kan de achterban met aanvullingen komen en zinnige vragen stellen. Een meningspeiling onder de achterban kan als mogelijk toe te passen instrument ook vermeld staan in de jaarplanning. Of het nodig is, blijkt tijdens de uitvoering vanzelf. Vergeet tot slot niet om het mr-jaarverslag te maken en te delen met de achterban. ■



Uitspraken

Harmonieus geschil eindigt zonder oordeel

Moet een afdelingsleider ook enkele uren per week voor de klas staan, of is dit een volledige weektaak? Op het Fons Vitae Lyceum in Amsterdam kwamen mr en bevoegd gezag er niet uit of dit in het formatieplan moest staan, waarna de twee mikten op een procedure om de knoop te hakken. De mr had niet ingestemd met het formatieplan, dus het werd de geschillencommissie medezeggenschap, hoewel de rector eerst dacht dat het om een cao-geschil draaide. Eerste vergissing: de rector dacht dat hij drie maanden de tijd had en kwam daardoor te laat bij de geschillencommissie terecht, waar zes weken geldt voor het aanvragen van vervangende instemming. De commissie had geen keus: niet ontvankelijk. Maar het mr-kamp bleek eveneens met lege handen te staan. Tweede vergissing: het omstreden besluit was door de rector wel vast uitgevoerd. Derde vergissing: de mr zweeg en keek toe, in afwachting van de uitspraak in het geschil. Het was slimmer geweest om nietigheid in te roepen, zodat het oude formatieplan geldig was gebleven. Nu de mr de nietigheidstermijn voorbij had laten gaan, werd het nieuwe formatieplan automatisch rechtsgeldig. Of afdelingsleiders allemaal ook voor de klas moeten staan, kan daarmee opnieuw op de mr-agenda verschijnen in het overleg over het volgende schooljaar.

LANDELIJKE COMMISSIE VOOR GESCHILLEN WMS 17821, 23
FEBRUARI 2022



De volledige uitspraak is te lezen op onderwijsgeschillen.nl

Doelstellingen halen, een oefening in geduld

Aangezien het aandeel personeel met lesgevende taken onder de 70 procent zal zakken, is er volgens de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van scholenkoepel ZAAM in Amsterdam en omstreken te veel mis met het bestuursformatieplan. Twee keer weigert de gmr instemming. Er zijn meerdere redenen, maar de grootste pijn is dat het bestuur te weinig doet om meer mensen voor de klas te krijgen. Gevolg: minder collega's in schaal LD dan beloofd, een te groot bestuursbureau dat blijft uitdijen, functiemixdoelstellingen worden niet gehaald, de organisatie zit op te veel onderdelen beneden het gemiddelde in het voortgezet onderwijs. Bij de geschillencommissie vraagt het bevoegd gezag vervangende instemming. De leiding erkent dat het beter kan en dat er beloftes zijn gedaan, maar wil daar meer tijd voor omdat het nu allemaal nog niet lukt. Streefcijfers over LC- en LD-docenten kun je alleen halen als er benoembare docenten zijn. De daling van het aandeel onderwijspersoneel is ook te wijten aan het lerarentekort en over het bestuursbureau zijn eerder afspraken gemaakt. Hoe zwaar weegt dit allemaal? De commissie erkent de mr-zorgen, maar wijst op meerjarenprognoses en eerdere afspraken tussen de overlegpartners. Als je hetzelfde doel voor ogen hebt, heeft het niet veel zin elkaar de tent uit te vechten, lijkt de gedachte. Het advies bij de verleende toestemming: "Het is van belang dat het bevoegd gezag en de PGMR samen werken aan de gedeelde wens om verhoudingsgewijs meer onderwijspersoneel per leerling beschikbaar te stellen, rekening houdend met de door de pgmr aangedragen onderwerpen."

LANDELIJKE COMMISSIE VOOR GESCHILLEN WMS 16996, 23
FEBRUARI 2022



De volledige uitspraak is te lezen op onderwijsgeschillen.nl

Hoe beoordeel ik de formatie in tijden van krimp?



AOb Medezeggenschap versterkt jouw stem in de school. Meerzeggenschap noemen we dat. Met trainingen, advies en praktische handvatten. Kijk op aobmz.nl waar we jou meteen een stap verder mee helpen!



AOb·Medezeggenschap
MEERZEGGENSCHAP VOOR JOU