

NR 1 MAART 2023

InfoMR

MAGAZINE VOOR MEDEZEGGENSCHAPSRADEN

Achterban erbij,
dat spreekt vanzelf

PAGINA 14

In gesprek met de
raad van toezicht

PAGINA 3 & 22

TAAKBELEID: **KIEZEN EN VERDELEN**

21 UUR

48 UUR

6 UUR

ACb



EN VERDER

- 4** Nieuws uit het land
- 10** Mijn mr: De Langstraat
- 13** Vraag en antwoord
- 17** Column
- 18** Werkdruk
- 22** Toezicht
- 24** Mr en cao
- 25** Uitspraken
- 26** Werkverdeling
- 28** De AOb-experts
- 31** AOb mr-service

BELEID/PLAN

Iedereen noemt het taakbeleid, maar in de cao voor primair onderwijs moet je goed zoeken naar dat woord. Op basisscholen is het 'werkverdelingsplan' de plek om afspraken te maken over ieders inzet buiten de lestak. Beslissingen over dat werkverdelingsplan beginnen bij het team, dat weet hoeveel tijd er in taken gaat zitten. Waar spreken die teams over? Taakbeleid natuurlijk, want dat zijn ze gewend. Oops, daarna moet het geheel verpakt als werkverdelingsplan naar de medezeggenschap. Heeft niemand bedacht dat je het ook taakbeleidsplan kan noemen? Een vertrouwd begrip in een nieuw jasje zou minder spraakverwarring veroorzaken. In het voortgezet onderwijs heet taakbeleid nog gewoon taakbeleid en daar hebben de teamleden er net zo goed van alles over te zeggen. In dit nummer van InfoMR vegen we taakbeleid en werkverdeling als thema bij elkaar. Ook al zijn er woordelijke en procedurele verschillen tussen po en vo, de kern van de zaak is dat leraren niet alleen lesgeven, werk nakijken en lessen voorbereiden. Goed taakbeleid geeft de school een ziel, maakt het verschil voor de leerlingen en is afgestemd op de mogelijkheden en voorkeuren van het personeel. Goed taakbeleid komt tot stand doordat iedereen kan meepraten, waarbij de medezeggenschapsraad oog houdt op de balans tussen individuele belangen en het grote geheel.

Miro Lucassen

'Toezicht kan wat opsteken van leerling'



Eldert Vreeling is voorzitter van de gmr bij de Galilei Onderwijsgroep op Voorne-

Putten. In het overleg met de raad van toezicht spreken leerlingen een woordje mee.

Natuurlijk zijn de onderwerpen waar raad van toezicht en medezeggenschap twee keer jaar over praten vaak complex en soms abstract. Maar voor leerlingen zijn ze net zo belangrijk als voor personeel en ouders, vindt de Galilei Onderwijsgroep, een conglomeraat van vijf scholen en twee schakelklassen in Zuid-Holland.

"En van leerlingen kunnen de leden van de raad van toezicht zaken horen die anders niet aan bod komen in dat soort overleggen", zegt Eldert Vreeling die zich als gmr-voorzitter kan verheugen in een actieve leerlinggeleding. "Wij zijn een brede onderwijsgroep, van praktijk scholen tot en met gymnasia. Natuurlijk zijn er onderwerpen waar leerlingen snel bij betrokken willen zijn, voor andere zaken is het weleens lastig. Dan moeten we het concreet maken."

De gmr van Galilei heeft een periode van strubbelingen achter zich gelaten door met ondersteuning van de AOb en in samenwerking met bestuurder en raad van toezicht te professionaliseren. "Je moet elkaar niet boos blijven aankijken als er dingen hebben gespeeld, we moeten verder als lerende organisatie. Niemand hier is foutloos, de gmr niet, de bestuurder niet en de raad van toezicht niet. Als het niet goed gaat, zeggen we dat tegen elkaar



en dan maken we afspraken om te zorgen dat het niet nog een keer gebeurt. Alles gebeurt hier in een atmosfeer van wederzijds vertrouwen."

Leerlingen brengen andere onderwerpen in bij de raad van toezicht, zegt gmr-voorzitter Eldert Vreeling.

LEES VERDER OP PAGINA 22



Slechte ventilatie, slechte prestatie

Een hoog CO₂-gehalte in het lokaal, dan presteren leerlingen aanzienlijk slechter bij rekenen en begrijpend lezen. Ook toetsresultaten en Cito-score lijden onder verminderde luchtkwaliteit: de kans op een havo- of vwo-advies neemt met 13 procent af als leerlingen les krijgen in een slecht geventileerd lokaal.

Deze volgens de onderzoekers schokkende en wetenschappelijk robuuste resultaten staan in een grootschalige studie van de universiteit Maastricht op 27 basisscholen in Limburg.

Nu veel scholen CO₂-meters hebben, zijn de meetwaarden van belang voor de medezeggenschapsraad. Dat gaat niet alleen om de leerresultaten van de kinderen, maar ook om hun gezondheid en die van het personeel. Via twee instemmingsrechten is de mr aanzet: vanwege arbo-maatregelen en het algemene beleid voor veiligheid, gezondheid en welzijn – ook bij een plan om noodzakelijke maatregelen uit te stellen. Goede ventilatie is

verplicht. Wanneer je werkgever geen maatregelen neemt kan ieder personeelslid een (online) melding doen bij de arbeidsinspectie. De AOb kan daar eventueel bij helpen.

Bij een melding van vakbond, medezeggenschapsraad of ondernemingsraad moet de inspectie altijd in actie komen. AOb-beleidsadviseur medezeggenschap Marcel Koning: “Een werkgever moet zich aan de Arboret houden. Misschien zit hij of zij zelf ver weg op een bestuurskantoor, maar niemand mag werken in een schadelijk of ongezond binnenklimaat.”

Het ministerie van ocv subsidieert verbetering van ventilatie en kenniscentrum Ruimte-OK biedt gratis advies van experts.

De ro-raad pleit in een breed gesteund gezamenlijk manifest voor grondige inspectie en verbetering van de kwaliteit van alle schoolgebouwen in Nederland. Tanja van Nes, specialist onderwijshuisvesting bij de ro- en de vo-raad: “Vijftig procent van alle

schoolgebouwen is toe aan renovatie of nieuwbouw.” Naast ventilatie zijn ook ingrepen nodig voor akoestiek, daglicht en de indeling. “Veel gebouwen zijn ontworpen voor klassikaal lesgeven, terwijl we tegenwoordig zoveel andere vormen van onderwijs zien.” Bekijk het geheel voor elke school, stelt Van Nes. “Een nieuw ventilatiesysteem aanschaffen als de rest van het gebouw niet meer voldoet, is misschien niet slim.”



SCAN VOOR
ADVIES VAN
EXPERTS



SCAN VOOR
MANIFEST

Unieke school weg

De medezeggenschapsraad haalde alles uit de kast, maar de uitkomst blijft hetzelfde: het Dominicus College in Nijmegen, waar leerlingen met en zonder beperking samen onderwijs volgen, moet dicht. De mr verloor in hoger beroep bij de Ondernemingskamer opnieuw. Na de zomer van 2024 verdwijnt zo ook de Monnikskap, de afdeling havo/vwo voor leerlingen met een chronische ziekte of beperking. Ze kregen daar veel langer de tijd om een diploma te halen, nodig om bijvoorbeeld te revalideren of extra rust te nemen in verband met hun ziekte. Tom Hooft van Huysduynen, vicevoorzitter van de mr, reageerde teleurgesteld in het Onderwijsblad van de AOOb. "Als het bestuur Dominicus twee jaar meer tijd had gegeven hadden alle leerlingen hier netjes hun schoolcarrière kunnen afsluiten." Het bestuur van scholenkoppel @voCampus wilde juist een snellere sluiting omdat het leerlingenaantal in de regio hard terugloopt.

Met metingen in
270 lokalen is
na vijf jaar vastgesteld
dat **leerprestaties lijden**
onder een
slecht binnenklimaat



Meer autonomie voor personeel bij sociaal plan

Tien christelijke scholen voor voortgezet onderwijs op de Veluwe werken nog nauwer samen. Deze eenpitters in het netwerk via-scholen.nl hebben een nieuw sociaal statuut met afspraken over mobiliteit en werkgelegenheid als een sociaal plan aan de orde is.

Het sociaal statuut maakt mobiliteit van personeel makkelijker. Wie overstapt tussen de ViA-scholen houdt gelijke arbeidsvoorwaarden inclusief het arbeidsverleden (onder voorwaarden). Bevolkingskrimp speelt in deze regio

niet, de scholen groeien juist weer hard door de trek van de Randstad naar de Veluwe, zegt AOOb-regiobestuurder Philippe Abbing. Toch kan ook dan werkgelegenheid in gevaar komen. Hij wijst op een belangrijke rol voor de mr: "De medezeggenschappers bepalen mede op basis van instemming op het meerjarenformatieplan, de formatieplanning en een reorganisatieplan of er sprake kan zijn van een mogelijk sociaal plan."

In de vrijwillige fase van zo'n sociaal plan kan personeel 7500 euro inzetten voor de eigen kansen op de arbeidsmarkt, binnen of buiten het ViA-net-

werk. Er is dus geen toestemming nodig voor een cursus, opleiding of beroepskeuzeadvies over een volgende werkplek. Bij 'formatieve frictie' is dit persoonlijke budget voor alle werknemers 'in de gevarenzone' beschikbaar. Abbing looft het persoonlijk budget dat voor meer autonomie zorgt voor werknemers. Een uniek voorbeeld dat navolging verdient, zegt hij. "Je kunt het ook zien als een *incentive* voor goede docenten. Zij kunnen naar een andere school van een ander bestuur met dezelfde signatuur in een andere functie en blijven zo wel behouden voor het onderwijs."

A man with short brown hair and a grey t-shirt is shown from the chest up. He has a frustrated or stressed expression, with his right hand pressed against his forehead. He is surrounded by large cardboard boxes, suggesting a moving or storage situation. The background is filled with more boxes, creating a sense of being overwhelmed.

‘Durf je mond open te doen’

De medezeggenschapsraad heeft in het voortgezet onderwijs jaarlijks instemmingsrecht op het taakbeleid. Dat recht uitoefenen begint met een evaluatie.



‘Hoe zorg je ervoor dat mensen de taken doen die bij hen passen?’



it een werkdrukonderzoek van TNO blijkt dat het taakbeleid bij veel vo-docenten voor extra werkdruk zorgt.

Het gaat dan vaak niet om het lesgeven en wat daarbij hoort, maar vooral om allerlei zaken eromheen. De ene taak zorgt voor extra werkplezier, een andere taak kan juist energie vreten of voor slapeloze nachten zorgen.

Hoe zorg je ervoor dat de taken op school eerlijk worden verdeeld, dat mensen de taken doen die bij hen passen en dat deze taken niet voor extra stress zorgen? Het Haarlem College deed twee jaar geleden mee aan een pilot van arbeidsmarktplatform Voion (‘Werkbalans: naar een effectiever taakbeleid’), waarin werd onderzocht

hoe personeel minder werkdruk ervaart bij de taken die er naast het lesgeven nog zijn. De juiste taak bij de juiste persoon leggen én het werk in samenspraak evenredig verdelen: voorwaarden die daarbij belangrijk zijn, bleek uit de pilot. Nu heerst er vaak nog een soort kruideniersmentaliteit, zeggen de deelnemers aan de pilot op de site van Voion. “Iedereen wil weten: hoeveel uur krijg ik voor die taak. Maar niet elke klus kun je in tijd omzetten. (...) Je kunt als mentor niet zeggen dat je taakuren op zijn en het mentoraat staken.” Een vrijer taakbeleid, dat niet zo ‘uurtje-factuurtje’ is georganiseerd, is op veel scholen onderwerp van gesprek, zegt Mark van Essen, rayonbestuurder regio oost bij de Algemene Onderwijsbond. Het past in de breed levende wens voor meer autonomie van docenten, meer zeggenschap bij teams over de invulling van het werk, de ideeën en wensen rondom het professioneel statuut. “De medezeggenschapsraad heeft hier een belangrijke rol en moet ook goed opletten: het is soms nodig om je collega’s te beschermen.”

VERTROUWEN IN ELKAAR

De personeelsgeleding in de medezeggenschapsraad heeft via de cao instemmingsrecht op het taakbeleid zoals dat jaarlijks wordt vastgesteld. Als er een ‘systeemwijziging’ aan de orde is moet ook het team met een tweederde meerderheid instemmen.

Bij een vrijer taakbeleid wordt er vaak voor gekozen om niet heel strikt een aantal uren aan een taak te hangen. “Geen uurtje-factuurtje, maar het moet natuurlijk wel ongeveer kloppen.” Onderling wordt er een eerlijke verdeling van alle taken gemaakt en ook gekeken naar wie wat graag doet. Het draait daarbij om vertrouwen in elkaar, zegt Van Essen. Je moet als team samen kunnen werken en taken collectief en in alle openheid willen verdelen. “Dat klinkt prima, maar er zijn wel belangrijke randvoorwaarden. Je moet bijvoorbeeld als leerkrachten al gewend zijn aan enige autonomie

ZO IS EEN VO-FUNCTIE OPGEBOUWD

Een fulltime docent heeft een aanstelling voor in totaal 1659 uur. Elke functie bestaat uit lesgebonden en niet-lesgebonden taken. De cijfers voor het schooljaar 2023-2024:

- 720 uur pure lestijd.
- 430 tot 500 uur opslagfactor, uitgedrukt als percentage van de lestijd. De opslagfactor, vaak 60 tot 70 procent, bepaalt hoeveel uren je nodig hebt om goed les te kunnen geven. Dit gaat vooral om voorbereiding en nakijkwerk, zaken die direct met de lestaak te maken hebben.
- 90 uur individueel keuzebudget, bedoeld om duurzame inzetbaarheid van een werknemer te vergroten en werkdruk individu te verlagen (was eerder 50 uur).
- 99 uur professionalisering (persoonlijke deskundigheidsbevordering, dit was eerder 83 uur). Daarmee is al 1339 tot 1409 uur van een voltijds aanstelling toegewezen en blijft er 250 tot 320 uur over voor de niet-lesgebonden taken: open dagen, teamvergaderingen, mentorschap, mr-lidmaatschap, schoolkamp, etc. Zulke taken horen bij het werk, maar vallen nadrukkelijk niet onder de opslagfactor.

en je mond open durven doen. Want als het te veel wordt, moet je dat wel durven zeggen, ook tegen je leidinggevende.” Medezeggenschappers moeten goed nadenken over de vraag of hun organisatie wel klaar is voor zo’n vrijer taakbeleid, zegt Mark van Essen. “Kunnen jullie voor jezelf opkomen? Kijk daar eerlijk naar. Je moet onderling durven bespreken: voor wie is dit te zwaar, wie kan er nog iets bij hebben? Wat voor de één een fluitje van een cent is, kan een ander slapeloze nachten bezorgen.”

BEKENDE VALKUILEN

De valkuilen van onderwijspersoneel zijn bekend, waar schuwt hij. Veel leerkrachten vinden hun werk en de leerlingen zó belangrijk, dat ze de grenzen uit het oog verliezen. “Ik zie wel dat een directie op papier taken afschaft, maar dan vindt het team het toch leuk en belangrijk. Vervolgens is er altijd wel een teamlid dat het toch gaat doen, ook al staan er geen uren meer voor. Dat is een risico, want het verhoogt uiteindelijk wel de werkdruk. Dus als je schoolleider je daar niet tegen beschermt, moet je daar als medezeggenschapper extra op letten.”

In tijden van bezuinigingen is het makkelijk schrappen in het taakbeleid, merkt hij vaak. “Maar let goed op: zijn die taken wel écht geschrapt of moet je hetzelfde doen in minder tijd?” En hoe goed de afspraken ook zijn, er komen vaak onvoorziene taken bij, denk aan een sollicitatiecommissie. Of een nieuwe werkwijze heeft onvoorziene gevolgen: bijvoorbeeld nieuwe regels rond het inhalen van toetsen die extra werk meebrengen voor docenten.

MENTORAAT

De valkuil bij taakbeleid is dat je bij sommige taken er als docent zoveel uren in kunt stoppen als je wilt, waarschuwt hij. “Het decanaat of coördinerende taken staan binnen school vaak in hoog aanzien en zijn gewild. Maar het mentoraat is natuurlijk een taak waarvan je moeilijk vast kunt leggen hoeveel uur je ervoor nodig hebt. En waar je niet zomaar mee op kunt houden als het je te veel uur kost. In 6 vwo ben je er waarschijnlijk minder druk mee dan in de brugklas, 3 havo of 4 vwo.”

Zorg als medezeggenschapsraad dat het taakbeleid elk jaar voor evaluatie op de agenda komt, adviseert hij. “Kost misschien maar een half uurtje. Zo kun je vaststellen of het nog klopt, of dat er veel nieuwe dingen in gesloten zijn.” Een goed moment voor zo’n evaluatie is eind van de winter, begin voorjaar. “Zorg dat het taakbeleid vast staat en voor iedereen duidelijk is voor de start van de zomervakantie. Dan weet iedereen wat het nieuwe schooljaar op dat punt gaat brengen.” ■



SCAN VOOR
DIGITALE TOOL
WERKBALANS

‘Is jullie
organisatie
wel klaar voor
een vrijer
taakbeleid?’

LICHT HET TAAKBELEID DOOR

Wat valt er precies onder ontwikkeltijd, hoe zit het met het aantal lesweken per jaar, wat zit er precies in de opslagfactor, zijn dat echt alleen maar zaken die rechtstreeks met de lessen te maken hebben, zoals de bedoeling is? “Soms zien we dat het aantal lesweken wordt verlaagd: bijvoorbeeld door de toetsweken eruit te halen. Maar je hebt als docent wel te maken met een vaste hoeveelheid lesstof die je moet behandelen.”

De AOb kan helpen bij het doorlichten van het taakbeleid, zegt Mark van Essen. “Bij mr’s met een servicepakket kunnen onze deskundigen goed kijken: klopt het zoals het bij jullie op school is geregeld, met aantal lesweken, opslagfactor en ontwikkeltijd? Wat kan er anders of beter?”

Wie het taakbeleid drastisch wil omgooien, kan daar hulp bij inroepen. Van de AOb natuurlijk, maar ook van arbeidsmarktplatform Voion. De digitale tool ‘Balans in onderwijstaken’ (TNO) helpt bij de inventarisatie van taken en laat zien welke niet-lesgebonden taken docenten nu doen, wat ze zouden kunnen of willen doen en waar ze zich in zouden willen ontwikkelen.



**De mr van
OMO scholengroep
De Langstraat.**

Samenwerken met oog voor lokale belangen

Ook al hoor je bij één van de grootste vo-schoolbesturen van Nederland, je kunt toch je eigen identiteit als school behouden, zegt de mr van OMO scholengroep De Langstraat.

'We voeren het goede gesprek op de locaties zelf'



e medezeggenschapsraad van scholengroep De Langstraat bestaat uit 16 vertegen-

woordigers van vier verschillende scholen, met ruim 3400 leerlingen en 430 personeelsleden. Zij werken in drie kernen: Drunen, Waalwijk en Kaatsheuvel. Het onderwijsaanbod is enorm breed, van vmbo tot en met gymnasium en tweetalig onderwijs.

Toch ligt het instemmings- en adviesrecht bij één medezeggenschapsraad; de vier scholen delen één brinnummer. Wordt medezeggenschap zo geen ver-van-mijn-bedshow? Dat risico hebben ze ondervangen, zegt voorzitter Jeroen Blom (personeelsgeleding), Jeannette Kleijne (ouder) en docent Susan van Laarhoven. "Natuurlijk willen we het goede gesprek vooral op de locaties zelf voeren. Daar is altijd een lmo,

het lokale medezeggenschapsoverleg waarin zaken voor die specifieke locatie aan de orde komen. Alle vanuit hun locatie gekozen mr-leden zitten in een lokale adviesraad. Het advies vanuit de lmo komt dus altijd bij de mr terecht."

Voor ouder Jeannette betekent dat een intensief vergaderschema: "Zeven vergaderingen op de school van mijn dochter, zeven bijeenkomsten met de medezeggenschapsraad van De Langstraat en ik zit ook nog in de ouderraad. Ik ben heel wat avonden onder de pannen."

VERGADERDISCIPLINE

Zo'n werkwijze vereist een strakke vergaderdiscipline in de mr, zegt Jeroen Blom. "Want formeel moet alles toch

in deze mr worden afgekaart. Met vier lmo's betekent dat vier keer taakbeleid, vier keer ouderbijdrage, vier keer pra's." Dat lukt door de locaties binnen een uur af te hameren. "Daarna komt het gemeenschappelijke deel en overleg met het bevoegd gezag. Dat kan, want alles is al heel goed voorbesproken." Zo ziet elke lmo op de eigen school toe op een 'professionele dialoog', zegt Jeroen. "Voordat stukken worden besproken halen de lmo-leden en schoolleiding input op. Dan weten ze of er lokaal draagvlak is voordat we iets in de lmo en vervolgens in de medezeggenschapsraad bespreken." Deze manier van werken heeft ook voordelen, vinden de medezeggenschappers. "Je hoort hier hoe ze iets op een andere locatie hebben aangepakt, bijvoorbeeld als het om het examenreglement, leerlingenstatuut of taakbeleid gaat, en je leert daardoor van elkaar en houdt elkaar scherp." Jeannette: 'Op één school bleek een leerling met dyslexie meer tijd ►

voor een examen te krijgen dan op een andere locatie: daar ga je dan toch naar kijken.” Bovendien: “Je hoeft niet allemaal het wiel uit te vinden. Er zit binnen de mr veel ervaring en kennis.”

FACILITERING

Scholengroep omo (Ons Middelbaar Onderwijs) bestaat uit 35 scholen die op bijna 70 locaties zijn gehuisvest. De grootte van de mr is afgeleid van het aantal leerlingen. “Voor onze meer dan 3000 leerlingen hebben we een mr van zestien leden. Wij hebben ervoor gekozen om iedere deelschool vier zetels in de mr te geven, ondanks de grote verschillen in leerlingenaantal tussen de scholen. Iedere school binnen onze scholengroep wordt als gelijkwaardig gezien.”

De facilitering is dik in orde, vinden ze alle drie. Jeannette: “Ik was verrast, voor ouders is er een vacatievergoeding van 70 euro per bijgewoonde vergadering. Voor leerlingen is het 40 euro. Dat is best veel, maar het is natuurlijk wél altijd ‘s avonds.” Ook de pmr is tevreden, zegt Jeroen Blom. “90 uur voor het lmo, 65 voor de mr. Dat is 155 klokuren per jaar, voor 40 lesweken.” En waarom gaan er meer uren naar het lmo dan naar de mr? “Omdat we van mening zijn dat op de eigen school het gesprek gevoerd moet worden.”

Een belangrijk punt op de agenda dit jaar is een fusievoornemen met SG De Overlaat, een eenpitter in Waalwijk. “We zijn bij die mr langs geweest om te praten: wat zijn jullie bezwaren, wat wil je weten.” Zo’n plan, dat op directieniveau ontstaat, is voor een mr ingrijpend, merken ze. “Als eenpitter zijn zij gewend om alles zelf te regelen. Nu komen ze niet alleen bij onze scholengroep De Langstraat, maar worden ze ook onderdeel van omo. Natuurlijk zijn zij bang om hun eigen identiteit kwijt te raken.” We hebben geprobeerd die angst weg te nemen, zeggen Jeannette

‘Fusievoornemen is erg ingrijpend voor een mr’

en Jeroen. Binnen De Langstraat bestaan vier héél verschillende scholen. “Wij zijn kleinschalig binnen het grotere geheel. Met een eigen lessentabel, eigen taakbeleid, eigen visie. Die omo-paraplu is er wel, maar wij behouden onze eigen couleur locale.”

WERKDRUKMIDDELEN

Na het afsluiten van de nieuwste cao is het gesprek over de inzet van de extra collectieve werkdrukmiddelen uiteraard in volle gang. De personeelsgeledingen van de vier lmo’s kwamen met de eigen schoolleiding

tot de vorming van organisatorische eenheden. “We hanteren het uitgangspunt: het geld volgt de leerling”, zegt Susan van Laarhoven. “Er is 160 euro per leerling, dus elke school krijgt een bedrag naar rato van het leerlingenaantal.”

Wat het overleg in alle teams aan voorstellen op gaat leveren is nog niet duidelijk, zegt Susan van Laarhoven. In de wandelgangen hoort zij natuurlijk al wel van alles. “De Slobgelden zijn destijds veel naar externe surveillanten gegaan en het npo-geld naar leerlingondersteuners in de klassen: dat bevalt goed. Zo heb je als leerkracht meer tijd om leerlingen individuele aandacht te geven. Ik verwacht dat veel teams dat graag willen continueren.”

Bij de oop’ers was er aanvankelijk wel verbazing dat zij meedelen in dit ‘cadeautje’, merkte Jeroen. “Ze vinden het leuk, maar weten niet zo goed wat het voor hen kan betekenen. Toen heb ik gezegd: het gaat niet alleen om het verlagen van de werkdruk, maar ook om het verhogen van het werkplezier. Met dat laatste kunnen ze wel wat, hoorde ik al snel.” En ook hier is weer aandacht voor de kleinschaligheid: “De inzet van die werkdrukmiddelen moet passen bij jónw team, op jullie school.” ■

TIPS VAN DEZE MR:

- De voorzitter van de mr stuurt nieuwe leerlingen en ouders in de mr aan het begin van het schooljaar altijd een uitgebreide mail waarin hij een en ander toelicht, maar hen ook geruststelt. “Schrik niet van alle stukken. Concentreer je eerst op je eigen school en pik eruit wat je interessant vindt. De rest komt wel.”
- Zorg voor voldoende draagvlak bij alle besluiten die je neemt. Inventariseer de mening van je collega’s, zodat je dat mee kan nemen naar de medezeggenschapsraad.
- Maak gebruik van een oplegger bij vergaderstukken waarop staat met wie en wanneer de professionele dialoog (ook met ouders en leerlingen) gevoerd is. Zo weet je als mr dat er draagvlak is.

OMO SCHOLENGROEP DE LANGSTRAAT

BESTAAU UIT: WALEWYC MAVO (WAAUWIK, MAVO EN HAVOKANSKLAS), DR. MOLLER COLLEGE (WAAUWIK, HAVO, VWO-GYMNASIUM, TTO), VAN HAESTRECHT COLLEGE (KAATSHEUVEL, VMBO, MAVO EN OPSTAPHAVO), D’OULTREMONT COLLEGE (DRUNEN, MAVO, HAVO, VWO, TECHNASIUM)

VRAAG EN ANTWOORD

Meer dan 940 lesuren, hoe zit dat?

Onze directeur vindt het heel gewoon als collega's meer dan 940 uur in een schooljaar lesgeven, zolang dat het gemiddelde over acht jaar blijft. We gaan er keer op keer overheen, zeker nu in een gewijzigde jaarplanner opeens een vrije dag is verdwenen. Wat kunnen we doen?

Uw directeur verwacht de onderwijs-uren voor leerlingen met de lesuren voor personeel. Voor de kinderen mag het aantal uren worden gemiddeld over hun tijd van groep 1 tot en met 8, maar voor personeel in het primair onderwijs geldt de jaartaak van 1659 uur. Daarbinnen is 940 lesuren de norm. Individueel, dus zonder bemoeienis van de mr, kunnen leerkrachten akkoord gaan met een hogere lestaak in een schooljaar, bijvoorbeeld als het jaar door wisselingen in de vakantiespreiding langer duurt. Ook de opslagfactor voor het voor- en nawerk moet dan worden aangepast. De jaarplanning moet voor de zomer klaar zijn en als er iets verandert moet dat in overleg met de mr gebeuren. Daar kunt u de directeur op wijzen en aandringen op betere communicatie.

Een driedaagse schoolweek, kan dat wel?

In het rooster van studiedagen staat er een gepland na Pasen, zodat er een schoolweek van drie dagen overblijft. Wat moeten we daar als mr van vinden?

De wet geeft het primair onderwijs ruimte om zeven keer per jaar een vierdaagse lesweek in te plannen. Verplichte vrije maandagen door Pasen en Pinksteren tellen daarbij niet mee. Schoolweken van drie dagen zijn in principe niet toegestaan, behalve in de week van Hemelvaartsdag. Er is een ontsnappingsroute: de directie kan aan de Onderwijsinspectie toestemming vragen voor de studiedag na Pasen en de bijbehorende driedaagse schoolweek. Als u dat in de mr een aanvaardbare keuze vindt, kunt u positief adviseren.

Speelt onze directie blufpoker?

Volgens de plannen van onze directie verdwijnt het vak muziek in een deel van het tweede leerjaar vmbo en gaat de module uiterlijke verzorging naar een externe partij. Het management beweert dat daar geen instemming van de mr voor nodig is, terwijl wij denken dat dit draait om veranderingen van het schoolplan en de formatie. Wat te doen?

Veranderingen in het aanbod zoals met het vak muziek vallen inderdaad onder het instemmingsrecht voor het schoolplan en de lessentabel. Er kunnen ook gevolgen zijn voor de formatie en de taakverdeling. Als de directie voet bij stuk houdt, kunt u nietigheid van het besluit over muziek inroepen bij de geschillencommissie. Dat moet wel binnen zes weken.

Het uitbesteden van uiterlijke verzorging komt neer op een duurzame samenwerking, waar uw mr adviesrecht bij heeft. Als het bevoegd gezag de mr overslaat, kunt u een geschil aanmelden. Ook dat moet binnen zes weken na het besluit.

Achterban erbij, laat dat vanzelf spreken

Medezeggenschap staat ten dienste van de hele schoolbevolking, maar hoe organiseer je dat? Communicatie tussen mr en achterban blijkt niet op iedere school vanzelfsprekend, soms liggen er bijzondere hindernissen.



Ob-trainer Saskia van der Schaaf komt het vaker tegen dan haar lief is: “Een mr wil de achterban raadplegen

met een enquête, maar het bestuur weigert om de mailadressen beschikbaar te stellen. Hoe kun je dan je medezeggenschapswerk doen?” Zolang de mr alleen personeel wil raadplegen, valt daar op de meeste scholen nog wel een omweg voor te vinden om de enquête alsnog te versturen. Gaat het om leerlingen in het voortgezet onderwijs dan wordt het al iets lastiger. Voor het bereiken van ouders is de schooladministratie onontbeerlijk.

Staat de leiding in haar recht door de adressen geheim te houden? Privacy is een vaak gehanteerd argument, maar hoe profiteert de privacy van ouders ervan als hun medezeggenschapsraad ze niet kan benaderen? “Betrokkenheid vooraf is steeds belangrijker ge-

worden”, signaleert AOb-expert Marcel Koning. “Er zijn allerlei mr-bevoegdheden die je alleen goed kunt uitoefenen door vooraf overleg te hebben met personeel, ouders en leerlingen.”

Voor dat overleg kunnen mailadressen noodzakelijk zijn. Er zijn voldoende technische mogelijkheden om de mr berichten te laten verzenden aan de achterban zonder dat de afzender alle adressen van de individuele ontvangers kent. Je moet het alleen wel willen organiseren.

BELEMMERING TEGENKRACHT

Helaas lopen de wetgeving en het modelreglement achter bij de ook door de overheid gewenste achterbancontacten. En dat is jammer, redeneren Koning en Van der Schaaf, want terughoudende besturen belemmeren zo het functioneren en de tegenkracht van de mr.

“Draagvlak bij de achterban is een belangrijk drukmiddel in de medezeg-

genschap, daar kun je nog meer aan hebben dan bevoegdheden om advies te geven of instemming te weigeren”, aldus Koning. “We zien dat de geschillencommissie in sommige uitspraken ook belang hecht aan draagvlak bij de schoolbevolking.”

De Wet medezeggenschap op scholen zegt in artikel 24i dat het medezeggenschapsreglement moet regelen ‘in welke gevallen en op welke wijze’ de mr alle betrokkenen betreft bij de werkzaamheden, maar in de praktijk blijkt daar in veel reglementen niets over te staan. Wat verklaarbaar is, want het modelreglement zegt er niet meer over dan ‘Dit kan per school anders geregeld worden, u geeft hierbij uw eigen invulling’. Die invulling blijft nogal eens achterwege, constateren Van der Schaaf en Koning.

GEEN MISVERSTANDEN

Hoe moet het dan wel? Besef allereerst als medezeggenschappers dat de mr ►



niet voor zichzelf in het leven is geroepen, zegt Koning. “Je bent er voor de hele schoolbevolking en om te weten wat daar speelt is het belangrijk contact te houden. Op de website van het project Sterk Medezeggenschap staan diverse handreikingen.” Hij wijst ook op de gedragsankers 5 en 6 in het Advies Goede Medezeggenschap die faciliteiten voor meningspeiling vermelden en de wenselijkheid dat de mr ook kennis en advies buiten de eigen kring zoekt. Om de gereedschapskist van de mr aan te vullen heeft de AO_b een voorbeeld-passage geschreven voor mr's die in hun medezeggenschapsreglement afspraken op willen nemen over de raadpleging van de achterban (zie kader). Het zou niet nodig hoeven zijn, erkennen Van der Schaaf en Koning, maar de praktijk is anders. “De mr heeft recht op alle voorzieningen die redelijkerwijs nodig zijn voor het vervullen van de taken, de geschillencommissie heeft in 2010 vastgesteld dat toegang tot communicatie met de achterban daarbij hoort. De aanvulling op het reglement laat geen enkele ruimte meer voor misverstanden hierover.” Een mr die het reglement wil wijzigen, kan dat voorstellen aan het bevoegd gezag. Als tweederde van de mr-leden akkoord gaat, wordt het nieuwe reglement van kracht. ■



ACHTERBANBEPALING

Ruimte voor betrokkenheid van personeel, ouders en leerlingen (vo) bij de mr kan met deze twee voorbeeldartikelen in het medezeggenschapsreglement worden vastgelegd.

Artikel 33 Indienen agenda-punten door personeel, ouders en leerlingen

1 Het personeel, de ouders en de leerlingen van de school kunnen de secretaris schriftelijk verzoeken een onderwerp of voorstel ter bespreking op de agenda van een vergadering van de medezeggenschapsraad te plaatsen.

2 De secretaris voert overleg met de voorzitter en informeert de aanvrager of het onderwerp of voorstel al dan niet ter bespreking op de agenda wordt geplaatst, alsmede wanneer de vergadering zal plaatsvinden.

3 Als het onderwerp of voorstel op de agenda wordt geplaatst nodigt de secretaris de verzoeker(s) uit om de bespreking tijdens de vergadering van de medezeggenschapsraad bij te wonen.

4 Indien het onderwerp of voorstel niet op de agenda wordt geplaatst stelt de medezeggenschapsraad de verzoeker hiervan binnen een week schriftelijk en met redenen omkleed in kennis.

5 Binnen een week nadat de vergadering heeft plaatsgevonden stelt de secretaris degenen, die een verzoek als bedoeld in het eerste lid van dit artikel hebben ingediend, schriftelijk op de hoogte van het resultaat van de bespreking van dat onderwerp of voorstel door de medezeggenschapsraad.

Artikel 30 Raadplegen personeel, ouders en leerlingen

1 De medezeggenschapsraad kan wel een geleding van die raad kan besluiten, alvorens een besluit te nemen met betrekking tot een voorstel van het bevoegd gezag over de aangelegenheden, zoals bedoeld in artikel 21 tot en met 24 van dit reglement het personeel, de ouders of de leerlingen over dat voorstel te raadplegen. Onverminderd de wettelijk verplichte raadpleging op grond van artikel 15, lid 3 Wms vindt deze raadpleging in elk geval plaats bij belangrijke besluiten met ingrijpende gevolgen voor een of meer geledingen.

2 Indien de medezeggenschapsraad kan wel geleding besluit tot een raadpleging als bedoeld in het eerste lid stelt het bevoegd gezag hiertoe alle redelijkerwijs benodigde voorzieningen beschikbaar. Hieronder wordt mede verstaan de contactgegevens (zoals de actuele e-mail-adressen) van de ouders, leerlingen en het personeel, of een ander passend instrument waarmee de medezeggenschapsraad kan wel een geleding zonder tussenkomst van anderen rechtstreeks met het personeel, ouders en leerlingen kan communiceren en kan raadplegen.

Op je gemak

"En... Hoe gaat het bij jou met de medezeggenschap?" Ik hoor mezelf die vraag regelmatig stellen. Weinig specifiek, dat geef ik toe. Vaak gebeurt er niet zoveel en krijg ik een lauw antwoord terug. Toch kan er wel wat spelen. En regelmatig kom ik tegen dat een medezeggenschapsraad geen idee heeft dat iets anders zou kunnen. Of eigenlijk: beter.

Een rare vergelijking uit mijn directe ervaring: wij hebben flink moeten verbouwen voordat we een voormalige patiëntenwoning in gebruik konden nemen. Het huis was gebouwd voor 'beschermd wonen' met een aantal kleine kamers. Ik wilde juist een grote leefkeuken en mooie doorloop. Dus muren eruit, deuren vervangen, nieuwe elektriciteitsaansluiting, isoleren, warmtepomp, zonnepanelen en nog veel meer klussen. Het is nog niet klaar.

Nu komt ie. Een wereldzet in die verbouwing blijkt de keuze voor een hoge toiletpot. De standaardhoogte is voor de meeste mensen te laag. Zeker voor ons 'lange' Nederlanders leidt dat tot een verkeerde zithouding. Ik hoor het de 'poepdokter' op tv nog steeds bekritisseren.

Ik ben niet zo lang, maar de extra hoogte komt bij mij al tot zijn recht. Gaan zitten is makkelijk, opstaan gaat soepel en dat alles door een vier centimeter verschil. Addertje onder het gras: het went, net als de hoogte van een traprede. Je neervlijen op de wc is een redelijk onbewuste handeling. Ik ben nu al een paar keer flink geschrokken als ik ging zitten op een vreemde pot en dacht dat ik er al was.

Dat heeft me aan het denken gezet. Mijn vertrouwde omgeving biedt voorspelbaarheid en gemak, maar je kan niet verwachten dat het overal precies hetzelfde is. Dat weet je pas als je de deur uit gaat en gebruik maakt van andere wc's. Ik roep medezeggenschapsraden ook op om voorbij het eigen schoolplein te kijken – bezoek eens een ander toilet, om de metafoor door te trekken.

Bij de mr-netwerkbijeenkomsten die wij in AObrayon Oost houden gaat het vaak over de vraag: Hoe doen jullie dat? Die vraag stellen en beantwoorden is superbelangrijk. Uitwisselen geeft inspiratie en nieuwe ideeën. Vergelijken doen we allemaal, en zolang het geen wedstrijdje wordt kan het veel opleveren. Ik merk dat iedere school wel een eigen gang van zaken heeft ontwikkeld, gebaseerd op schoolcultuur, systemen en vooral bemensing. Maar wat 'was' is niet altijd zoals het 'kan zijn'. De samenstelling van de mr verandert, onderwijs verandert, bestuurders worden vervangen, de wet verandert... redenen genoeg om zelf ook inspiratie op te doen om te veranderen. Gesprekken met mensen uit andere raden kunnen daarbij zeer inspireren. Maar ook een cursus bij onze mooie club, dan ontmoet je meteen anderen. Eén ding nog, een nadeel aan mijn gemakkelijke hoge toiletpot. Hij valt in de sanitairwereld in de categorie bejaardentoilet. Dat is net of je een Porsche indeelt als 'beleggen mannenauto'. Daar moeten ze wel wat aan doen.



'Plan bedenken is ook een taak'

Op elke vo-school is 160 euro per leerling beschikbaar voor verlichting van de werkdruk van het personeel. Hoe dan? Daar heeft de mr van het ds. Pierson College in Den Bosch een hele kluit aan.



E

en beetje scepsis is er wel, bij enkele personeelsleden in de medezeggenschapsraad van het ds. Pierson

College in Den Bosch. "Wij moeten als mr een plan bedenken. Dat betekent eigenlijk voor ons weer een taak erbij en dus meer werkdruk." Toch is het vooral een interessante ontwikkeling, vindt één van de aanwezige docenten: "Normaal gesproken maakt de schoolleiding het beleid. Nu vraagt de cao dat van ons. We zijn altijd kritisch op het beleid, nu zijn we zelf aan zet. Dan ga je toch wel even rechtop zitten."

In de huidige cao voor het voortgezet onderwijs staat structureel 300 miljoen euro extra geld om de werkdruk

aan te pakken. De helft is bestemd om op individueel niveau te besteden. De andere helft moet naar een collectieve aanpak, op schoolniveau. De medezeggenschapsraad moet met een voorstel komen voor de besteding van dat geld.

EIGEN ERVARING

Niet iedereen stond meteen te juichen over dit onderdeel van de cao, zeggen de medezeggenschappers in Den Bosch. Een van de docenten: "Eerlijk gezegd kijk ik bij een nieuwe cao eerst naar: hoeveel salaris krijg ik erbij." Tegelijkertijd: de werkdruk is al jaar en dag een punt, en de werkdruk wordt alleen maar groter, ervaren ze allemaal. "Het is goed dat er oog voor is, maar werkdruk wordt door iedereen anders ervaren. Bij het individuele deel kiest de één voor geld, de ander wil graag minder uren werken. Omdat het nu om collectief geld gaat, weet je toch niet zo goed wat het voor jou individueel gaat betekenen."

De extra middelen zijn dit keer voor zowel onderwijsondersteunend personeel als voor docenten bestemd. De oop'er in deze mr is er blij mee, zegt

hij, maar hij ziet weinig opties voor verlaging van de werkdruk voor hem als conciërge. "Het is nieuw, het is gunstig en een cadeautje, zeker, maar wij hebben als conciërges geen taken die je kunt verlichten. Je kunt niet maar de helft van de stoelen in de aula recht zetten of zo. Dus ik denk dat bij ons alleen werktijdverkortings iets doet."

LEEFTIJDSCOHORTEN

De mr deed het voorstel een werkgroep een voorstel te laten maken voor de verdeling van het collectieve deel. Ook kwam de mr met het idee om het individuele deel dat al direct voor 2022 beschikbaar was, uit te betalen aan de collega's die dat wilden, of hen de mogelijkheid te bieden dat te sparen. Met die tweede variant kunnen zij het de komende jaren inzetten als werkdrukvermindering. Beide voorstellen werden enthousiast ontvangen door de collega's. Het bleek een goede zet om de werkgroep samen te stellen uit personeel van alle verschillende leeftijdscohorten en sectoren. "Werkdruk heeft vaak met je leeftijdsfase te maken", zegt mr-voorzitter Ed Gevaert. "Wil je meer tijd omdat je met de kinderopvang zit bijvoorbeeld, of ben je juist een



beginnende docent of ouder en wil je meer tijd voor jezelf? Werkdruk is voor iedereen anders.”

PASSEND BIJ EIGEN SCHOOL

Al die belangen zijn door dit voorstel van de medezeggenschappers nu in deze werkgroep vertegenwoordigd, schoolbreed. Er zit een oop'er in, de directeur, een mr-lid en docenten uit de leeftijdsgroepen 25-35, 35-45, 45-55 en 55-plus. Eigenlijk vindt iedereen het best spannend, zeggen de personeelsleden in de mr. “Je weet niet wat eruit gaat komen. Er zijn landelijk wat voorzetten gedaan, maar het moet wel bij je eigen school passen. Kleinere klassen lijkt ons bijvoorbeeld onmogelijk, want we hebben geen ruimte over in het gebouw. We zijn benieuwd waar de werkgroep mee komt. Misschien denken ze aan een opvanglocatie voor leerlingen die eruit zijn gestuurd of na school terug moeten komen, meer administratieve ondersteuning, of meer externe surveillanten? Die laatste zijn er nu, betaald vanuit de NPO-gelden, maar dat zou je structureel kunnen maken.”

Er staat best veel druk op dit proces, vinden ze. “Stel dat de werkgroep uitkomt op minder lestijd: dan moeten er

dus mensen bij en je wilt de formatie toch wel in april/mei rond hebben. We zijn blij met de extra middelen, maar het tijdstip en de haast zijn wel onhandig.” Ze hopen dat de werkgroep binnenkort met een voorstel komt waar twee derde van het personeel mee in kan stemmen, zodat dat het in beleid kan worden vertaald.

De mr-leden merken dat dit proces de interne cohesie versterkt. “In deze werkgroep hebben we bewust gekozen voor een indeling in leeftijdsgroep, en niet of je op de havo- of vwo-afdeling werkt of zo. De respons op onze enquête waarin we dit plan voorlegden, was heel hoog.”

Het Pierson College heeft als eenpitter ongeveer 1600 leerlingen en 170 personeelsleden. “Wij vormen samen echt één school. We zijn in deze regio de uitzondering: de meeste scholen vallen onder omo, één van de grootste schoolbesturen van Nederland.”

BESTE WERKGEVER

Het Pierson College heeft sinds enige tijd een nieuwe rector-bestuurder, Lucien Schoonwater, die zich graag wil onderscheiden. “Hij heeft de ambi-

tie uitgesproken om de beste werkgever van 's Hertogenbosch te worden. Wij willen ons als school ook graag onderscheiden en natuurlijk aantrekkelijk zijn voor nieuwe collega's.” Ja, het is extra werk, zo'n werkgroep en samen nadenken hoe je de werkdruk het best voor iedereen kan verlichten. Maar het is ook waardevol om dat proces samen te doorlopen, vindt de medezeggenschapsraad. “We zeggen tegen onze leerlingen altijd dat je gelukkiger wordt als je meer regie over je leven en werk hebt. Dat geldt ook voor onszelf.” ■



Uren aan taken hangen valt niet mee

In het primair onderwijs gaat het team over het werkverdelingsplan. Wat zijn de schooltijden en welke taken moeten er daarnaast nog worden gedaan? De personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad moet checken of het plan inhoudelijk en qua uren klopt en of er voldoende draagvlak is.

H

oeveel uur steek je in een schooltaak? De één doet alles snel, de ander zit eindeloos te knutselen en te

prutsen aan de sint- en kerstversieringen, en haalt daar lol uit. “Veel schoolleiders hebben moeite om uren aan taken te hangen”, merkt Suzanne Wesselman, sector- en mr-consulent in de regio Zuidwest bij de Algemene Onderwijsbond. “Vaak hoor je ook: doe wat je leuk vindt, daar krijg je energie van.”

Dat is deels waar, zegt Wesselman, maar zij hamert er toch op om ook naar de minimale tijdsinvestering te kijken. Nog een punt van aandacht: directeuren zijn soms geneigd om van alles onder de opslagfactor te parkeren, zegt zij. “Een informatie-middag bij de start van het schooljaar bijvoorbeeld, of de oudergesprekken. Als je streng bekijkt wat er onder de

opslagfactor valt moet je beoordelen: neemt de hoeveelheid werk toe als ik meer uren lesgeef?”

Is het antwoord ja, dan hoort zo'n taak thuis onder de opslagfactor. Bij nee horen de uren bij de overige taken in het werkverdelingsplan.

BEZIG MET EIGEN GROEP

Het aantal lessen bij een fulltime aanstelling is in het primair onderwijs 940 uur. Dat is 200 uur meer dan in het voortgezet onderwijs. Er kan dus niet zoveel werk meer bij komen aangezien de opslagfactor in het primair onderwijs meestal rond de 35 tot 45 procent ligt. Suzanne Wesselman: “Anders dan in het voortgezet onderwijs zie je dat de meeste leerkrachten gewoon het liefst bezig zijn met hun eigen groep in hun eigen klas. Meedoen in een werkgroep die zich buigt over een nieuwe taal- of reken-



methode is vaak al een stuk minder populair.”

Let als medezeggenschapsraad wel op dat de uren die aan taken hangen passen bij de werkelijkheid, adviseert zij. “Kijk eens naar het schoolkamp. Ik heb weleens gehoord dat iemand vier dagen in z'n eentje als leerkracht met groep 8 op kamp meeding: vier dagen 24 uur op stap. Er gingen natuurlijk ook een aantal ouders mee, maar als enige leerkracht heb je dan veel verantwoordelijkheid. Daar stond vanuit school 20 uur voor. Dat is toch van de zotte? Scholen zijn een professionele organisatie, maar soms merk je daar niets van. Het primair onderwijs wordt soms nog gezien als een soort hobby.”

Ook is er een samenhang tussen uren en verplichtingen. “Denk aan zoiets als juffen- en meesterdag. Als het niet jouw werkdag is, moet je daar dan voor terugkomen naar school?”

Praat er als team met elkaar over, adviseert Wesselman. Kunnen zaken anders worden georganiseerd, hoe kijkt iedereen tegen de zwaarte van taken aan? Zelf stuurde ze als lid van de medezeggenschapsraad een enquête over het werkverdelingsplan naar alle collega's. Hoe denk je over de hoogte van de opslagfactor, de taken die daaronder vallen, het aantal studiedagen, de pauzetijden, het aantal zorgleerlingen, besteding van de werkdrukmiddelen, opvang van afwezigheid van alle teamleden enzovoorts. In totaal 17 vragen.

“Zo kregen we als mr een goed beeld van wat er leeft in het team. En merkten we ook dat veel collega's geen idee hebben waar ze recht op hebben. Er zijn maar weinig mensen die de cao lezen.” ■

‘Het primair onderwijs wordt soms nog gezien als een soort hobby’



‘Houd het niet bij beleefdheden’

Toeziethouders en medezeggenschappers kunnen elkaars werk versterken en om dat aan te moedigen moeten de mr en de rvt twee keer per jaar overleggen. Waar gaat het dan eigenlijk over?



Maar hoeveel woorden genoeg, zoals bij de organisatie van toezichthouders vtoi-nvtk: “Wij sturen op waardengericht toezichthouden waarin maatschappelijke betrokkenheid, professionaliteit en een proactieve houding centraal staan.” In een presentatie op het wms-congres van 2022 schetste beleidsadviseur Marian de Regt de driehoek van toezicht, bevoegd gezag en medezeggenschap, met ieders taken en verantwoordelijkheden. Het bevoegd gezag verzorgt goed onderwijs aan iedere leerling, de toezichthouder let op de kwaliteit van het onderwijs. En de medezeggenschap? “Instemmen met en adviseren over het beleid van

de schoolorganisatie, de arbeidsverhoudingen en de arbeidsomstandigheden in het belang van ouders, leerlingen en personeel.”

Al die dingen komen op tafel in het overleg tussen mr en schoolbestuurder. Wat kan de medezeggenschap dan agenderen bij het gesprek met de raad van toezicht, dat volgens de wet twee keer per jaar moet worden gehouden?

“Bij ons komt van alles aan de orde”, zegt Petra Teunissen, gmr-voorzitter bij De Meerwaarde in Barneveld. “Per schooljaar nemen de rvt en de gmr initiatief om elkaar te ontmoeten en dan stellen we in overleg de agenda op. Daar blijkt vaak overlap in te zitten.” Zo ging het de afgelopen jaren bijvoorbeeld over een nieuwe techniekhal, de toekomstverwachtingen voor de mbo-afdeling en de krapte op de arbeidsmarkt. “Houd het niet bij beleefdheden, er is genoeg te bespreken. Dat we met dezelfde onderwerpen komen, is ook een aanwijzing dat de rvt en de gmr allebei goed op de hoogte zijn gehouden door de bestuurder.” De Galilei Onderwijsgroep op

Voorne-Putten gebruikt het overleg tussen gmr en raad van toezicht ook om thema’s te bespreken, zegt gmr-voorzitter Eldert Vreeling: “Dat doen we nu anderhalf jaar, steeds thema’s die passen bij de vernieuwde visie van de school, die trouwens ook aan de orde is geweest in dat overleg. De voorzitter van de raad van toezicht en ik doen om beurten het voorzitterschap van het overleg en we stellen gezamenlijk de agenda op.”

TOEKOMSTBESTENDIG

De thema’s gaan iedereen aan. Vreeling: “Het gaat erom samen de scholen toekomstbestendiger te maken. De laatste keer ging het over het binnendringen van de straatcultuur in school. Daar hadden de leerlingen in de gmr ook iets over te vertellen, en het werkt heel fijn als zij met de raad van toezicht spreken over praktische handreikingen waar de mensen in het onderwijs mee kunnen werken.”

Bij zulke onderwerpen zit in Voorne-Putten ook de bestuurder aan tafel met rvt en gmr. “Wij kunnen



wel veel bedenken, maar hij is de kapitein op het schip. Je hebt discussies, je verschilt weleens van mening, maar als mensen aan elkaar gewend zijn kan dat zonder dat ze zich hun teentjes getrapt voelen. Dat ging ons uitstekend af tijdens de coronapandemie.”

WERKRELATIE

In Barneveld vullen de gmr en rvt van De Meerwaarde het gesprek net even anders in, een gedeelte van de vergadering met en een gedeelte zonder de bestuurder. Teunissen: “Wij kunnen bij de rvt alles in vertrouwen op tafel leggen. Wat eruit komt mag uiteraard

met de bestuurder besproken worden, we maken een verslag dat de bestuurder ook ontvangt.” De werkrelatie tussen raad van toezicht en bestuurder blijft anders dan hun relatie met de medezeggenschap. “Wij weten dat de bestuurder bij grote beslissingen al in het beginstadium met de rvt spreekt, dan kennen wij de inhoud nog niet. Voor de bestuurder is de rvt een belangrijke sparringpartner.”

Als de gmr zaken aan de orde stelt, zegt Teunissen er altijd bij dat ze ook de bestuurder informeert. “Je moet op twee borden schaken, de relatie open houden en niemand passeren. Anders komt er ruis op de lijn.” ■

Tips:

- Houd de achterban op de hoogte via een nieuwsbrief, ook al krijg je weinig respons
- Durf door te vragen
- Laat ook ruimte voor kritische vragen aan de gmr
- Spreek toezichthouders ook buiten het formele overleg als ze toch op school rondlopen
- Als er tussen de reguliere afspraken iets speelt, pak dan de telefoon

Werkverdelingsplan

Artikel 2.2.10

De werkgever legt het concept-werkverdelingsplan voor aan de pmr. De pmr heeft instemmingsrecht op het werkverdelingsplan op school. De pmr toetst tevens of de procedure tot vaststelling van het plan goed is doorlopen en of het plan draagvlak geniet onder de teamleden. Bij het vaststellen of het werkverdelingsplan voldoende draagvlak geniet, hanteert de pmr de uitgangspunten die volgens lid 4 door het team zijn vastgesteld.

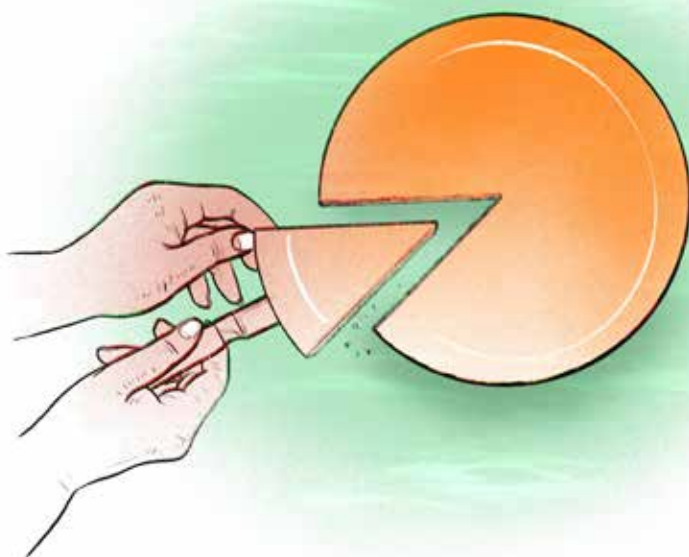
Taakbeleid op school is elk jaar een bespreekpunt in teams in het primair onderwijs, ook nu het de nieuwe naam werkverdelingsplan draagt. Basis voor dat overleg zijn de doelen in het schoolplan en de vastgestelde personeelsomvang uit het formatieplan. De primaire taken zijn makkelijk in kaart te brengen. Voor onderwijzend personeel zijn dat de lessen en het voor- en nawerk. Dan volgt de eerste horde. Vanwege het steeds voelbaarder lerarentekort moeten veel scholen alle zeilen bijzetten om te voldoen aan de eisen van de Wet op het Primair Onderwijs. Scholen zoeken naar mogelijkheden om met de beschikbare formatie en creatieve organisatievormen goed onderwijs te blijven bieden. Elk team is blij als de formatie rond is.

Vervolgens de overige taken. Met het hele team wordt het taakbeleid besproken en vastgelegd in het werkverdelingsplan (hoofdstuk 2 cao po). Het tekort aan schoolleiders, leraren en een krappe arbeidsmarkt voor ondersteunend personeel maakt goed personeelsbeleid onontbeerlijk. Bij de belangrijke pijler taakbeleid komt veel kijken. Voor de mr is het belangrijk om de verschillende beleidsonderdelen met elkaar in verbinding te zien.

Een taak is de introductie en begeleiding van startende werknemers, waaronder zij-instromers. Regelingen daarover moeten de instemming hebben van de personeelsgeleding. Dat geldt ook voor de kaders van het vervangingsbeleid (hoofdstuk 2.1 lid 4 en hoofdstuk 9.5). Zulk beleid komt neer op praktische vragen voor team en mr: wie doet de begeleiding van starters en zij-instromers. Hoe veel tijd maken we daarvoor vrij? Komen die taken herkenbaar in het werkverdelingsplan?

In relatie daarmee is ook relevant hoe de school onderwijsassistenten en leraar-ondersteuners inzet. Krijgen zij in noodgevallen zelfstandig taken die niet per se in hun taakomschrijving staan? Zo ja, zijn daar dan extra beloningsafspraken of toelagen voor afgesproken in overleg met de p(g)mr zoals benoemd in hoofdstuk 6.15 lid 1 en 2?

Ook moet de pmr erop toe zien dat in het werkverdelingsplan ruimte is gemaakt voor de besteding van de middelen voor professionalisering uit het onderwijsakkoord 'Samen voor het beste onderwijs'. Volgens die landelijke afspraak heeft ieder teamlid extra tijd voor professionalisering. Dit alles is een hele opgave voor het team en voor de mr. Bij vragen en behoefte aan ondersteuning voor de medezeggenschap staan de rayonbestuurder, de mr-consulent en trainers klaar voor advies.



Uitspraken

Speciaal extraatje toch voor iedereen

Een extraatje voor de leerkrachten op scholen waar het werk het zwaarst is, dat was de bedoeling van de arbeidsmarkt-toelage in het Nationaal Programma Onderwijs – de miljarden om corona-achterstanden in te halen. Die toelage zou naar de 15 procent van de scholen gaan met het grootste risico op onderwijs-achterstanden en het ministerie van OCW wist ook precies welke scholen dat zijn.

Simpel dus? Niet voor de stichting Viertaal, die speciaal onderwijs aanbiedt in een conglomeraat van zeven scholen (elf locaties) en vier ambulante diensten. Van de scholen vallen er volgens het ministeriële overzicht vier binnen de toelageregeling, maar het bestuur beslist anders: de extra gelden gaan naar alle medewerkers. Gevolg: de medewerkers op de moeilijkste scholen krijgen dezelfde eenmalige uitkering als hun collega's elders.

De deelmedezeggenschapsraad van de regio Den Haag protesteert, en voert bij de geschillencommissie aan dat het personeel in de centrale medezeggenschapsraad hier nooit mee akkoord had mogen gaan. De toelage is geen schooloverstijgend onderwerp, redeneert de deelraad, kijk maar naar de lijst van de minister. Maar behalve die lijst geeft de regeling schoolbesturen ook de ruimte om het geld anders te besteden, zoals wel vaker bij OCW-extraatjes. En die ruimte mag het bestuur nemen, zodat de deelraad de procedure verliest. Die formele uitkomst bevalt de geschillencommissie niet, blijkt uit deze passage in de uitspraak: "Daaraan doet niet af dat het met instemming van de pmr genomen besluit mogelijk in strijd is met het in artikel 2 lid 2 neergelegde doel van de regeling."

LANDELIJKE COMMISSIE VOOR GESCHILLEN WMS, 29569,
9 DECEMBER 2022

Instemming is geen breekijzer

Een geschil, mediation en dan toch weer een geschil. Op de drie scholen van de stichting Voortgezet Onderwijs Amsterdam-Zuid is het aantal fte's voor de afdelingsleiding een twistappel tussen medezeggenschapsraad en bevoegd gezag.

Voor de mr is de kwestie zo belangrijk dat de raad instemming onthoudt aan het hele formatieplan. Daar moeten afspraken in komen over het terugdringen van overhead en management, vindt de mr, zodat ook afdelingsleiders een flink deel van hun tijd besteden aan lesgeven. En in deze discussie is een benchmark van belang over de verhouding onderwijspersoneel, management en ondersteuning – ook iets waar het bevoegd gezag geen heil in ziet, omdat het een vergelijking van appels met peren zou worden.

De geschillencommissie signaleert in haar uitspraak dat de verhoudingen tussen mr en bevoegd gezag onder druk staan. De personeelsgeleding maakt zich zorgen over mogelijke krimp in de toekomst en voelt zich niet gehoord. Of het blokkeren van het formatieplan helpt? Daar laat de commissie zich niet over uit. Maar de argumenten van de mr zijn onvoldoende om 'in redelijkheid' instemming te weigeren, luidt het oordeel. Het bestuur mag het formatieplan alsnog vaststellen.

LANDELIJKE COMMISSIE VOOR GESCHILLEN WMS, 35905,
4 DECEMBER 2022

Haal frustraties uit het taakbeleid

Taakbeleid is een onuitputtelijk onderwerp voor cursussen, vergaderingen en seminars. Kennis genoeg dus, toch zorgt de praktijk nogal eens voor frustraties en ergernis. AOb-rayonbestuurder Philippe Abbing deelt zijn ervaringen en adviezen.



ij een kennissessie taakbeleid voor samenwerkende scholen in de Achterhoek en Twente zat ik met de onafhankelijke specialist

Fred Ruijling voor de camera's van het AOb-onderwijscafé. We hadden gekozen voor een webinar en dat betekende een uurtje samspraak van mij als vakbondsman en hij als bestuursadviseur. We kennen elkaar en ondanks de verschillen in aanvliegroute is er veel overlap bij onze ideeën hoe taakbeleid eruit moet zien.

Dat uurtje was veel te weinig voor ons vakidioten. We hebben (te kort) aandacht besteed aan het ontstaan van taakbeleid, de cao-teksten, de vormen van taakbeleid, processen en een verkenning van de ontwikkelingen. Fred heeft op meerdere scholen de ontwikkeling en de invoering van nieuw taakbeleid begeleid. Bij hem lukt het om de handen op elkaar te krijgen van tweederde van

het personeel, wat verplicht is voor ingrijpende wijzigingen. Hoe mooi dat ook is, mij zitten een paar dingen dwars. Ten eerste is de invoering van nieuw taakbeleid iets anders dan de uitvoering. Populistisch gezegd is een goed verhaal voldoende om die tweederde instemming te halen. Dan is de invoering geregeld en volgt de uitvoering. Tijdens de toepassing verkrumelt op nogal wat scholen het goede verhaal. Dat heeft te maken met weerbarstige onderwijsplanning, maar ook vaak met wie er leiding geeft aan dat clubje en welke opvatting die, diep in het hart, heeft over leraren.

SCHAARSTE HINDERT ZEGGENSCHAP

Tweede punt wat me dwarszit is de wens die op veel scholen klinkt om teams bevoegd te maken over de werkverdeling. In theorie betekent dat iets moois: meer bevoegdheden op de werkvloer, zeggenschap over onderwijs vanuit het primaire proces, zorg en aandacht voor elkaar. De tegenhanger is dat onderwijsteams zich moeten buigen over het verdelen van de schaarste binnen allerlei beperkende kaders. Feitelijke zeggenschap ontbreekt, hoewel dat door elke school al geregeld hoort te zijn in het professioneel statuut.

Onderwijsteams zijn eigenlijk niet geschikt voor riskante onderwerpen als veranderingen in taakbeleid. Breng je het toch onder bij zo'n team, dan gaan allerlei processen binnen zo'n groepje mensen meespelen. De discussie is niet puur inhoudelijk en zakelijk. De dynamiek van teams en groepen is volgens bekende inzichten gericht op het voortbestaan van de meerderheid. Inhoud staat niet voorop en het individu kan niet rekenen op bescherming uit het team. Om dat te verbeteren zijn afspraken mogelijk over teamgrootte, samenstelling, afhankelijkheid van de leden en echte zeggenschap. Hoe samenwerking als onderdeel van de professionele standaard in elkaar zit, moet de beroepsgroep leraren nog uitwerken. Eenvoudig is dat niet: de tumultueuze ondergang van de Onderwijscoöperatie door twisten over het lerarenregister zit nog vers in het geheugen. ocw heeft inmiddels het Lerarencollectief naar voren geschoven als centraal punt



voor vakmanschap, maar die hebben het druk genoeg met basisvaardigheden, curriculumherziening, leesonderwijs en het lerarentekort.

IN HET DRIJFZAND

Kun je het risico toch nemen zonder goede basisafspraken over de werkwijze van het team en professionele samenwerking? Ik denk daar anders over dan veel adviseurs en ik begrijp waarom zij het wel aandurven. Zij krijgen weinig te maken met mensen die in de knel zijn gekomen bij de uitvoering van het beleid. Wij als vakbond zien die mensen wel en we ondersteunen ze natuurlijk. Een derde punt dat me dwarszit: het taakbeleid zo veranderen dat het voor de eeuwigheid vastligt. De trend om zo min mogelijk kaders vast te leggen en alles decentraal af te spreken in de personeelsgeleding van de mr duwt individuele leraren het drijfzand van onzekerheid in. Ik snap wel dat de vo-raad af wil van de cao-bepaling dat

een tweederde meerderheid van het personeel moet instemmen, maar dat verhoogt het gevaar van verstoorde verhoudingen. Taakbeleid is al moeilijk genoeg, laten we de praktijk niet ingewikkelder maken.

Op scholen moet iets veel belangrijkers gebeuren dan het bijstellen van procedures. Neem evaluatie van het taakbeleid serieus en baseer daar je aanpassingen op. Besef dat de onderwijswereld niet elk jaar hetzelfde blijft en handel ernaar. Omarm het belang van flexibiliteit, maar geef dan ook ruimte om keuzes te maken. Leg dat als basis vast in het beleid, zodat leraren en leiding ook na een personeelswisseling weten waar ze aan toe zijn.

RUIMTE VOOR KEUZES

Ik kan niet ontkennen dat taakbeleid en werkverdeling op sommige scholen een bron zijn van frustratie en ergernis. Ik vind dat jammer, want het haalt de energie uit het mooie vak. Ik hou de wens dat je taakbeleid zou

moeten hebben dat zodanig goed en passend is dat de afspraken op papier in de la kunnen blijven liggen. Je moet lekker aan het werk gaan en de ruimte ervaren om keuzes te maken als leerkracht. Laat de groep voor wie dat al geldt vooral blijven groeien.

Bij onze kennissessie waren ook medewerkers van personeelszaken aanwezig. Zij kijken weer heel anders tegen taakbeleid aan dan medewerkers en leidinggevend. Dat maakte ons webinar over taakbeleid extra relevant. Dat ze naast hun eigen expert ook de vakbond hadden uitgenodigd, laat zien dat deze besturen in de Achterhoek en Twente echt bereid zijn samen te zoeken naar oplossingen. Dat zouden meer samenwerkende besturen moeten doen. Taakbeleid wordt per instelling of school vastgesteld, maar het is goed om van elkaar te leren. Want blijf leerkrachten en ondersteuners maken mooi onderwijs, en dat heeft veel te maken met de manier waarop ze ingezet worden. ■

de Marijke, Peter & Shanti expert

'Binnen een werkdag koppelen we vraag en aanbod'

Het drietal achter mz@aob.nl vormt het secretariaat medezeggenschap van de Algemene Onderwijsbond. Zij zorgen dat telefoontjes en mails van medezeggenschappers terechtkomen bij een AOb'er die kan helpen.

Hoeveel kost dat? Dat is de vraag die medezeggenschappers die bellen of mailen altijd heel snel stellen, zegt Shanti Jagdew, één van de drie medewerkers van de Algemene Onderwijsbond die het medezeggenschapssecretariaat bemensen. Ze vertelt dan direct dat je als medezeggenschapsraad récht hebt op ondersteuning, en dat de kosten daarvoor altijd voor rekening komen van het bestuur. "Elke medezeggenschapsraad heeft recht op voldoende scholing. Dat weet nog steeds niet elke mr."

Samen met haar collega's Marijke Boeken en Peter klein Tank zorgt Shanti dat mails en telefoontjes van mr's snel worden beantwoord. Deze drie weten álles over cursussen, adviestrajecten, trainingen en ondersteuning voor medezeggenschappers. Ze kennen het jar-

gon, ze snappen de dilemma's en ze zijn er om medezeggenschapsraden verder te helpen, zeggen ze zelf. Ze zijn de schakel tussen de trainers van de afdeling scholing van de vakbond, en medezeggenschappers op de scholen. Ze verwerken adreswijzigingen, maar zorgen ook dat een inhoudelijke vraag bij de juiste persoon terecht komt.

Peter klein Tank: "Als een school uit Noord-Holland een basistraining medezeggenschap wil, kijken wij welke trainer in de regio woont en of die op het gewenste dagdeel beschikbaar is. Wij koppelen vraag en aanbod aan elkaar. Binnen één werkdag reageren we, op elke vraag."

Ze zorgen ervoor dat alle cursusmateriaal wordt gebundeld: op hun afdeling staan kasten vol readers, ►



flyers, hand-outs, zakboeken met de wets-tekst (maar ook handige pennen en klad-blokken). Zij zorgen dat het juiste pakket op tijd bij de betreffende mr terecht komt. Ze organiseren de onlinecursussen, die sinds corona erg populair zijn. Verwijzen mensen door naar de helpdesk waar mr-consulenten telefonisch vragen kunnen beantwoorden.

En, om even terug te komen op het begin van dit verhaal: wat kost dat nou, die ondersteuning van de vakbond? “750 euro voor een dagdeel van drie uur, waar twintig deelnemers aan mee kunnen doen.” De medezeggenschapsraad bepaalt natuurlijk wát er aan de orde komt: Financiën? Overleg met de directie? Een fusie op komst of een slepend conflict? Formatieplan? “Alles kan. Er is echt maatwerk mogelijk, waarbij de trainer alle informatie en voorbeelden van jullie school gebruikt.”

Veel medezeggenschapsraden zijn geabonneerd op het servicepakket (dat dus ook door de bestuurder wordt betaald) à 495 euro ex btw per jaar. “Bij zo’n servicepakket zit een aantal gratis uren ondersteuning inbegrepen, én krijg je 10 procent korting op alle scholing. Bovendien krijg je korting op juridisch advies bij een in medezeggenschap gespecialiseerd advocatenkantoor.”

Het is mooi werk, vinden ze alle drie.

Marijke Boeken: “Je hebt contact met een klant en je zorgt dat die bij de juiste persoon terecht komt en antwoord krijgt op de vragen. Dan hoor je soms echt de opluchting bij mensen. Zij zitten ergens enorm mee en dan kan ik hen vertellen: we kunnen je helpen. Wij hebben trainers, die zijn hiervoor opgeleid, die komen je bijstaan, dat is hun vak en daar zijn ze goed in.”

Het secretariaat regelt alles: van het eerste telefoontje tot het versturen van de factuur. Shanti Jagdew: “Als een mr na een tijd weer terugkomt om een volgende training te vragen is dat leuk. Dan hebben we het als AOOb goed gedaan.”

Om iedereen goed te kunnen helpen volgden ze een telefoontraining en ze schuiven ook geregeld aan bij trainings-bijeenkomsten met medezeggenschappers in het AOOb-hoofdkantoor. “Zo weten wij nog beter wat een cursus of training



WAT HOREN ZIJ TERUG VAN MEDEZEGGENSCHAPPERS?

Peter: “Ik was bij een training en daar zei iemand: Ik zit hier pas een half uur en het is nu al zó nuttig!”

Shanti: “Ik vraag altijd: heeft jullie medezeggenschapsraad een servicepakket? Deze secretaris was nieuw en wist van niks. Toen heb ik het meteen nagekeken en jawel: dus die mr had al recht op ondersteuning, advies-uren en korting op de trainingen. Dat was een mooie meevaller!”

Marijke: “Dat er nu veel online mogelijk is vinden onze klanten fijn. Het is extra service. Dat scheelt veel reistijd. Maar de meeste mensen geven toch de voorkeur aan een fysieke bijeenkomst.”

DIT ZEGT DE WMS

Artikel 28 lid 2: “De kosten die redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor de vervulling van de taak van de medezeggenschapsraad, scholingskosten daaronder begrepen, komen ten laste van het bevoegd gezag.”

Dit is dus geen kwestie van toestemming vragen of krijgen. Anders dan bij het inhuren van externe deskundigen en juridische bijstand hoeft de mr zelfs niet voorafgaand de kosten van scholing te melden.

inhoudt, en kunnen we mensen ook beter informeren.”

Ze vinden medezeggenschappers in het onderwijs moedige mensen, zeggen ze. “We zien en horen zoveel betrokkenheid. Je doet de medezeggenschapsraad er niet zomaar even bij, het is veel werk naast je werk als docent of oop’er. En het is bijzonder dat je zoveel invloed hebt als mr. Op de gang van zaken, op het beleid op

jouw school en op de kwaliteit.”

Marijke: “Je moet goed weten waar je aan begint, want je kunt ook gedoe krijgen met je directie. Daarom is het zo belangrijk om aan je scholing te werken en een training te volgen, dan ben je beter op de hoogte van je rechten en plichten. Ik gun dat iedere medezeggenschapper: je groeit erdoor in je rol en staat steviger in je schoenen.” ■

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

Online basistraining

22 maart, po
13 april, po
20 april, po
10 mei, po
16 mei, po
13 juni, po

Basis medezeggenschap

16 en 30 maart, vo, Utrecht
5 en 19 april, po, Utrecht
6 en 20 april, vo, Utrecht
25 april en 9 mei, vo, Utrecht
13 en 27 juni, vo, Utrecht

Taakbeleid, formatieplan en financiën

10 mei, po, Utrecht

Formatieplan en taakbeleid

16 maart, vo, Utrecht
18 april, vo, Utrecht

Financiën

13 april, vo, Utrecht
20 juni, vo, Utrecht

Gezond en prettig aan het werk

6 april, po en vo, Utrecht

MR-netwerken

22 maart, rayons Noord en Oost: ikc's
13 april, rayon Oost: po/vo
19 april, rayon Zuidwest: po

COLOFON

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

Waar let ik op in zo'n complexe begroting?



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

AOb•Medezeggenschap
MEERZEGGENSCHAP VOOR JOU



aobmedezeggenschap.nl