

NR 2 JUNI 2023

InfoMR

MAGAZINE VOOR MEDEZEGGENSCHAPSRADEN

Kom op!
Out of the box
denken



Missie en keuzes Zoeken naar visie

Een wervende mr

PAGINA 14

Stevig fusiegesprek

PAGINA 26

ACb



6 Spontane geluksmomentjes?



MijnMR: Geert Groote College



Identiteit leeft

EN VERDER

- 4** Nieuws uit het land
- 13** Vraag en antwoord
- 14** Werving
- 17** Column
- 18** Missie en keuzes
- 25** Uitspraken
- 26** Fusiebreuk
- 28** De AOb-expert
- 31** AOb mr-service

SLEUTELLEN

I s een futuroloog nodig als de school een nieuwe visie wil opstellen? Zo'n toekomstwetenschapper kan inspireren, maar niet als de hei-sessies met de visio-nair beperkt blijven tot de bovenbazen. Meer mensen maken de school: de leraren, oop'ers, leerlingen en ook ouders. Alleen op basis van hun inzichten kan een levende visie tot stand komen.

De samenleving verandert, dus reden genoeg om zo nu en dan aan scholen te sleutelen, zodat ze meegaan met hun tijd. Niet te vaak, en met oog voor de mogelijkheden van mensen en middelen. Werken met kleine klassen en individuele aandacht geven, het is makkelijk op te schrijven maar de alledaagse werkelijkheid kan in de weg staan.

Bij grote en minder grote veranderingen is een brede betrokkenheid van medezeggenschappers en hun achterban essentieel. Zij kunnen zinnige woorden zeggen over de spankracht van het personeel, over de noodzaak van scholing en de waardering voor vernieuwingen door ouders en leerlingen. Als de zaken goed georganiseerd zijn, kunnen ze op basis van de financiële vooruit-zichten in het jaarverslag (de continuïteitsparagraaf) beoordelen of hoge ambities verenigbaar zijn met de mogelijkheden.

Veranderen op basis van nieuwe inzichten, het kán, zien we in dit nummer van InfoMR. En dan kan er veel moois tot stand komen.

Miro Lucassen

'Identiteit is geen sexy marketinginstrument'

R**aymond Hintjes**

is docent levensbeschouwing en voorzitter van Sint Bonaventura, de AOb-afdeling voor katholieke leerkrachten. Leven identiteit, missie en visie nog wel op scholen?

Hij werkt zelf in Limburg, van oudsher natuurlijk een typisch rooms-katholieke omgeving. "Zo'n 75 jaar geleden was er nog sprake van een hele nauwe band tussen de bijzondere scholen en de kerken. Maar er speelt een gigantische ontkerkelijking. Op de meeste scholen moet je heel diep in de documenten zoeken om iets over identiteit tegen te komen."

In naam zijn veel scholen openbaar, katholiek of christelijk, maar voor de schoolkeuze geeft dat niet vaak meer de doorslag. "Andere thema's spelen een grotere rol, merk ik. Is ons kind hier op z'n plek, waar gaan vriendjes en vriendinnetjes naar toe, welke vakken zijn hier belangrijk, welke methodes gebruiken ze hier? Identiteit is geen sexy marketinginstrument. Het gaat vaak vooral om cognitieve zaken. Terwijl het zou moeten gaan om: wat voor soort mensen willen we dat onze leerlingen zijn, wat willen we hen meegeven, hoe willen we hen vormen? Daar komen veel scholen helemaal niet aan toe."

Als docent levensbeschouwing vindt hij dat uiteraard een gemiste kans. "Levensbeschouwing en burgerschap raken natuurlijk erg aan elkaar. Een identiteitscommissie met ouders en leerkrachten kan bestuurders



Het gaat ouders vaak vooral om cognitieve zaken, zegt Raymond Hintjes.

gevraagd en ongevraagd adviseren hoe die identiteit vorm kan krijgen op een school. Dat is waardevol. Ramadan en de katholieke vastenperiode vielen dit jaar deels samen en raken natuurlijk aan elkaar. Door die als docent met elkaar te verbinden ontstaat er meer

kennis en begrip voor elkaars werelden. Ik geef 50 minuten les per week, ik hoop dat ik hen iets meegeef wat relevant voor hen is."

LEES VERDER OP PAGINA 4

‘Maak kennis met meer tradities’

Het vak levensbeschouwing staat altijd onder druk in het voortgezet onderwijs, merkt Raymond Hintjes, voorzitter van Sint Bonaventura. “Het wordt nog wel aangeboden, maar voor hoe lang nog?”



Er bestaat soms een foutief beeld van zijn lessen, merkt hij. “Mensen denken dat ik catechese (godsdienssonderwijs) geef, dat is natuurlijk niet zo. Het is informatief, het is kennis over de samenleving in een diverse wereld: dat je meer kent dan alleen de traditie waarin jij zelf bent opgegroeid en opgevoed. Ik wil leerlingen kennis laten maken met allerlei levensbeschouwelijke tradities. Ik praat met hen: wat voor mens wil je zijn, wat zijn

je drijfveren, welke waarden zijn voor jou belangrijk?”

Ook op zijn school is in het curriculum nauwelijks aandacht voor religie, zegt Hintjes. “We hebben een kerstviering, en dat is het eigenlijk. Ik denk dat alleen op orthodoxe reformatische scholen nog tijd wordt gemaakt voor catechese, daar is nog veel aandacht voor het opvoeden in de eigen religieuze tradities.”

Hintjes werkt op een samenwerkingsschool (katholiek-algemeen bijzonder) en die heeft een identiteitscommissie. Dat vindt hij waardevol, zegt Hintjes. “Zo’n onderwerp staat zeker niet automatisch bij iedereen op het netvlies. Nu zijn er een aantal mensen op school, leerkrachten en ouders, die het thema agenderen bij bestuurders en schoolleiders.”

Hoe red je een te kleine school?

Heel wat medezeggenschapsraden zijn druk met het ‘redden’ van hun school. Te weinig leerlingen, te hoge kosten, geen personeel: dat leidt vaak tot een voorstel om de school te sluiten. Vaak vindt de mr dat voorstel te vroeg komen en wordt een poging ondernomen om uitstel van dat besluit te krijgen, maar dat lukt slechts zelden. Volgend schooljaar blijven de deuren dicht van basisscholen in -een willekeurige greep- Easterwierum, Nettelhorst, Dorplein en Ouderschoot.

Bij dreigende sluiting kan het vormen van een samenwerkingsschool soms uitkomst bieden. De mr kan daar een actieve rol bij spelen.



LEES VERDER OP PAGINA 22

Inspraakcrisis bij hoger onderwijs

Hogescholen en universiteiten hebben grote moeite om de medezeggenschapsraden gevuld te krijgen. Het is 'code rood', zeggen onderwijsinstellingen, studentenorganisaties en het ministerie van onderwijs daarover. Ze spreken zelfs van een inspraakcrisis. Bij verkiezingen is er een dramatisch lage opkomst en het is steeds moeilijker om kandidaten te vinden die in een medezeggenschapsraad willen. Een onlangs begonnen campagne moet het tij keren. Met de leus 'Kies voor beter onderwijs' roepen de organisaties studenten en medewerkers op om vooral te gaan stemmen voor de medezeggenschapsraad. Zonder een goed functionerende mr is er geen effectieve inspraak over bijvoorbeeld belangrijke voorgenomen beleidswijzigingen of de begroting.

Hoe vergroot je de animo voor medezeggenschap?

LEES VERDER OP PAGINA 14

Goede faciliteiten, betere medezeggenschap

Krijgen mr en gmr-leden genoeg faciliteiten om hun werk goed te doen? Waar hebben ze behoefte aan? Dat onderzocht de CAOP in opdracht van het Project Sterk Medezeggenschap. Helaas deden er maar 152 mensen mee aan het onderzoek (130 medezeggenschappers en een aantal bestuurders). Daarom kunnen er geen algemene conclusies aan het onderzoek worden verbonden, zeggen de onderzoekers zelf. Toch een paar opvallende dingetjes uit het rapport: in de gmr en in het vo weten mr-leden beter waar ze recht op hebben dan in het po. In het po wordt het steeds moeilijker om personeel voor de mr te vinden, omdat "het draai-

en van de groep altijd voor gaat." Ruime facilitering zorgt voor goede medezeggenschap omdat het de lat hoog legt en verwachtingen schept. "Mensen willen zich verdiepen en een verschil maken, daar hebben ze faciliteiten voor nodig. Als ze die niet krijgen gaan ze weg. Dan blijven de ja-knikkers over." Vacatiegeld is in het po nog erg ongebruikelijk, vaak probeert de personeelsgeleding daar iets aan te doen. "Scholen zien het als vrijwilligerswerk voor ouders, vergelijkbaar met het werk van de luizenmoeder." Een ander: "Ouders namen soms een dag vrij om ergens bij te zijn en dan deed de bestuurder moeilijk over de reiskosten."

Het kan ook anders: "Wij hebben een ouder die registeraccountant is. Die nodig ik dan uit en daar wordt zij netjes voor betaald." En: "In mijn gmr zit een ouder die is directeur van een multinational. Voor vijf tientjes komt hij gewoon enorme bedrijfs- en financiële organisatiekennis delen." Het onderzoek is in z'n geheel te lezen op de website Sterkmedezeggenschap.



SCAN VOOR
HET RAPPORT

Kom op!
Out of the box
denken

Van betekenis
zijn in de
wereld

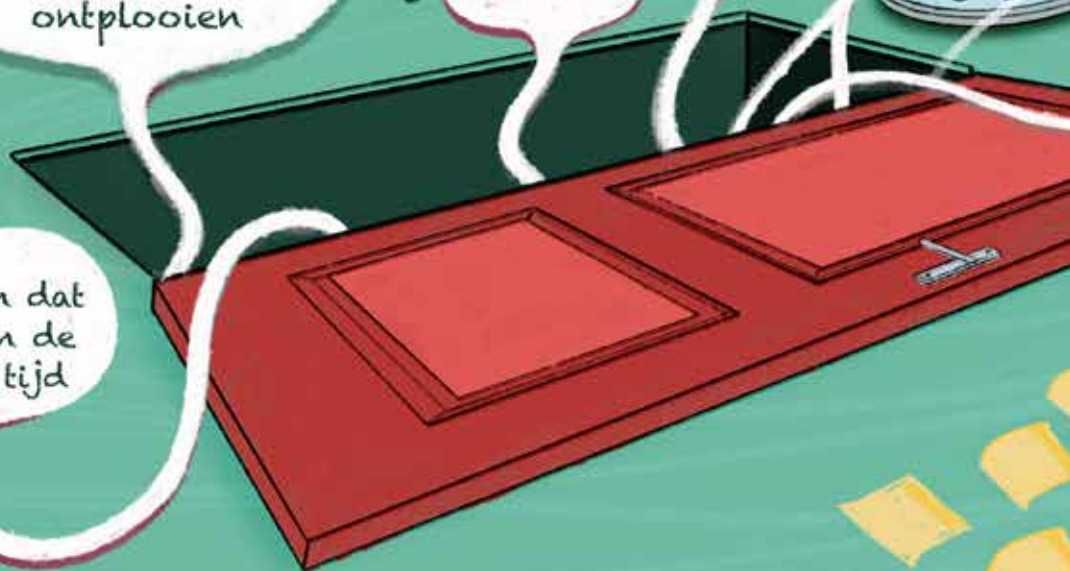
Volwaa
burg

Bij ons mag je
worden wie
je bent!

Uniek,
persoonlijke groei,
ontdekken,
ontplooiën

Passie

Onderwijs bieden dat
beantwoordt aan de
eisen van deze tijd



Eigen talenten
kennen en
benutten

ardige
ers

Passie voor visie, maar hoe dan?

Passie als
brandstof voor
talenten



Wat zijn de missie en visie van jullie school? Staat er een glad 'promopraatje' op de site of is de tekst een eerlijke omschrijving van wat de school bijzonder maakt en waar jullie aan werken? En wanneer speelt de medezeggenschapsraad een rol?



e missie van fastfoodketen McDonald's is simpel en eenvoudig. Prominent staat het op de website: "We vinden het onze missie om gasten een spontaan geluksmomentje te bieden met het aanbieden van fresh en fast food waar zij zich goed bij voelen." Wat je er ook van vindt, dat is een duidelijke missie, zegt Philippe Abbing, rayonbestuurder van de Algemene Onderwijsbond. "In een missie staat in één zin waartoe jij op aarde bent, zeg maar. En een visie is de onderbouwing daarvan: hoe doe je dat dan precies." Op de websites van bijna alle scholen is wel een missie en een visie te vinden. Als het goed is, kunnen leerlingen, ouders, personeel en andere belangstellenden daarin lezen hoe de organisatie tegen het onderwijs aankijkt, waar de school naar streeft. De identiteit moet eruit spreken, de kernwaarden, de manier waarop mensen met elkaar omgaan. Doel van een goede visie en missie is dat medewerkers, ouders en leerlingen bewust voor deze school kiezen.

HOOGDRAVEND

Om te kiezen moeten verschillen tussen scholen duidelijk zijn, maar in de praktijk lijken veel missies en visies juist sterk op elkaar. De taal is nogal eens hoogdravend en wollig. Veel trefwoorden komen regelmatig terug op al die verschillende schoolwebsites:

uniek, persoonlijke groei, verbinding, ontdekken, ontplooiën, talenten ontdekken en versterken, passie, samen, veilig, tolerant, uitdagend, inspirerend, leerling centraal, respectvol: we vinden ze vele tientallen malen terug in de teksten van evenzoveel scholen. Hoe komen die missie en visie tot stand? "Soms is het nadenken over de missie en visie helaas uitsluitend een feestje voor bestuurders en management", weet Abbing. "Er zijn heel wat bureaus die veel geld verdienen met 'hei-sessies' rond dat onderwerp. Maar het is natuurlijk een kernwaarde die de hele organisatie aangaat. Wat voor school ben je, wat wil je? Dat raakt heel nauw aan het schoolplan dus natuurlijk moet de medezeggenschapsraad daar ook over meepraten." Een na zulk overleg opgeschreven missie en visie staat er niet voor altijd, vindt Abbing. "De wereld verandert, jouw organisatie past zich daarop aan. Je moet *agile* zijn ten opzichte van je omgeving. Het is dus logisch als een organisatie de missie en visie elke paar jaar tegen het licht houdt en aanpast, als dat nodig is. Zeker in het onderwijs is dat nodig. Continu moet dat gesprek er zijn: kan het anders, effectiever, willen we het nog zo?"

Hij werkte zelf ooit op een school waar in de missie stond dat het onderwijs draaide om 'bewust bevrijdend handelen vanuit messiaans perspectief'. Philippe Abbing: "Wat staat daar nou? Wat betekent dat en wat doe je

dan precies? Wat je opschrijft in die missie en visie moet je natuurlijk ook uit kunnen voeren."

SCHOOLPLAN

De medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op het schoolplan, waar missie en visie altijd worden vermeld. De manier waarop de leraren lesgeven, komt als het goed is voort uit die missie en visie. "Dus als mr doe je er goed aan om door te vragen", adviseert rayonbestuurder Mark van Essen van de AOb. "Wat betekenen de woorden van de missie en visie voor ons onderwijskundig beleid? Wat heeft het voor invloed op de manier waarop wij onze lessen geven? Zeker bij wijzigingen doe je er goed aan als medezeggenschapper om het onderwerp op de agenda te zetten. Belangrijke vraag is hoe dit zich vertaalt naar het schoolplan."

De werkelijkheid is nog te vaak anders. Ook Van Essen ziet veel wollige taal op de websites van scholen staan, als het om missie en visie gaat. "Dan zijn de teksten vooral public relations."

INGRIJPENDE ONTDEKKINGEN

Een zoektocht op een flink aantal willekeurige websites van scholen naar hun omschrijvingen van missie en de visie, levert een bijna lachwekkend resultaat, al is het ook treurig. De indringendste voorbeelden voor de bingokaart:

Veel scholen noemen het belangrijk dat leerlingen '21st century skills' hebben. Dat valt te hopen, want ze zijn in de 21ste eeuw geboren. Zo'n zinnetje doet vermoeden dat er al jaren niet meer naar de tekst is gekeken.

Een vo-school over sociale media: "Je schoolleven (..) is niet minder belangrijk dan je vrienden op Hyves en Facebook." Van TikTok en Instagram hebben ze daar duidelijk nog nooit gehoord en mogelijk is het de school ontgaan dat Hyves sinds 2013 niet meer actief is.

Ook heel populair in alle teksten: de constatering dat de wereld verandert, alsof dat een ontdekking is. "De wereld

STAPPENPLAN MISSIE EN VISIE

1. Zoek als medezeggenschapsraad de missie en visie in jullie schoolplan op.
2. Praat erover: zijn wij dit inderdaad, dóen wij dit ook? Wat staat er eigenlijk en heeft dit wel betekenis? Past dit bij wat we hebben bepaald in het professioneel statuut?
3. Ga daarover in gesprek met je achterban.
4. Zet de uitkomsten op de agenda voor de overlegvergadering.



Bij missie en visie komen fantasierijke metaforen naar boven

verandert ingrijpend”, constateert een vo-school in het oosten van het land. “Leerlingen moeten klaar zijn voor een toekomst die in hoog tempo verandert (po, Amsterdam)” en “klaar zijn voor de snel veranderende wereld waarin we leven (vo, Utrecht)” en “uitgroeien tot een persoon die klaar is voor de veranderende wereld.” (vo, Maastricht). ‘De wereld verandert ingrijpend. Een school is misschien wel de beste plek op aarde om te zien hoe snel dat gaat.’ (vo, Meppel). En wat doet de school dan met die verandering? ‘We willen onderwijs bieden dat beantwoordt aan de eisen van deze tijd.’ (vo, Maastricht). “Leerlingen groeien op in een steeds complexer wordende maatschappij” (po, Rotterdam). “Wij bieden een stevige basis in de steeds complexer wordende

maatschappij” (po, Diepenveen). Veel visies komen ook inhoudelijk overeen: het gaat om ontplooiing: je leert op deze school je eigen talenten ontdekken en de wereld om je heen. De school is ‘een omgeving waar je groei kunt voelen’. Daar passen fantasierijke metaforen bij: ‘Passie als brandstof voor talenten’ en ‘Wij geven de wortels van kinderen de juiste voeding om uit te kunnen groeien tot prachtige en unieke mensen.’

Worden wie je bent: ook een populaire uitdrukking die in veel varianten terugkomt op de sites van scholen. ‘Wees jezelf en ontwikkel jezelf’. (vo, Utrecht). ‘Zijn wie je bent en dit vertalen naar wat je doet’ (po, Emmeloord). ‘Bij ons mag je worden wie je bent’ (po, Dokkum). ‘Ons onderwijs doet recht aan de verschillen tussen leerlingen met als doel de optimale ontwikkeling van ieders talenten’ (vo, Maastricht). Bijna alle scholen streven ernaar om hun leerlingen af te leveren als ‘volwaardige burgers’ die ‘van betekenis zijn in de wereld’ die ‘het verschil kunnen maken’, die kunnen ‘samenwerken, communiceren en hun talenten kennen en benutten.’ Het klinkt prachtig. Alleen de vraag blijft: wat zeggen zulke woorden nou eigenlijk over jouw school? ■

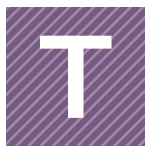


v.l.n.r:
Martha Oortman Gerlings,
Ruurd Hoogcarspel,
Berni van Gils.

'Je kunt beleid echt bijsturen'

Ze kwamen 'van heel ver', zeggen ze zelf. Maar de vestigingsmedezeggenschapsraad van het Geert Groote College in Amsterdam-Zuid heeft de zaken nu op orde. "Goede scholing heeft ons onwijs geholpen."

'Vrije scholen zijn van oudsher nogal wars van overheidsbemoeienis'



oen een tijdje geleden duidelijk was dat er een nieuwe rector moest komen voor het Geert Groote College

"hebben wij ons als vestigingsmedezeggenschapsraad heel erg kunnen bemoeien met het gewenste profiel," zegt voorzitter en ouderlid Martha Oortman Gerlings. "De nieuwe bestuurder van de overkoepelende Stichting voor Voortgezet Vrijeschoolonderwijs Noord-Holland, stelde dat ook echt op prijs."

Natuurlijk weten we dat we daar wettelijk ook recht op hebben, zegt Ruurd Hoogcarspel (ouderlid vmr en lid van de mr) "Maar het werkte ook goed. We zijn als vmr echt toegekomen aan wat we mogen. Er was veel ruimte om vragen te stellen, er werd snel teruggekoppeld. We hebben veel input kunnen geven op het uiteindelijke profiel." Martha: "Wij kennen de

school, we wisten goed wat we wél en per se niet wilden. We hebben breed meningen opgehaald bij onze achterban. De bestuurder deed dat overigens ook."

ONDERWIJSTIJD

Wat speelde er zoal het afgelopen jaar? Voor ouders is belangrijk dat er duidelijkheid komt over de geplande en daadwerkelijk gerealiseerde onderwijstijd, zegt Ruurd Hoogcarspel. "De wet zegt wat er moet, maar de drie scholen van onze stichting kunnen nog steeds niet goed inzichtelijk maken of ze daadwerkelijk leveren wat ze beloven. Het wordt niet goed gerapporteerd." Aanvankelijk gingen ze uit van onwil bij de vorige stichtingsbestuurder, zegt Berni van Gils, docent

en lid van de personeelsgeleding van de vmr én lid van de mr. "Maar misschien was het ook onkunde. Dat kan ook." Vrije scholen zijn van oudsher nogal wars van overheidsbemoeienis, "en als je zelf vindt dat je buiten het systeem staat, dat is dat natuurlijk een permanente worsteling met alles wat er wettelijk wél wordt geëist. Als je jezelf beschouwt als een uitzondering, kun je ook last krijgen van misplaatste arrogantie en blokkeert dat je blik." Medezeggenschap werd lange tijd niet zo serieus genomen bij de stichting, zeggen de vmr-leden. "De bestuurder had niet veel invloed op wat er op de scholen gebeurde. De rector was op de eigen school gewoon de koning. De mr vergaderde wel een beetje, maar was geen factor van belang. De bestuurder bepaalde de agenda en zat de vergadering altijd voor. Als de begroting op tafel verscheen moest de mr die ook diezelfde vergadering 'even' goedkeuren." Berni van Gils: "De mr wist helemaal ►

niet waar hij recht op had, en de toenmalige mr-leden wilden die rechten ook niet opeisen, zij waren meer van het harmoniemodel.”

EXTERNE DESKUNDIGE

Zo was de situatie toen zij actief werden in de medezeggenschap, kijken ze terug. “We komen best van heel ver.” Op initiatief van de oudervoorzitter van de overkoepelende mr onderzocht een externe deskundige de allocatie van financiële middelen bij de drie scholen, via alle beschikbare openbare stukken als begroting en financieel jaarverslag. Ruurd en Martha: “Het vrijeschoolonderwijs is relatief duur. De gebouwen zijn mooi, de klassen zijn kleiner, voor het meubilair is veel kostbaar materiaal als hout gebruikt, er is veel aandacht voor creatieve vakken, er zijn dure kunstreizen, je wilt op school geen snackbar-eten maar biologisch voedsel: dat kost allemaal extra geld. De scholen vragen ouders expliciet om daaraan mee te betalen, via de ouderbijdrage.”

Berni: “Wij als docenten betaalden ook mee. Docenten op het Geert Groote College kregen minder betaald dan hun collega’s in het reguliere onderwijs. Hoeveel ervaring je als docent hebt, dat deed er niet toe voor je inschaling. We zaten hier in LB en hoger kwam je niet.”

Het rapport over de allocatie van de financiële middelen van de externe deskundige heeft voor een kentering gezorgd, zeggen Martha,

‘De oudergeleding heeft ons ondersteund om de functiemix op te krikken’

Berni en Ruurd. Inmiddels wordt de salariering van docenten rechtgetrokken. Een belangrijk wapenfeit van deze mr, vindt Berni. “We hebben nu ook docenten in LC en de doorstroom naar LD is, onder druk van het lerarentekort, bespreekbaar. De oudergeleding heeft ons hierin echt ondersteund, om beleid in gang te zetten om de functiemix op te krikken.”

Het is geen nieuws, zegt Berni van Gils, maar gelukkige leraren maken gelukkige leerlingen. “Voor ouders is het onwijs belangrijk dat er gemotiveerde docenten voor de klas staan. En voor docenten is een goed salaris natuurlijk ook belangrijk. Als je inschaling niet klopt, ga je toch eerder om je heen kijken.”

SCHOLING HELPT

Steeds duidelijker werd dat ze behoefte hadden aan scholing en ondersteuning, en AOB-trainer Saskia van der Schaaf heeft hen ‘als een soort coach’ jarenlang begeleid. Ruurd Hoogcarspel: “Goede scholing heeft ons onwijs geholpen. Je snapt dan waar je recht op hebt, waar de drukpunten zitten om invloed uit te oefenen. Je kunt je instemming onthouden en zo beleid echt bijsturen. Die bewustwording is belangrijk.”

Naast aanpassing van de functiemix zijn er meer successen behaald. “Maar we hebben wel voor veel moeten vechten. Dat we bijvoorbeeld een bindende voordracht mogen doen voor een lid van de raad van toezicht. Of dat we de goede stukken krijgen en dat we die ook op tijd krijgen. In het begin kregen we ze drie dagen van tevoren met de mededeling dat de bestuurder zó druk was, dat kán natuurlijk gewoon niet. We hebben recht op informatie en die moet op tijd zijn en kloppen. Dat was vaak ook niet het geval, bij vragen over financiële zaken kwamen nieuwe versies met weer andere getallen. Het was niet duidelijk wat de juiste informatie was. Het was frustrerend, maar we hebben volgehouden.”

STUG DOORGAAN

Nu ze bijna vier jaar als medezeggenschapsraad functioneren is er op alle fronten verbetering, constateren ze eensgezind. “Daar hebben we veel energie in gestoken. We zijn steeds stug doorgedaan.” De samenwerking met de nieuwe rector en bovenschoolse bestuurder verloopt goed: “We worden nu serieus genomen. Er is steeds meer transparantie.” Maar er zijn ook zorgen, er ligt een heftig inspectierapport met serieuze herstelopdrachten. “Wij hebben met de inspectie een goed gesprek gehad, bijvoorbeeld over het feit dat wij een bindende voordracht mogen doen voor de raad van toezicht en dat punt is nu ook meegenomen als herstelopdracht.”

Martha: “We zijn als school en medezeggenschapsraad nog nooit zo stabiel geweest als nu.” Daar zit wel een pijnpuntje, zegt docent Berni van Gils. “Deze twee ouders stoppen in september als vmr-lid. Dat is natuurlijk enorm veel ervaring die verdwijnt.” Toch staat er nu een stevige basis, benadrukt Martha. “Natuurlijk kunnen jullie daarmee verder. En er hebben zich ook al nieuwe kandidaten gemeld.” ■

TIPS VAN DEZE MEDEZEGGENSCHAPPERS

- Informeer je achterban over wat je doet, en welke successen je behaalt. Zo betrek je mensen bij wat er speelt.
- Zorg dat je als personeelsgeleding een vast tijdstip in het rooster hebt om te vergaderen.
- Regel je scholing. Voor nieuwe mr-leden natuurlijk sowieso belangrijk en dat blijft zo voor ervaren leden.

VRAAG EN ANTWOORD

Kwart bovenschools, kan dat?

In onze begroting staat een inhouding van 25 procent voor 'bovenschools', waar volgens mij nogal ruim wordt omgegaan met inhuur van externe bureaus en tweedaagse conferenties inclusief overnachting. De raad van toezicht is al akkoord. Kan dat allemaal zo?

Bovenschoolse kosten zoals het bestuurskantoor en gezamenlijke contracten moeten ergens van betaald worden. Dat kan uit de aan scholen toegekende middelen, als er maar duidelijke afspraken zijn gemaakt met de gmr. Die heeft namelijk adviesbevoegdheid over de hoofdlijnen van het meerjarig financieel beleid en daarmee over de verdeling waar een model voor kan bestaan. U kunt alleen adviseren als u voldoende informatie heeft. De bestuurder kan de begroting in stappen behandelen. Denk aan een oriënterende bespreking in september, een concept in november ter advisering door de gmr, daarna vaststelling door het college van bestuur en goedkeuring door de raad van toezicht. En dit ieder jaar te herhalen waarbij de stukken vier jaar vooruit kijken.

Een afdracht van 25 procent lijkt hoog en de ruime omgang met middelen die u signaleert is een gespreksonderwerp, zeker als signaal naar het personeel dat vaak meer moeite moet doen. De schaarse informatie over het financieel beleid hoort ook thuis in het gesprek dat uw gmr twee keer per jaar voert met de raad van toezicht.

Mag het schooladvies eerder?

Onze directie wil de voorlopige adviesgesprekken van groep 8 vervroegen naar groep 7 en wellicht zelfs naar groep 6. Wat heeft de medezeggenschapsraad hierover te zeggen?

Waarom wil de directie eerder beginnen met de adviesgesprekken? Verbeterpunten na het voorlopig advies hebben didactische en pedagogische consequenties die niet alleen binnen groep 8 te halen zijn. En er verandert ook een en ander in de taken en de opzet van het onderwijs. Uw collega's zijn daarvoor verantwoordelijk, dus moeten ze ook zeggenschap hebben, zeker als team. De voltallige mr kan dit punt aankaarten bij de behandeling van het schoolplan.

Wat te doen bij een besluit zonder overleg?

Na een oriënterend gesprek over de stap van homogene naar heterogene groepen op onze basisschool koos de directie een maand later definitief: volgend schooljaar wordt heterogeen. De ouders kregen te horen dat de mr mee was gegaan, maar wij hebben geen grondige bespreking gehad en al helemaal niets besloten. Ouders zitten vol zorgen en dreigen af te haken. Wat nu?

De keuze tussen homogene en heterogene groepen is zeer relevant voor de onderwijskundige doelstelling en het schoolplan. Bij heterogene groepen hebben de leerlingen een verschillend niveau, bij homogene groepen is het de bedoeling dat de niveaus ongeveer gelijk zijn. Beide indelingen hebben voor- en nadelen en bij de beargumenteerde keuze horen alle betrokkenen een stem te hebben. Dat is gewaarborgd in de wetgeving rond medezeggenschap.

Het is hoog tijd om een en ander met de mr aan te kaarten bij uw directie, waarbij ouders en personeel gezamenlijk optrekken. Zorg voor een gedegen bespreking van gevolgen en noodzakelijke voorwaarden om tot een dergelijk besluit te komen. Dan zult u zien dat er nog andere beleidsonderwerpen aan de orde komen, zoals bijvoorbeeld nascholing.

11 tips voor een wervende mr

Voldoende goede kandidaten vinden voor de medezeggenschapsraad valt op veel scholen niet mee. Daarom 11 tips om de animo te verhogen én mr-leden binnenboord te houden.



1 Succes behaald? Mooi resultaat geboekt? Zorg zelf dat je achterban het weet of laat de schoolleiding aangeven wat samen met de mr is bereikt. Laten merken dat een plan beter is geworden door de feedback van de medezeggenschap, laat merken dat de mr een belangrijke en gelijkwaardige gesprekspartner is voor de directie.

2 Vertel als medezeggenschapsraad duidelijk wat het mr-werk inhoudt, en ook praktisch: hoeveel tijd kost het?

3 Onderhoud goed contact met de leerlingenraad: daar zitten de mensen die wellicht ook in de mr willen.

4 Zorg voor een vast dagdeel voor overleg van de personeelsgeleding.

5 Zorg voor een coach voor leerlingen (en nieuwkomers).

6 Zorg voor inwerktijd voor nieuwe leden en regel hun scholing. Lukt dit op gmr-niveau dan is er altijd een plukje nieuwkomers dat samen scholing kan volgen. Wees er duidelijk over dat scholing erbij hoort en wat dat oplevert.

7 Zorg voor een goede up-to-date werkmapp met alle belangrijke informatie: namen en rugnummers van alle mr-leden, van de voorzitter van de gmr, statuten en reglementen, de grote lopende zaken die spelen. Het Zakboek medezeggenschap WMS hoort daar natuurlijk in. Zo'n map moet klaarliggen voor iedereen die nieuw is. Het zegt ook: voel je welkom, we zijn blij met jou.

8 Maak met je directie duidelijke afspraken over de scheiding tussen je rol als mr-lid en je positie als personeelslid, ouder van je kind of leerling in de klas. Houd die af en toe samen tegen het licht: werkt dat nog goed?

9 Houd alle medezeggenschappers betrokken, voorkom een-tweetjes met de directie. Planningszaken voor de agenda kun je best buiten de vergaderingen bespreken, maar alle inhoud hoort thuis op de mr-vergadering.

10 Geef elkaar als mr-leden af en toe feedback na een vergadering; hoe ging het, hoe kwam het over, klopte onze toon en hoe landde onze inbreng bij de directie?

11 Voorzie leerlingen en ouders van vacatiegeld en een reiskostenvergoeding. Mr-werk kost tijd. Daar hoort een financiële vergoeding bij. Een leerling kan in die tijd ook gaan vakkenvullen in de supermarkt. Zolang er geen formele richtlijn voor is bieden de belastingregels voor vrijwilligerswerk een basis.



Verbeterpunten

Trainer en adviseur Floris IJsendorn (Algemene Onderwijsbond) ziet verbeterpunten voor alle betrokkenen: medezeggenschappers, bestuurders, de overheid en de vakbond.

Wat kan het personeel doen?

Vooral in het primair onderwijs gebeurt het aanwijzen van een 'vrijwilliger' nog. IJsendorn:

"Komt een collega terug na een tijd afwezig te zijn geweest, blijkt diegene vanaf dat moment in de mr te zitten. Maak het echt vrijwillig en liefst voor langere tijd. Te veel wisselingen in de mr verminderen de slagkracht aanzienlijk.

Zorg dat je goed communiceert. Onderling, maar ook met je bestuurder. De toon hoort niet vervelend te

zijn, daar ga je als medezeggenschapsraad zelf over. Wees niet te aanvallend. Stel je feitelijke vragen of sturende vragen? C'est le ton qui fait la musique! Reguleer wie (en hoe lang) aan het woord zijn in de vergadering. Het is fijn als niet steeds dezelfde personen lange betogen houden. Zorg voor onderwerpen die ook ouders en leerlingen boeien: als je steeds over taakbeleid, werklust en formatie praat, dan is dat voor leerlingen en ouders niet zo interessant. Probeer een goede indeling te maken van de vergadertijd. ►

Kijk of er in elke vergadering genoeg zit voor ouders, personeel en leerlingen

Eerst een uurtje voor de pmr, met pmr-zaken, of juist het laatste uur? Kijk of er in elke vergadering genoeg zit voor ouders, personeel en leerlingen.”

Wat kan een bestuurder doen?

Communicatie is *key* ook voor de bestuurder. “Communiqueer in positieve bewoordingen over de mr. Laat zien dat je hen waardeert. Geef aan wat jullie samen hebben bereikt, geef de mr ook de credits. Dat verkleint de drempel om in de mr te gaan.”

Wat is verstorend? “Als een bestuurder zegt: dit plan kan niet doorgaan,

want de mr heeft het tegengehouden. Dat is te simpel. De mr vond het plan blijkbaar niet goed genoeg. Van een gelijkwaardige partner mag je tegenspraak verwachten: niet altijd leuk, maar plannen worden er wel beter van.”

Welke taak heeft de overheid?

Een richtlijn maken over de hoogte van het vacatiegeld, of een ondergrens voor de informatieplicht. “Bijvoorbeeld dat stukken minimaal 5-10 dagen van tevoren aan de mr verstuurd moeten zijn. En een deelraad moet recht hebben op dezelfde faciliteiten als een mr. Het is anders onmogelijk om effectief je werk als deelraad te doen. Je bent de mr van je eigen school, daar horen dezelfde rechten, plichten en mogelijkheden bij. Daar zou iets over toegevoegd kunnen worden in de Wms.”

Er valt ook te leren van de Wet op de ondernemingsraden (Wor), vindt IJsendorn. “Artikel 24 in de Wor is een mooi en belangrijk artikel. Het ‘benen-op-tafel-overleg’, *bot*, heet het ook wel. Het verplicht een ondernemer om twee keer per jaar met de ondernemingsraad te kijken wat eraan zit te komen. Dan kun je beter plannen op de lange termijn: moeten we vaker gaan vergaderen, een speciale commissie formeren? Stel dat er een fusie aan komt, dan kun je afspreken dat de mr meer uren krijgt. Je weet van tevoren al dat daar heel veel tijd en extra vergaderingen in gaan zitten.”

En de vakbond?

De vakbond kan de hand in eigen boezem steken. IJsendorn: “Het is natuurlijk mooi dat de mr steeds meer bevoegdheden krijgt en serieus wordt genomen, Maar we moeten ook kijken: wat kan een mr aan? Als wij in de cao zetten dat de mr over de verdeling van de werkdrukmiddelen gaat en de discussie in school moet organiseren, dan vraag je nogal wat. Dat is veel werk. Daar horen dan ook extra uren bij.” ■



Boetebeleid

Ermelo heeft een grote eendenslachterij. Pieter Derks wees me daarop in een radiocolumn, waarbij hij dit een schofterig klotebedrijf noemde. Een van zijn redenen is dat het bedrijf grond heeft verkocht voor nieuwbouwhuizen met de eis dat in het koopcontract staat dat de kopers nooit een klacht tegen de eendenslachterij mogen indienen. Doen ze dat toch, dan krijgen ze een boete van 10.000 euro. Belachelijk, zeker in deze tijden van schaarste.

Toen ik recent mijn huis kocht heb ik de moeite genomen om het koopcontract vooraf door te spitten. Gelukkig stonden daar niet dit soort bepalingen in. Wel een bepaling dat ik geen procedures zou gaan beginnen tegen de nieuwbouw die gerealiseerd wordt naast mijn huis én dat ik het huis niet verkopen mag binnen 5 jaar met een opeisbare boete van 10 procent van de koopsom. Die laatste bepaling vond ik wel ver gaan en die is op mijn verzoek geschrapt. De enige reden bleek dat de verkoper projectaannemers en doorverkopers wilde weren.

Zelfbewoningsverplichting tegen huisjesmelkers werkt in de woningmarkt. Door beide partijen getekende contracten die bij een notaris zijn vastgelegd geven sterke rechtszekerheid.

Van de bepalingen én opeisbare boetes was in mijn hoofd de stap naar medezeggenschap en beleidsafspraken snel gemaakt. Beleid beschrijft vaak alleen hoe het hoort te gaan, niet wat er moet gebeuren als er iets anders gebeurt. Dat is feitelijk een gemis, want ik krijg vaak genoeg de vraag hoe te handelen als leiding zich niet aan het beleid houdt.

De VO-raad heeft de mantra: 'pas toe of leg uit'. Aardig, maar 'leg uit' geeft impliciet de ruimte om 'naar eigen inzicht af te wijken'. Dat lijkt vreemd als je beleid hebt vastgesteld. Ik weet wel dat de werkelijkheid vaak weerbarstig is, maar als die werkelijkheid 'verandert' op het moment dat het beleid in de uitvoeringsfase terechtkomt, heb je toch iets niet goed gedaan. In de cao OMO staat bij taakbeleid dat het taakgesprek voor de zomervakantie gevoerd moet worden, omdat anders de docent 40 uur koptaken niet ingevuld krijgt. Dat is een mooie stok achter de deur. Sinds kort staat erbij dat als het taakgesprek niet heeft plaatsgevonden 4 weken voor de zomer, de werknemer dat moet melden. Ik vind dit een mooi samenspel van werknemer en werkgever. De druk op de ketel wordt wel gevoeld bij OMO-leidinggevenden, alhoewel ik ook geitenpaadjes heb meegekregen van leidinggevenden die een heel specifieke duiding geven aan het taakgesprek.

Er zijn oplossingen om je recht te halen als je denkt dat het beleid niet goed wordt uitgevoerd. Als mr sta je daar vaak sterker in dan een individu en heb je meerdere mogelijkheden. Ik geef ter overweging mee dat er aan de voorkant wat te winnen is. Probeer eens of het mogelijk is, misschien als pilot, bij beleid ook een clausele op te nemen die regelt wat te doen als de uitvoering niet gebeurt. Ik zie de gesprekken al plaatsvinden, zowel positief als negatief.



‘Tijd mag geen belemmering zijn’

De medezeggenschap bloeit bij De Groeiling, maar de relatie tussen de 23 afzonderlijke medezeggenschapsraden en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad verdient meer aandacht. De bestuurder en de voorzitter van de gmr maken er werk van.



ij wil benaderbaar zijn voor iedereen, zegt Jan Kees Meindersma, voorzitter van het college van bestuur

van De Groeiling, een stichting met meer dan twintig basisscholen in een grote regio rond Gouda. Hij wil graag diverse perspectieven horen om die opvattingen mee te nemen in de besluiten van het bestuur. Maar de eerlijkheid gebiedt hem te zeggen dat er logischerwijze afstand is tussen bestuurder en het merendeel van de 500 personeelsleden op de scholen. “Het eerste contact is vooral met de directeuren.”

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad is natuurlijk een ideale plek om de diverse opvattingen en belangen voor het voetlicht te krijgen. “Maar het blijkt moeilijk om die goed gevuld te krijgen, met personeel uit alle geledingen en met verschillende functies, met ouders, maar naast leerkrachten bijvoorbeeld ook iemand van de administratie of een leerling-begeleider.” Ze snapt dat wel, zegt gmr-voorzitter Jolanda van Ginneken.

“Veel mensen weten niet zo goed wat wij als gmr doen. Begrijpelijk. Je bent als ouder en als personeelslid natuurlijk vooral gefocust op je eigen school.”

BANDEN AANHALEN

Dat moet dus anders, vinden ze allebei. De gmr-voorzitter krijgt meer tijd om de banden met de 23 afzonderlijke medezeggenschapsraden aan te halen, ook al zitten die verspreid over acht verschillende dorpen en steden, van Waddinxveen tot Hazerswoude, van Schoonhoven tot Boskoop.

Van Ginneken: “Tot nog toe was er één keer per jaar een soort themadag voor mr’s en de gmr. Maar het doel daarvan was niet erg duidelijk en het leidde ook niet tot een stevigere onderlinge relatie. Daar willen we nu serieus werk van maken. Ik wil contact leggen met alle voorzitters, eens aanschuiven bij een mr-vergadering, mensen uit de gmr koppelen aan mr’s: dan weet je als gmr ook sneller wat er speelt op de afzonderlijke scholen. Andersom kunnen we ook de gmr beter in het licht zetten.”

Elke Groeiling-nieuwsbrief bevat tegenwoordig een kort stukje met de *highlights* uit de meest recente gmr-vergadering. Besloten is dat de oudergeleding vanaf nu vacatiegeld krijgt, net zoals er voor het personeel taakuren zijn. Meindersma: “Het is serieus werk en zo laten we als bestuur ook zien dat we het serieus nemen.” Een hechter netwerk zorgt voor meer onderlinge betrokkenheid en de gelegenheid af en toe snel de meningen te peilen. “Dat kan de gmr helpen bij besluitvorming.”

PRIVÉMOBIEL VOOR SCHOOL

Als bestuurder wil je niet overvallen worden door zaken die in de organisatie spelen, zegt Meindersma. “Dan doe ik mijn werk niet goed.” Toch kwam er vorig jaar een onverwacht onderwerp op de gmr-agenda. Wat was het beleid precies rondom het gebruik van het privémobiel-tje voor zaken die met school te maken hebben, vroeg één lokale mr aan de gmr. Meindersma: “De één moet vanwege zijn of haar functie 24/7 bereikbaar zijn en kreeg een onkostenvergoeding, bij een ander is dat niet nodig. De één ervaart een appje van school in de avonduren als lastig en werkdruk verhogend, de ►



'Het is niet chic om mensen wel voor de klas te zetten maar hen daar niet voor te betalen'

ander maalt er niet om. Er bleken heel veel verschillende opvattingen, ik had geen idee welke kant het op zou moeten." Feit is dat je een mobieltje steeds vaker nodig hebt voor en tijdens het werk, zegt gmr-voorzitter Jolanda van Ginneken.

"De verificatiecodes voor ParnasSys, appjes van je directeur over vervanging van een zieke collega, communicatie-apps met ouders. De één vindt dat prima op z'n privémobiel, een ander wil dat strikt scheiden."

Na intensief overleg in de gmr is er nu beleid: iedereen die een zakelijke telefoon wil, krijgt die vanaf nu. Maar afzonderlijke schooldirecteuren mogen zo'n zakelijke mobiel niet verplichten, het is een keuze van de individuele medewerker. Om zo'n besluit goed te kunnen onderbouwen is contact met de achterban van alle afzonderlijke mr's natuurlijk onontbeerlijk, zeggen Van Ginneken en Meindersma. "Niet alle mr's zijn vertegenwoordigd in de gmr. We willen ook daarom die onderlinge communicatie nu beter gaan regelen."

RUIME FACILITEITEN

Scholing voor medezeggenschappers vindt hij belangrijk, zegt Meindersma. Ieder gmr-lid kan jaarlijks een basis- of verdiepende cursus volgen. Jolanda van Ginneken: "Dat scherpt je, merk ik nog steeds."

Goede communicatie, uitwisseling van

standpunten, het belang daarvan kun je bijna niet overschatten, vindt Meindersma. "Je moet dat als bestuur dus ook goed faciliteren en financieren. Medezeggenschap kost veel tijd als je het goed wilt doen. Maar dat mag geen belemmering zijn."

Verskillende perspectieven leidden soms tot flinke discussies in de gmr. De Groeiling heeft in een ver verleden besloten om niet met onderwijsassistenten te werken. Meindersma vindt dat als werkgever goed verdedigbaar: "Er is enorm veel variatie in wat onderwijsassistenten doen en mogen. Sommigen zijn heel goed opgeleid maar staan kwasten uit te spoelen. Iedereen weet dat ze door het lerarentekort op heel veel scholen voor de klas staan. Ik vind dat als werkgever drie keer waardeloos. Het is niet chic om mensen wel voor de klas te zetten maar hen daar niet voor te betalen." Bij de discussie over de besteding van de NPO-gelden, twee jaar geleden, hoopen veel leerkrachten toch op de inzet van onderwijsassistenten (Van Ginneken: "Extra handen in je klas, daar is elke leerkracht blij mee") maar het bestuur koos voor wat Meindersma 'een duurzamer oplossing' vindt. Hij erkent de hoge werkdruk: "Je wilt nu direct extra handen in de klas, maar we hebben ook meer leerkrachten nodig, de komende jaren. Voor nu kunnen we bovenschools een beroep doen op leerlingbegeleiders vanuit passend onderwijs die veel kunnen betekenen. Vanuit de buitenschoolse en kinderopvang in onze scholen zijn er bovendien pedagogisch medewerkers die graag meer uren willen werken. Dat helpt. Dat zijn geen vaste onderwijsassistenten in vaste klassen, maar iedereen kan een beroep op hen doen."

ASPIRANT-LEERKRACHTEN

Daarnaast focust het bestuur breder, op het lerarentekort. "Wij nemen veel zij-instromers aan. De pabo komt hier in Gouda om hen op te leiden, we werken met andere schoolbesturen samen. Daarnaast hebben we een traject met aspirant-leerkrachten.

Deze mbo'ers bieden we werk en we leiden hen samen met de pabo op." Zij kunnen bijspringen in de klas en zo de werkdruk verlagen, is het idee.

"Naarmate hun opleiding vordert kunnen zij steeds meer betekenen in het onderwijs. Deze mensen zouden niet zo snel een hbo-opleiding doen, maar zo kunnen ze wél leerkracht worden. Ze werken tijdens hun opleiding op minstens twee van onze scholen, leren elkaar kennen, komen elkaar steeds tegen. We hopen ze met hun diploma natuurlijk in eigen huis te kunnen houden." Hij vergelijkt dit met de beroepsbegeleidende leerweg voor verpleegkundigen.

Het besluit leidde tot veel overleg in de gmr, zegt Van Ginneken. "Sommige taken die een leerkracht doet om de school draaiende te houden, denk aan kopiëren of dat kwasten uitspoelen, worden nu wel heel duur betaald. Leerkrachten kunnen hun tijd beter aan het onderwijs besteden."

Meindersma: "Ik moet het nog vaak uitleggen. Maar ik zie echt het voordeel, zeker op de lange termijn. We creëren nieuwe collega's. Je kunt een grote klas splitsen bijvoorbeeld, en een aspirant-leerkracht een deel van de groep over laten nemen. In het tweede of derde jaar kan een aspirant-leerkracht meeschrijven aan de rapporten of een niet zo ingewikkeld oudergesprek voeren. Dat kun je een onderwijsassistent niet laten doen. Hier hoort het bij de opleiding tot leerkracht en het zorgt voor flexibiliteit." En, zegt hij eerlijk: "Sinds corona zijn we wel iets anders gaan denken over af en toe een klas naar huis sturen."

BIJSCHOLING EN NASCHOLING

Naast het opleiden van nieuwe collega's staan ook bij- en nascholing van het huidige personeel bovenaan zijn prioriteitenlijstje, zegt Meindersma. Bij de eigen GroeiAcademie is veel mogelijk voor mensen die meer willen. Maar, zegt hij eerlijk: hij vindt het jammer dat het budget en de beschikbare uren voor professionalisering niet volledig gebruikt worden. Van Ginneken snapt dat wel: "Er is



“Bij- en nascholing moet je goed faciliteren, je wilt goede mensen binnenhouden.”

veel druk op school en in een team. Er is nauwelijks vervanging. Om dan bij je directeur aan te kloppen: ik wil overdag vier dagen deze cursus volgen, dat is niet makkelijk.”

Toch hoopt Meindersma op verandering: “Het is de dood in de pot als mensen zich niet kunnen ontwikkelen. Ik sta natuurlijk iets verder van de werkvloer en ik vind het heel belangrijk. Maar ik begrijp ook dat je als directeur een beetje buikpijn krijgt als iemand een meerdaagse opleiding wil volgen.”

MENSEN BINNENHOUDEN

De eigen GroeiAcademie is van groot belang, vindt hij. “Bij- en nascholing moet je goed faciliteren, je wilt goede

mensen binnenhouden.” Zo was er een leerkracht die veel ICT-werk deed op school, naast zijn werk voor de klas. Die overwoog een informaticabaan elders. “Nu is hij voor een aantal van onze scholen onze interne ICT’er. Hij snapt precies waar leerkrachten behoefte aan hebben of mee zitten als ze bij hem aankloppen. Dit werkt voor ons veel beter dan iemand die je van buiten aan moet trekken. En je houdt goed personeel binnenboord.” Binnenkort gaat Jolanda van Ginneken aan de slag met het verbeteren van de banden tussen mr en gmr. Meindersma kijkt ernaar uit, zegt hij. “Soms wil ik als bestuurder ook snel feedback hebben, het geluid van de werkvloer heb ik echt nodig. Natuur-

lijk worden besluiten beter van goede medezeggenschap. Ik leg graag iets even in de week: is dit wat, of is het echt een heel stom idee?”

LEREN IN EIGEN NETWERK

De Groeiling heeft een eigen GroeiAcademie waar personeelsleden dichtbij huis en werkplek terecht kunnen voor workshops en scholing. De GroeiAcademie kent een diversiteit aan netwerken. In die netwerken zitten professionals die een identieke rol of taak hebben binnen De Groeiling.

Er zijn netwerken voor intern begeleiders, meer- en hoogbegaafdheid, groep 8-leerkrachten, rekenen en taal, schoolopleiders, en startende leerkrachten. De netwerken komen meerdere keren per jaar samen en staan open voor personeelsleden die aan willen sluiten.

Het netwerk schoolopleiders richt zich op het opleiden van studenten tot toekomstige collega’s en het begeleiden van starters en aspirant-leerkrachten en zij-instromers. Dit gebeurt in samenwerking met Hogeschool Utrecht, Hogeschool Leiden en Thomas More Hogeschool.

Naast de netwerken kunnen scholen bij de GroeiAcademie terecht voor expertise van orthopedagogen, onderwijsspecialisten en leerlingbegeleiders passend onderwijs. ■

Gmr-voorzitter
gaat aan de slag
met het verbeteren
van de banden
tussen mr en gmr

Identiteit leeft, dus praat erover

De medezeggenschapsraad speelt een belangrijke rol als scholen nauwer willen samenwerken.

“Wees proactief. Stap op de andere mr af. Samen praten betekent toch niet dat je binnen een half jaar gefuseerd moet zijn?”

Minder leerlingen betekent meer samenwerkingsscholen in Nederland, vooral in het primair onderwijs. Noodgedwongen of uit vrije wil kiezen openbare scholen en bijzondere scholen ervoor om niet langer twee (of drie) aparte scholen met relatief weinig leerlingen in een dorp te houden, maar één school met een gezonde leerlingpopulatie. De medezeggenschapsraden van de ‘oude’ scholen moeten instemmen met de samenwerking. Bovendien hebben de ouders in de mr’s instemmingsrecht over de verandering van de grondslag. Bij een samenwerkingsschool waarborgt een identiteitscommissie zowel het bijzondere onderwijs als het openbare karakter. Hoe werkt dat?

INTENSIEF IDENTITEITSGESPREK

Adviseur Myrthe Kelder werkt als identiteitsbegeleider veel samen met Aves, een samen-

werkingsstichting die scholen voor primair onderwijs bestuurt en verbindt in de gemeenten Noordoostpolder, Kampen en Steenwijkerland. Dit zijn zowel openbare, rooms-katholieke, protestants-christelijke als samenwerkingsscholen. Kelder: “Het gesprek over identiteit wordt daar heel intensief en inhoudelijk gevoerd.” Ook op andere scholen begeleidt zij identiteitswerkgroepen, teams, directeuren en commissies. Wat haar opvalt: “We leven in een steeds meer ontzuilde samenleving. Het begrip ‘denominatie’ leeft bij steeds minder mensen, maar identiteit verliest niet aan betekenis. Bij gesprekken rondom de identiteit van samenwerkingsscholen bevind je je vaak direct op glad ijs. Praten over identiteit, waar je voor staat en hoe je je onderscheidt, is persoonlijk en maakt kwetsbaar. En het gaat over veel meer dan een zuil.”

Myrthe Kelder begeleidt regelmatig werkgroepen identiteit met ouders, leerkrachten en directie in de aanloop naar een mogelijke samenwerking. Vaak zitten er vertegenwoordigers van alle betrokken denominaties in zo’n werkgroep. “Maar aan de andere kant: hoeveel procent van de ouders of leerkrachten is nog katholiek op

een katholieke school? Daar gaat het dus uiteindelijk niet om.” Haar insteek: “Ik wil mensen die een afspiegeling vormen van de verschillende scholen. Ik streef naar wat ik een meerstemmige, meerkleurige groep noem.” Als een deel van de ouderpopulatie bijvoorbeeld heel bewust heeft gekozen voor een christelijke school, wil ze een vertegenwoordiger daarvan wel graag in de werkgroep, zegt Kelder. “Die stem is belangrijk binnen school en in het dorp, dus ik wil dat die in elk geval meepraat en meedoet aan de dialoog. Je wilt zo min mogelijk ruis van buitenaf.”

GOED ONDERWIJS

De medezeggenschap kan een belangrijke en mooie rol spelen in zo’n samenwerkingsproces, is haar ervaring. “Onlangs maakte ik het mee: drie mr’s hadden de koppen bij elkaar gestoken. We wilden goed onderwijs voor ons dorp, maar willen we dan een school met drie deuren, of ga je straks samen door één deur? Zij organiseerden een bijeenkomst voor alle betrokkenen, die door mij als onafhankelijke buitenstaander werd geleid.” Een aftrap door de mr is sterker dan een initiatief vanuit de bestuurders, merkt zij. “Als een cvb ►



zoiets initieert voelt iedereen meteen druk: we worden ingelijfd, we moeten onze identiteit inleveren, het gaat om de financiën. Dat ligt natuurlijk gevoelig.” Kijk zelf vooruit, zegt Myrthe Kelder: “Een proactieve mr ziet dat de leerlingen-aantallen teruglopen, dat het gebouw te groot is, dat de formatie niet rondkomt, of dat een leerkracht maar 11 leerlingen in de klas heeft. Een goede mr weet dat op de andere school in het dorp af en toe een klas van 30 leerlingen naar huis wordt gestuurd omdat er geen leerkracht is. Een goede mr stapt dan op die andere mr af. Hoor het verhaal van die ander, zorg dat je de context kent, wees zelf eerlijk. De ander opzoeken betekent toch niet dat je binnen een half jaar gefuseerd moet zijn? Ga op tijd het gesprek aan, dan is je positie ook het sterkst.”

BANG OM IETS TE VERLIEZEN

Hoe kom je bij elkaar in zo'n werkgroep identiteit? “Iedereen is van nature bang om iets te verliezen in zo'n proces. Krijgen onze kinderen de Bijbelverhalen nog wel te horen? Of als je als leerkracht bewust gekozen hebt voor het openbare karakter: blijft dat gewaarborgd? Maar sommigen zien ook: we voetballen hier samen, waarom kunnen we niet samen naar school? Het gaat om een fundamentele vraag: wat is goed voor ons dorp, voor onze samenleving. Dan speelt er een groter belang dan het voortbestaan van jouw eigen school.”

Tegenover verlies staat winst, is haar ervaring. “Het is niet zo dat je per definitie meer inlevert dan je terugkrijgt. Een drie-kleurige identiteit die wordt verankerd in het DNA van een nieuwe school, dat is mooi. Of je die nu dorpsschool, ontmoetingschool, samenwerkingsschool of samenlevingsschool noemt. Het gaat om de inhoud.”

We delen meer waarden dan we denken, zegt Myrthe Kelder: “Wat de één protestant-christelijk noemt, is voor de ander katholiek of humanistisch. Je moet het afpellen: wat voor school willen we zijn, welke waarden liggen eronder? Hoe maken we dat zichtbaar en voelbaar? Welke rituelen geven we opnieuw vorm, hoe gaat ons levensbeschouwelijk onderwijs



eruitzien, hoe beginnen we de dag, wat is onze visie en vieringencyclus?” Het gaat om de inhoud, benadrukt ze, maar op één aspect ook om de buitenkant. “Zo’n school moet een nieuwe naam krijgen. Je kunt niet met drie scholen samengaan en dat één van de drie de oude naam houdt. Het wordt een nieuw verhaal, daar hoort een nieuwe naam bij.”

BLIJF IN GESPREK

Als de samenwerking eenmaal een feit is, gaat de werkgroep identiteit vaak over in een commissie identiteit.

“Verplicht voor een formele samenwerkingsschool, maar mijns inziens ook voor andere scholen waardevol. Zo blijf je als ouders en leerkrachten en bestuurders in gesprek en kun je gevraagd en ongevraagd advies geven. Er is zo veel wat aan de orde kan komen: welke methode kies je voor het levensbeschouwelijk onderwijs, hoe kijken we aan tegen seksuele en relationele vorming hoe geven we daar handen en voeten aan in ons program-

ma, vieren we carnaval?”

Ze vindt zo’n identiteitscommissie absoluut geen papieren tijger, zegt Kelder. “Directeuren vinden het ook fijn om zo’n commissie te hebben, merk ik. Zij kunnen casussen neerleggen bij zo’n commissie, over de ramadan, over kinderen van Jehova’s Getuigen, over racisme. Er zijn zo veel kwesties waarbij het fijn is als er mensen mee willen denken. Veel fijner als je die in een commissie hebt, dan dat er ouders aan de zijlijn van alles staan te roepen.”

Zo’n identiteitscommissie kan ook goed de samenwerking met de medezeggenschapsraad opzoeken, is haar ervaring. “Het werkt vaak goed als bijvoorbeeld een lid van de personeelsgeleding, als de samenwerking eenmaal een feit is, ook in de identiteitscommissie zit.” ■

Uitspraken

Nood breekt wet

Alle hens aan dek in Midden-Limburg, waar de kleine basisschool Op de Slek met drie combinatiegroepen het nog zwaarder krijgt als een zwangerschapsverlof bijna aanbreekt. Een vervanger voor de combinatiegroep 1-2-3 in het pittoreske Echt tussen Roermond en Sittard blijkt onvindbaar.

Wat kan er wel? Is het mogelijk met de 53 leerlingen tijdelijk in twee groepen te werken? Het team voelt daar weinig voor en tot overmaat van ramp beoordeelt de inspectie de kwaliteit van het onderwijs als onvoldoende. Op Patricius, een andere school van het bestuur, kan de groep zonder leerkracht tot begin mei wel aanschuiven, maar de mr heeft daar veel bezwaren tegen en weigert instemming. Waarom komen er geen kinderen van grotere scholen met hun leerkracht tijdelijk naar Op de Slek? Is dit een eerste stap richting een fusie van Op de Slek met Patricius? Procedureel lopen de gemoederen hoog op en het noodplan komt bij de geschillencommissie. De mr roept nietigheid in, het bevoegd gezag vraagt vervangende instemming.

De tijdsdruk is dan al hoog omdat de kerstvakantie nadert. Voor deze keer doet de geschillencommissie dan ook binnen een dag mondeling uitspraak. Strekking: over zo'n tijdelijke maatregel heeft de mr helemaal geen instemmingsrecht. Meepraten en overleggen hoort in de medezeggenschap, maar de wettelijke ruimte is beperkt. Inkrimping van werkzaamheden en veranderingen in de organisatie horen alleen bij het instemmingsrecht als het om duurzaam en structureel beleid gaat. Dat is hier niet het geval. Tot de terugkeer van hun vaste leerkracht kan groep 1-2-3 tijdelijk verderop naar school.

LANDELIJKE COMMISSIE VOOR GESCHILLEN WMS 40628, 23
DECEMBER 2022/12 JANUARI 2023

Slordige sluiting

Basisschool Joppensz in Leiden gaat dicht in augustus 2023, daar helpt geen moedertje lief meer aan: te weinig leerlingen. Maar het besluit uit april 2022 doet nog altijd pijn, zeker bij de oudergeleding in de medezeggenschapsraad. Die stapt in december naar de geschillencommissie met een reeks verzoeken en bezwaren over de gevolgde procedure.

Volgens de ouders is meerdere malen de wet overtreden door te laat of onvolledig informatie te geven, met als gevolg dat de school geen kans had om te overleven. Het lot van Joppensz heeft meerdere malen de krant gehaald en er kwamen kritische vragen in de gemeenteraad. Het bevoegd gezag, de stichting Confessioneel Onderwijs Leiden, erkent dat er fouten zijn gemaakt. Een onderzoeksrapport van bureau BMC stelt vast dat college van bestuur, directie en de mr onvoldoende aandacht hebben gehad voor de juiste handelwijze binnen de medezeggenschap.

Moet de geschillencommissie nog meer zout in de wond wrijven, zoals de oudergeleding verlangt? Daar komt het niet van, want op de meeste punten zou dat alleen kunnen als de voltallige mr erom vraagt – en dat is in Leiden niet gebeurd. Voor zover de ouders wel formeel recht van spreken hebben, komen ze niet verder met hun nalevingsverzoek. Er is geen werkelijk belang bij een uitspraak van de commissie, aangezien het besluit tot sluiting van Joppensz onomkeerbaar is.

LANDELIJKE COMMISSIE VOOR GESCHILLEN WMS 40558,
29 MAART 2023

Vraag altijd steun in fusiediscussie

Het leek een bestuurlijke fusie te worden als vele andere, totdat de medezeggenschapsraad van de openbare vo-school RSG Enkhuizen geen instemming gaf. Wat valt daaruit te leren voor andere mr's?

"Z

o'n fusie is buiten-categorie", zegt Martijn Waaldijk, docent geschiedenis en voorzitter

van de mr op RSG Enkhuizen. "We hebben natuurlijk eerder cursussen gedaan, maar bij dit onderwerp was specialistische hulp nodig van mensen die vaker fusies hebben begeleid."

Dat begon in oktober 2021 met het voornemen van het college van bestuur om bestuurlijk samen te gaan met het interconfessionele Martinuscollege uit Bovenkarspel. Binnen de nieuwe stichting zouden voordelen ontstaan bij ondersteuning, werkgeverschap en de instandhouding van het onderwijsaanbod. De scholen houden hun

naam en identiteit, is de belofte. Budget was geen probleem, zowel bij de AOb als de voo werd expertise ingehuurd. Waaldijk: "Ze hebben ons niet gestuurd, maar wel gezorgd dat we wisten hoe zaken in elkaar zitten. Dat maakte ons zekerder. In de eerste tijd gaven we adviezen over wat er ontbrak of niet compleet was. Maar eigenlijk heeft het college van bestuur die adviezen naast zich neergelegd, mogelijk in de gedachte dat iedereen wel binnenboord was."

VOLDOENDE MATERIAAL

De mr had op dat moment nog geen mening, benadrukt de voorzitter. "We probeerden onze kennis te verrijken zodat we de argumenten goed konden afwegen, en om voldoende materiaal te hebben als het een procedure bij de geschillencommissie zou worden. En we hebben vanaf het begin contact gehouden met de achterban. Wat wij wisten, wist ook het personeel." Die kennis leidde tot actie. Een deel van de rsg-leraren zocht de publiciteit en de politieke partijen op met pleidooien voor behoud van zelfstandigheid. Op het Martinuscollege bleef het rustig.

De mr in Enkhuizen bemoeide zich niet met de groep rsg-leraren die zich al snel openlijk uitsprak

tegen het fusieplan. Waaldijk: "We kenden hun argumenten, maar dat was niet ons debat. Wij moesten eerst alle informatie eruit halen en het gesprek aangaan. Als mr vertegenwoordigen we iedereen, ook de collega's die voorstander zijn van de fusie."

GEEN BEHOEFTE

Als extern toezichthouder op het openbaar onderwijs heeft de gemeenteraad ook een stem bij zo'n besturenfusie. Het politieke debat is daar nog niet gevoerd. Sommige fracties hebben al wel een mening, zoals de Piratenpartij (1 van de 17 zetels). Bob Sikkema: "Met de PvdA en Nieuw Enkhuizen hebben wij zelf onderzoek gedaan. We hebben niet de indruk dat de directeurs zich bewust waren van de weerstand toen de fusie aan ons werd gepresenteerd. Nu het niet is goedgekeurd door de mensen om wie het gaat, zouden de scholen en de wethouder het erbij moeten laten. Zeker omdat de bevolking ook aangeeft dat er geen behoefte is aan grotere scholen."

Eind november kwamen de colleges van bestuur met de fusie-effectrapportage. De mr van het Martinuscollege gaf instemming, de mr van RSG deed dat niet. In een uitgebreide Besluitenbrief staan

stevige woorden, zoals: “De mr is er niet alleen om vragen te stellen en in te stemmen met voorgenomen besluiten, maar er ook juist voor om verbeteringen voor te stellen in de voorgelegde stukken. Dat u vooraf stelt dat door de mr voorgestelde aanpassingen niet mogelijk zijn, vinden wij niet passen bij de houding die het bevoegd gezag richting de medezeggenschap moet hebben.”

De mr-bezwaren komen neer op een gebrek aan nut en noodzaak voor de fusie, te weinig draagvlak in de organisatie, onduidelijkheid en onvoldoende uitwerking van de beoogde voordelen. Als gevolg

daarvan is de fusie-effectrapportage onvolledig, stelt de mr. Voorzitter Waaldijk: “De argumenten waarvoor we nee zeggen zijn heel duidelijk, ook voor de collega’s.”

Was het eng om zoiets te besluiten? “Op deze school zijn we het gewend met het cvb te discussiëren op basis van argumenten. Het kan knetteren maar daarna bedanken we elkaar en geven we elkaar de hand.”

En nu? “Op de mail staat dat onze bestuurder zich neerlegt bij de uitslag, maar we zijn nog in afwachting van een formele brief.” Die is inmiddels binnen: de fusie is afgeblazen, wel blijft de school samenwerking in de regio zoeken. ■

Tips van Martijn Waaldijk

- Haal steun bij partijen met ervaring
- Herhaal je vraag totdat je weet hoe iets zit
- Je krijgt niet als eerste met zo’n onderwerp te maken



de Michel Verschuren expert

‘Help mensen sterker te staan’

Michel Verschuren is AOb-sectorconsulent vo in rayon Zuidwest, mr-consulent in rayon Zuid, staat drie dagen per week voor de klas en zit in de gemeenteraad. “Goede medezeggenschap onderzoekt en trekt aan de bel.”

In de bovenbouw van de 2 College Jozefmavo in Tilburg geeft Michel Verschuren geschiedenis, en in de onderbouw mens & maatschappij. In de gemeenteraad van zijn woonplaats Breda heeft hij een van de twee SP-zetels. En dan ook nog consulent, het lijkt er dus op dat hij een behoorlijk druk leven leidt. Klopt dat? “Ik heb geen kinderen, dat scheelt. En ik ben socialist en ik vind: als je een grote mond hebt, dan moet je ook actie ondernemen en er iets aan willen doen.” Het ligt hem wel, de scholen langs en collega’s ondersteunen met vragen over arbeidsvoorwaarden, de inhoud van het onderwijs en hoe die twee kunnen samenhangen: “Ik vind dat echt leuk: de straat op, de buurten in, de scholen langs. Ik doe dat zowel voor de SP als namens de AOb, met heel veel

plezier. Sinds een paar maanden houd ik me ook bezig met medezeggenschap als mr-consulent. Hartstikke belangrijk werk, dus dat ondersteun ik graag.”

WERKDRUK EN FUNCTIEMIX
Hij overvalt scholen niet, zegt Verschuren: “Ik loop bijna nooit ongevraagd binnen. Probeer altijd eerst contact te leggen met AOb-leden of de voorzitter van de medezeggenschapsraad: wat leeft er bij jullie, wat hebben jullie nodig?” Hij ziet zichzelf als verbinder. “Ik kijk wat ik zelf voor hen kan doen bij vragen. Bijvoorbeeld als het gaat over werkdruk of de functiemix. En als ik er niet uitkom dan leg ik het contact met een deskundige van de AOb, zodat de vakbond hen verder kan helpen.” ►



Ook op zijn eigen school probeert hij zijn directe collega's te ondersteunen waar hij kan. "Ik heb soms meer kennis over regelingen, dan kan ik makkelijk even met een collega meekijken naar bijvoorbeeld een urenstaat. Met de extra kennis kan zo'n collega makkelijker en onderbouwd het gesprek met een leidinggevende aangaan. Zo help je mensen om sterker te staan."

Werknemers in het onderwijs hebben soms maar beperkte kennis als het over hun rechten gaat, merkt hij. "Op mijn eigen school merk ik wel dat ze mij dan soms opzoeken als ze het idee hebben dat er iets niet klopt. En een schoolleider weet zelf soms ook niet precies hoe het zit met de cao of nieuwe afspraken."

FATSOENLIJKE FACILITEITEN

Hij is zelf voorzitter van wat bij 2College de personeelsraad (pr) heet, een specifieke inrichting van de medezeggenschapsstructuur die op elke locatie ook ouderaden en leerlingenraden kent. Zijn school deelt met vijf andere scholen in de omgeving één brinnummer. De zes scholen samen (2College) hebben één medezeggenschapsraad. Alle OMO-scholen samen (35 scholen op 70 locaties) hebben één gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Michel Verschuren: "Bij 2College krijgen we fatsoenlijke faciliteiten voor het werk in de personeelsraad. Het gaat om 40 uur per jaar en een ingeroosterd moment voor overleg als pr. Dat is netjes geregeld."

Kan hij een voorbeeld noemen van een behaald succes? "OMO heeft een eigen cao, de wet maakt dat mogelijk. Onze vakantieregelingen zijn net even anders. Als mr zijn we na wat vragen op onderzoek uitgegaan en het bleek dat we twee vakantiedagen te weinig hadden gekregen. Dat is inmiddels gecheckt en erkend, maar helaas nog niet gecompenseerd, daar zijn we nog over bezig. Dat is natuurlijk mooi aan medezeggenschap, dat je dat als mr iets kunt onderzoeken en aan de bel kunt trekken. En zo zie je maar weer wat goede medezeggenschap op kan leveren."

GEÏNSPIREERD ONDERHANDELEN
Natuurlijk vindt hij het soms lastig dat



TIPS VAN MICHEL VERSCHUREN VOOR MEDEZEGGENSCHAPPERS

- Organiseer waar dit kan zo veel mogelijk raadpleging van je achterban. Weet wat er leeft binnen je school.
- Laat je regelmatig bijscholen over nieuwe ontwikkelingen binnen medezeggenschap. De AOOb heeft hiervoor zeer goede trainers en adviseurs in dienst.
- Maak gebruik van je servicecontract: de AOOb voorziet jouw mr graag van goed advies.

OMO een eigen cao heeft. "Je zou willen dat het allemaal uniform was. Maar ik vind OMO een goede werkgever. Op sommige punten hebben wij echt altijd een betere cao. Dat kan de AOOb ook weer inspireren bij de onderhandelingen met werkgevers. De betere arbeidsvoorwaarden bij OMO-scholen kun je in de algemene cao voortgezet onderwijs krijgen. Dat zou volgens mij de ideale situatie zijn: als de goede dingen van OMO in de landelijke cao terechtkwamen."

Het voordeel van die eigen afspraken bij OMO is dat de uitvoering voor alle medewerkers duidelijk is en er één lijn wordt getrokken. "Als ik op niet-OMO

scholen kom, zie ik dat het overal, op elke school, weer anders is geregeld als het gaat om taakbeleid, protocollen en regels. Op OMO-scholen niet: het is overal hetzelfde voor iedereen. Dat schept duidelijkheid." Hoe zit het trouwens met de bijzondere naam van deze scholengroep? "We heten samen 2College, daar vallen zes vestigingen onder. Die naam werd gekozen na een prijsvraag onder leerlingen: 2College, in de betekenis van *to college*, naar school. Maar in Tilburg zeggen de meeste ouders en leerlingen: ik zit op De Jozef, of op het Cobbenhagen." ■

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

14 en 28 juni, po, Utrecht
13 en 27 juni, vo, Utrecht
20 september en 4 oktober, vo, Utrecht
27 september en 11 oktober, po, Utrecht
31 oktober en 14 november, vo, Utrecht
8 en 22 november, po, Utrecht

Taakbeleid, formatieplan en financiën

10 oktober, po, Utrecht

Formatieplan en taakbeleid

3 oktober, vo, Utrecht
23 november, vo, Utrecht

Duurzaam personeelsbeleid

30 november, po en vo, Utrecht

Financiën

20 juni, vo, Utrecht

Gezond en prettig aan het werk

14 juni, po en vo, Utrecht

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 Voorthuysen

Redactieraad

Philippe Abbing, Lisette Douma, Mark van Essen, Floris IJsendorn, Marcel Koning,

Annemarie van Luik, Koos Marinus, Moniek Scheelings

Fotografie

Fred van Diem, Rob Niemantsverdriet

Grafisch ontwerp

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

Illustraties

Nino Maissouradze, Typetank

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.



**CURSUS
AANBOD**

- Volledige agenda
- Extra informatie
- Inschrijving

**aobmedezeggenschap.nl
en aob.nl/agenda**

MR-Servicepakket actie voor het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs! Geldig tot en met 8 juli 2023!

ONLINE TRAINING | DUUR: 2 UUR



Meld je aan voor het servicepakket voor 8 juli 2023 en ontvang gratis **"de online basistraining PO"** voor de hele MR of ontvang gratis **"de online training van werkstress naar werkplezier VO"** inclusief 4 uur gratis advies.

Schrijf je
direct in
via

aobmedezeggenschap.nl/service-pakketten

AOb | Medezeggenschap
MEERZEGGENSCHAP VOOR JOU

AObmedezeggenschap.nl > Cursussen

