

InfoMR

TIJDSCHRIFT VOOR MEDEZEGGENSCHAPSRADEN

**Doe je
mond open!**

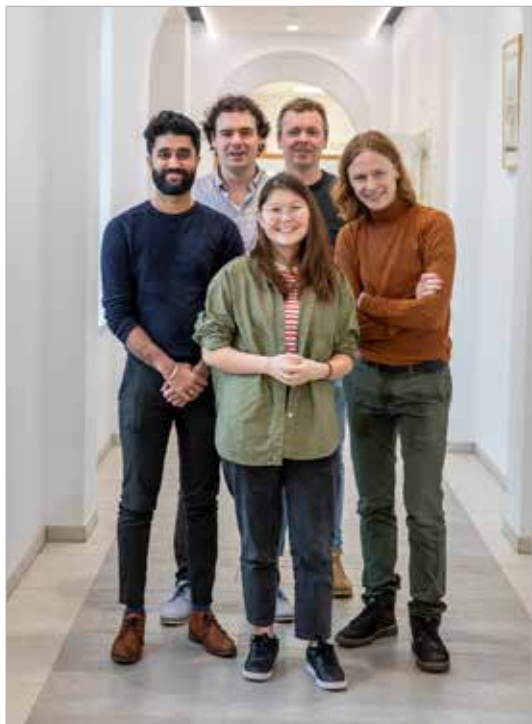
**Zorg voor
diversiteit**



VEILIG WERKEN MET CORONA

INHOUD

PAGINA 10



Mijn MR

Fons Vitae Lyceum, Amsterdam

PAGINA 18



Scholen zonder medezeggenschap

PAGINA 22



Samenwerken tegen lerarentekort

EN VERDER

- 4 Nieuws uit het land**
- 6 Veilig werken**
- 13 Gevraagd en beantwoord**
- 14 Groepsprocessen**
- 17 Column**
- 20 Basiscursus**
- 24 De AOb-expert**
- 26 AOb mr-service**
- 28 Diversiteit**
- 31 Uitspraken**

COLOFON



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

Redactie-adres

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

Hoofd- en eindredactie

Miro Lucassen, Anka van Voorthuysen

Redactieraad

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

Fotografie Fred van Diem, Annemiek Mommers, Marou Pulles, Angeliek de Jonge

Grafisch ontwerp en Illustraties

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

Druk Habo DaCosta

Advertentie-exploitatie

Onderwijsmedia, 030 210 23 86,
sales@onderwijsmedia.nl

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

SPOTLIGHT MARILIEKE ENGBERS

‘Spreek bestuurders tegen, daar ben je voor’

TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN

BEELD MAROU PULLES

Ze wil graag de ‘tegenkracht’ in Nederland vergroten, zegt Marilieke Engbers. Want of het nu om de raad van commissarissen bij een beursgenoteerd bedrijf of de raad van toezicht van een grote onderwijsinstelling gaat: toezichthouders blijken vaak van alles te denken en vermoeden, maar spreken die twijfel of kritiek vaak niet openlijk uit op het moment of op de plek die daar juist voor bedoeld is.

‘Het ongezegde’ kan leiden tot slechte besluiten en maatschappelijke misstanden, stelt Engbers. “Kijk maar naar de toeslagen-affaire bij de Belastingdienst, de seksuele intimidatie bij The Voice of Holland of de fraude en zelfverrijking bij scholenkoepel Amarantis.” Steeds vermoeden zijdelings betrokkenen dat er iets niet goed gaat, maar ze stellen het niet aan de kaak. Terwijl je als toezichthouder of lid van een medezeggenschapsraad mede daarom op die plek zit: alarm slaan als dat nodig is.

Engbers is econoom en geeft les aan de Vrije Universiteit in Amsterdam. Ze doet al jarenlang onderzoek naar hoe bestuurders functioneren en of de controlemechanismes werken, zoals je een raad van commissarissen, een medezeggenschapsraad of een raad van toezicht kunt beschouwen.



‘De controlemechanismes werken niet goed’

Engbers woonde voor haar onderzoek vele tientallen vergaderingen van raden van commissarissen van woningcorporaties bij. Maar ze weet zeker dat haar bevindingen ook opgaan voor de onderwijssector. Ze concludeert dat

bestuurders te weinig tegenspraak krijgen waardoor het te vaak misgaat. Ook toezichthouders onderling houden eventuele twijfels vaak voor zich, in plaats van ze te bespreken.

LEES VERDER OP PAGINA 14

MEDEZEGGENSCHAP NIEUWS

Coronaklachten

De Landelijke Klachtencommissie Onderwijs kreeg de afgelopen tijd nogal wat klachten binnen over coronamaatregelen op school. Vooral ouders klaagden. De klachten gingen bijvoorbeeld over het niet of slechts gedeeltelijk openen van de school terwijl het kabinet de schoolsluiting al had beëindigd, het dragen van mondkapjes of de geldende quarantaineplicht.

De mr heeft advies- en instemmingsbevoegdheid op veel schoolbeleid. Het lijkt erop dat scholen veel maatregelen erg snel hebben genomen en niet altijd even zorgvuldig. Overleg met ouders schoot er door de haast blijkbaar nogal eens bij

in. Een flink aantal klachten was geheel of gedeeltelijk gegrond, oordeelt de commissie.

Een uitspraak van de LKC is overigens altijd een advies. De commissie beoordeelt of de school onzorgvuldig heeft gehandeld. ■

Meer informatie:



65,1

Onderwijspersoneel werkt langer door. In 2002 stopten leraren en ondersteuners gemiddeld op de leeftijd van 56,7 jaar met werken: ruim 8 jaar voor de aow-datum! In 2020 is de gemiddelde pensioenleeftijd 65,1 jaar: op dat moment krap 1,5 jaar voor de overheid aow uitkeert.

0

De loonkloof tussen het basis- en voortgezet onderwijs moet verdwijnen, vindt de AOb. Dat lijkt in 2022 te gaan lukken. Het verschil is sinds 1949 steeds een beetje kleiner geworden. In 1949 verdiende een leraar aan de lagere school nog 19,6 procent minder dan een collega bij het voortgezet onderwijs. In 1985 was het verschil ruim 10 procent. In 2009 nog slechts 7,1 en in 2021 was de loonkloof verder gekrompen, maar nog steeds aanwezig: 4,4 procent.

25

Ondanks de krimp in het basisonderwijs groeide het aantal leerlingen en studenten de afgelopen 25 jaar hard in Nederland. Steeds meer jongeren leren langer door: dat leidt tot een leerlingentoeename van 11 procent in het vo, 20 in het mbo, 69 in het hbo en 85 procent in het wo.

Alle cijfers hierboven zijn afkomstig uit het jubileumboek '25 jaar Algemene Onderwijsbond', dat is geschreven door Robert Sikkes. Het boek kost 17 euro en is te bestellen via



Nieuwbouw, dan een eigen gymzaal

Krijgen de leerlingen van de fuserende basisscholen dr. Ariëns en Holthuizen in Haaksbergen als nieuwbouwfusieschool Het Palet in 2023 een eigen gymzaal? Daar strijdt de medezeggenschapsraad al ruim een jaar voor. Aanvankelijk vond de gemeente dat de kinderen gebruik moesten maken van een bestaande gymzaal, ruim een kilometer verderop. Na veel protesten staat in het voorontwerp van de nieuwbouw 'een gymvoorziening van 450 vierkante meter' wel genoemd, maar nog niet ingetekend.

Het nieuwe complex krijgt een basisschool voor 310 leerlingen, een kinderdagverblijf voor 48 kinderen, een buitenschoolse opvang met 40 plekken, én misschien dus een gymvoorziening.

Voor die relatief dure voorziening is geen geld gereserveerd volgens de wethouder, die naar de gemeenteraad wijst voor de beslissing. De mr pleitte deze zomer via een lawaaioprotest met de kinderen voor een eigen gymzaal. Als de leerlingen straks naar een

andere plek moeten om te gymmen zorgt dat voor onveiligheid, vindt de mr. "Op jaarbasis gaat het om 80 miljoen onveilige kinderstappen over het trottoir, de straat en oversteekplaatsen", berekende de voorzitter.

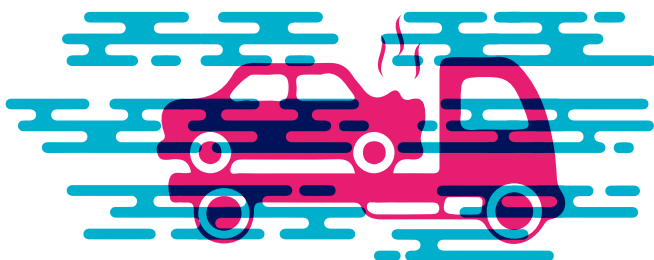


‘Leerkracht is bewaker luchtkwaliteit’

De medezeggenschapsraad van De Bronckhorst, een basisschool in Noordwijk, voert actie voor betere ventilatie. Er zijn CO2-meters in de lokalen, maar dat is geen oplossing: er is een goed mechanisch systeem nodig, stelt de mr. De Suvis-subsidie (Specifieke Uitkering Ventilatie in Scholen, 30 pro-

cent van de totale kosten) is binnen, maar bestuur en gemeente zeggen geen geld te hebben voor de resterende 70 procent. Over een paar jaar (na 2025) is de school aan de beurt voor een grote renovatie en/of nieuwbouw: tot die tijd moet het maar zo, is de redenering. De situatie is veilig.

Ouderlid Martin Hermans: "Dat is een 40 jaar oude auto als veilig bestempelen terwijl er geen airbag of veiligheidsgordels inzitten." Hij benadrukt dat de situatie voor personeel en kinderen niet gevaarlijk is dankzij goed ventileren: "Maar het is erg lastig voor de leerkrachten. Zij zijn bezig met lesgeven, moeten ondertussen die meter in de gaten houden en ramen en deuren open zetten. Dat is gewoon een taak erbij, dat je ook nog bewaker bent van de luchtkwaliteit in de klas." Kinderen gaan meer bewegen omdat ze het koud hebben, dat komt de concentratie ook niet ten goede, hoort hij. De mr schreef een brief naar de gemeenteraad, er werden vragen gesteld, maar het benodigde geld is er nog steeds niet.



Corona blijft, zet in op veilig werken

TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN BEELD TYPETANK

De coronacrisis verstoort meer dan de prestaties en het welbevinden van leerlingen. Voor het personeel kan het werk ook een risico betekenen. Voor de medezeggenschap zijn er diverse aanknopingspunten in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbo) om de school als werkplek veiliger en gezonder te maken.

Zijn er gratis medische mondkapjes voor al het personeel? Hangt er een CO2-meter in de lokalen? Dreigen er collega's overspannen te worden van het hybride lesgeven? Hoe angstig zijn kwetsbare docenten omdat leerlingen weigeren een zelftest te doen? Personeel moet veilig en gezond kunnen werken. De Arbowet regelt de zorgplicht van werkgevers. Daar hoort een Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) bij, en een plan van aanpak. Hoe verklein je de risico's, hoe controleer je of de gekozen aanpak het gewenste effect heeft? De personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad heeft instemmingsrecht op die RI &E en het plan van aanpak dat daarbij hoort.

Lang houdbare maatregelen

Corona heeft geleid tot uitzonderlijke arbeidsomstandigheden en het is slim om de RI&E en het plan van aanpak in deze tijd nog eens goed onder de loep te nemen, zeggen vakbonden en onderwijsorganisaties. Infectierisico moet in de RI&E worden opgenomen. Vooral omdat corona -of andere epidemische virusinfecties- in de toekomst helaas niet uit te sluiten zijn. Daar horen ook lang houdbare maatregelen bij, die in het plan van aanpak thuishoren. Zodat ze bij een eventuele volgende virusuitbraak toegepast kunnen worden. Denk goed na wat je doet en waarom ►



je het doet, is het advies van Rick van Workum, programmaleider veilig en vitaal werken bij arbeidsmarktplatform Voion. “De adviezen van het RIVM vormen de ‘stand van de wetenschap’ in Nederland over wat te doen bij infectieziekten. De Arbowet schrijft werkgevers voor om daar op te letten bij het beschermen van de gezondheid van werknemers.” Sommige adviezen zijn in de praktijk niet haalbaar, merken schoolleiders en onderwijspersoneel. Dan moet je dus met elkaar in overleg wat er wél kan en hoe je die regels zo goed mogelijk uitvoert, zegt Annemarie van Luik, trainer en adviseur medezeggenschap bij de Algemene Onderwijsbond AOb. Een werkgever heeft via de Arbowet zorgplicht voor medewerkers, dat strookt niet altijd 1 op 1 met het economisch belang of het welbevinden van de samenleving zoals het kabinet die mee laat wegen bij beslissingen.

Spreek je elkaar aan?

Denk bijvoorbeeld heel praktisch: is het wel mogelijk om eenrichtingsverkeer in te voeren binnen het gebouw? Spreekt iedereen elkaar aan als de 1,5 meter afstand niet wordt gehanteerd? Gebeurt dat ook in de docentenkamer? Als mr moet je met de schoolleiding bespreken: hoe gaan we hiermee om? Wie handhaaft er? Welke rechten hebben angstige werknemers?

“Luister als mr naar de signalen, kijk wat de school en het personeel aankan en blijf in gesprek met schoolleiding en collega’s. Want dat je de opdracht hebt om les te geven, mag er niet toe leiden dat iemand uitvalt. Je moet – redelijkerwijs – rekening houden met individuele verschillen tussen mensen”, stelt Van Workum van Voion.

Hybride lesgeven is zwaar. Het is inmiddels duidelijk en geaccepteerd dat het niet redelijk is om dezelfde leeropbrengst van leerlingen te verwachten: exameneisen zijn aangepast. “We zijn nu twee jaar verder maar het op afstand lesgeven is in die twee jaar niet heel goed doorontwikkeld.” Een docent zei daarover in Het Onderwijsblad van de AOb: “Bij een beetje webinar in het bedrijfsleven zijn er aparte mensen voor het presenteren, het beeld, het geluid en de chat. Hoe kan een leraar dat allemaal op zijn laptopje doen? Terwijl hij ook nog orde moet houden en empathisch wil zijn.” Hybride lesgeven eist een (te) hoge tol van sommige leerkrachten, vindt bestuurder Jelmer Evers van de AOb. “Als een individuele docent uit pedagogisch-didactische overweging wel voor een hybride vorm kiest, dan moet dat natuurlijk kunnen. Maar het gebeurt nu op grote schaal en dat legt een te grote druk op docenten.”



‘Kijk wat de school en het personeel aan kunnen’

Overall in de samenleving is het noodzakelijk om te praten welke maatregelen we op de lange termijn aanvaardbaar vinden, stelt de Manon Julicher (universitair docent bij de afdeling staatsrecht, bestuursrecht en rechtstheorie van de Universiteit Utrecht) vorig jaar al in een opiniestuk in dagblad Trouw. “Hoe lang is het houdbaar om telkens op en af te schakelen met afstandsregels, mondkapjesplicht en evenementverboden? Hoelang blijven we doorgaan met het eisen van vaccinatie- en testbewijzen? Het is noodzakelijk deze vragen nu te stellen. Want als we dat niet doen, normaliseren we de status quo. *Shifting baseline syndrome* noemen we dat. Verschuivende ondergrenzen. We vergeten hoe het was vóór corona en vinden bepaalde maatregelen steeds normaler. Twee jaar geleden nog vonden we verplicht afstand houden iets uit een andere wereld. Nu weten we niet beter en zijn we blij dat we gewoon ons huis uit kunnen.”

Welke prioriteiten?

Als mr kun je nadenken over welke prioriteiten de werkgever zou moeten stellen, zegt AOb-trainer Annemarie van Luik. De luchtkwaliteit blijft op veel instellingen natuurlijk een heikel punt, zegt zij. "Goede ventilatie is belangrijk om coronabesmettingen in scholen te voorkomen. Dat is al bijna twee jaar duidelijk en toch is het op de meerderheid van de scholen niet in orde." Het is ook heel moeilijk om dat goed te regelen: een goed binnenklimaat is al bijna 20 jaar een probleem in het onderwijs. Dan is de inmiddels door het ministerie beloofde CO2 meter in de lokalen wel het minste, zegt zij, maar natuurlijk is er een structurele oplossing nodig. Een subsidie als bijvoorbeeld de Suvis helpt ook niet genoeg: die vraagt een hoge bijdrage van zowel de school als een gemeente, en dat geld is er veelal niet.

Continu schakelen vraagt veel

Ook de psychosociale arbeidsbelasting verdient extra aandacht, zegt Van Luik. "Het is continu schakelen. Lesgeven gebeurt dan weer vanuit huis, dan weer deels vanuit school aan leerlingen die deels in de klas zitten en deels thuis. Alle mogelijke combinaties komen voor en dat vraagt veel van een docent. Voor corona, op 31 januari 2020, werd er op veel plekken in het onderwijs gestaakt om te protesteren tegen de hoge werkdruk. Nou, de werk-

druk is sindsdien zeker niet afgenomen in het onderwijs."

Wie is de preventiemedewerker op school, kijk daar eens naar als mr, adviseert Van Luik. "Want zeker in deze tijd is het voor iemand die meer op afstand zit, heel moeilijk om aan te voelen welke druk het lesgeven met zich meebrengt. Om je te realiseren hoe dat voelt, om verantwoordelijk te zijn voor de leerprestaties van kinderen die dan wel, en dan weer niet in de klas zitten. Dat is echt heel zwaar. Kijk of de preventiemedewerker op dit moment en onder deze omstandigheden wel echt de juiste persoon is, of die in staat is om goed aan te voelen welke impact dit allemaal heeft op de werkvloer. De omstandigheden zijn zó anders dan voor corona, dat vraagt misschien ook om andere mensen."

Annemarie van Luik: "Zeker nu corona structureel lijkt, moet je goed naar de RI & E kijken: hoe houd je het werk behapbaar?"

Dan moet je keuzes maken."

Binnen de eigen schoolpopulatie, dus de bestuurder, de docenten, onderwijsondersteunend personeel, leerlingen en ouders, liggen de belangen vaak al heel verschillend. Dat geldt ook voor het personeel onderling: iemand van 30 zit er vaak anders in dan iemand van 60. Zorg dat er iemand van de mr dicht bij het vuur zit en bij alle overleg is betrokken, adviseert Voion. "Wat hebben nieuwe maatregelen voor consequenties voor onze school? Als een personeelslid zegt dat ie het niet meer trekt, wat is dan het beleid? Hoe houd je als mr de vinger aan de pols bij het personeel? Een school die goed 'draait', waarbij iedereen wordt gehoord en alle processen soepel lopen, is een school die én goed onderwijs verzorgt, en een goede werkgever is. Als mr moet je beide zaken in de gaten houden." ■

'Het continu schakelen vraagt veel van docenten'



Corona-informatie
Arbocatalogus-VO



Ventilatie tips en
handreikingen AOb



MIJN MR: FONS VITAE LYCEUM, AMSTERDAM

In harmonie van mening kunnen verschillen

Het Fons Vitae is volgens dagblad Het Parool de populairste school van Amsterdam. Vorig schooljaar meldden zich maar liefst 478 leerlingen aan, terwijl de school jaarlijks 168 plaatsen heeft voor nieuwe brugklassers.

TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN BEELD FRED VAN DIEM

Zowel de rector als de medezeggenschapsraad denkt dat hun school die populariteit deels dankt aan het mooie gebouw: een monumentaal en geheel gerestaureerd voormalig klooster langs een brede gracht in het fraaie Amsterdam-Zuid. "Als je hier voor het eerst binnenkomt voelt dat goed", omschrijft 6 vwo'er Juliaan Kramer-Coenen, die in de leerlinggeleding van de medezeggenschapsraad zit.

Constructief overleg

De mr draait goed, vinden de leden. Er is constructief overleg met de nieuwe schoolleiding, en dat leidt tot resultaten. Er is voldoende animo onder leerlingen, personeel en ouders om zitting te nemen in de mr, en de onderlinge verhoudingen zijn goed. Voor iedereen draait het om zo goed mogelijk onderwijs, maar er is ook oog voor de soms verschillende belangen. Zo kwam er een compromis uit de bus na het voorstel van de schoolleiding om voortaan vier keer per jaar een toetsweek in te stellen. Dat zou de stress voor de leerlingen te veel verhogen, vond de leerlinggeleding "zeker voor de onderbouw, waar ze nog veel vakken hebben." De

personeelsgeleding zag juist wel heil in dat plan. Juliaan: "Het is nu een pilot voor één jaar. Daarna gaan we het evalueren."

De personeelsgeleding is ook tevreden over hun input bij aanpassingen in het taakbeleid. "Dat was niet meer actueel en kwam niet meer overeen met de wer-

kelijke situatie. We zijn er als pmr in een aantal bijeenkomsten met de rector met de stofkam doorheen gegaan. Nu past het weer bij de competenties van het personeel en zijn we van 21 naar 20 lesuren per week gegaan. De opslagfactor geldt nu, naast de mentorlessen, ook voor de begeleidingslessen. Dat is een soort inloopsprekuren per vak."

Korte lijntjes

Natuurlijk is het overleg soms wat gespannen, zegt voorzitter en docent geschiedenis Berend Steenhof. "Onze interpretaties verschillen soms. De berekeningen van mr en schoolleiding pakken nu en dan anders uit. Dan ga je dus in overleg: hoe komt dat? Het gaat erom dat iedereen het beste wil voor de school, dat voel ik hier wel." De school valt onder één bestuur met het St. Ignatius Lyceum en het St. Nicolaaslyceum, die in dezelfde buurt zitten. Voorzitter Steenhof is ook voorzitter van de gmr van de overkoepelende stichting vo Amsterdam Zuid. "Het is ►

'Voor iedereen draait het om zo goed mogelijk onderwijs'



**Een deel van de personeelsgeleding en
leerlinggeleding van het Fons Vitae.**

Vlnr: Romy Dhillon, Niels van Zwieten,
Sara Erol, Berend Steenhof,
Juliaan Kramer-Coenen.

maar een kleine stichting, de lijntjes zijn kort.”

Over hoe je ‘het beste voor de school’ bereikt, bestaat natuurlijk af en toe een verschil van inzicht. “Onze schoolleider wil sommige zaken graag op stichtingsniveau regelen, die wij liever op schoolniveau afspreken, en vice versa.”

Lumpsum en functiemix

Het Fons Vitae staat goed bekend en heeft – tot nog toe – voor de meeste vakken weinig moeite om nieuwe docenten te vinden, zegt pmr-lid en docent natuurkunde Romy Dhillon. “Maar als je aantrekkelijk wilt blijven als werkgever, moet je het personeel wel carrièreperspectief kunnen bieden”, zeggen de pmr-leden in koor. “We hebben een verschil van inzicht met onze schoolleider over de besteding van de lumpsum. Zij is van mening dat de betaalbaarheid van de school mogelijk onder druk komt als we niet aanstonds aan de huidige functiemixpercentages gaan sleutelen. Wij zijn vooralsnog niet

‘Als werkgever moet je het personeel carrièreperspectief bieden’

overtuigd van die noodzaak en denken dat er ook gekeken kan worden naar het korten op andere bestedingen van de lumpsum binnen de school.”

De mr stemde niet in met het voorgedachte formatieplan 2021/2022. Het overleg blijft desondanks constructief, benadrukt pmr-lid en docent wiskunde Niels van Zwieten. “We zijn het erover eens dat we een verschil van inzicht hebben. Daarom gaan we naar de geschillencommissie. Dat is de route die je dan kan volgen.” De mr heeft een servicepakket van de AOb, waardoor er korting is bij professionele juridische ondersteuning. Onderwerpen als het taakbeleid of de inzet van de NPO-middelen worden vooraf in aparte sessies besproken tussen pmr en schoolleiding. Juliaan en medeleerling Sara Erol: “Zo’n onderwerp gaat ons gevoelsmatig wat minder aan, we kunnen eigenlijk weinig toevoegen.” Vicevoorzitter Niels van Zwieten: “Je wilt de mr interessant houden, ook voor nieuwe ouders en leerlingen. Dus daar moet je wel over nadenken.”

Continuïteit bewaken

De mr heeft ervoor gekozen om steeds voor een deel nieuwe leden te kiezen. “Zodat niet de hele mr in één keer nieuw is, maar je continuïteit van de beschikbare ervaring en kennis in de mr houdt. Dat vinden we belangrijk. Het duurt gewoon een

tijdje voor je alles goed snapt en volwaardig mee kunt draaien in de medezeggenschap.” Op zo’n manier hebben leden de mogelijkheid uit te vinden welke functie ze op termijn meer of minder aanspreekt binnen de mr. “In ons statuut is namelijk wel opgenomen dat een lid een functie maximaal drie opeenvolgende termijnen mag vervullen.” Als gevolg daarvan zal iemand het voorzitterschap op termijn moeten overnemen, bij voorkeur een lid met ervaring: “Het is prettig om even warm te kunnen draaien”, aldus Niels en Berend.

Hoe is het contact met de achterban geregeld? Dat functioneert goed, vinden alle mr-leden. Sara is ook voorzitter van de leerlingenraad, dus zij hoort snel wat er leeft in de aula en op het plein. “De leerlingenraad heeft ook een app, dus als ik iets vraag heb ik zo tien reacties binnen.” De personeelsgeleding krijgt veel input via de wandelgangen: “In de personeelskamer spreekt iedereen ons makkelijk aan.” Daarnaast schrijft voorzitter Steenhof regelmatig een stukje over mr-zaken voor Infons, de wekelijkse digitale nieuwsbrief voor het personeel.

Uitleg van controller

Dat de drie scholen samen in één stichting zitten, heeft zeker voordelen, vinden Sara en Juliaan. “De leerlinggeledingen van de drie mr’s krijgen bijvoorbeeld gezamenlijke toelichting over de financiën. De controller legt van alles uit, er zit iemand van het college van bestuur bij, zodat wij meer inzicht krijgen in wat er binnenkomt en wat dat betekent voor de school.”

Wat staat er op de planning de komende tijd? Niels van Zwieten: “Het professioneel statuut. Daar moet je natuurlijk mee aan de slag, wettelijk gezien. We denken ook dat het zin heeft. Natuurlijk is het belangrijk dat je als docententeam je professionele ruimte vastlegt. Dat is ook belangrijk voor het werkplezier. Maar ook dat onderwerp gaan we op eerst op projectbasis bespreken, met een hopelijk grote afvaardiging collega’s, de personeelsgeleding en de schoolleiding.” ■

TIPS:

- **Bespreek zaken die vooral één geleding aangaan, eerst met schoolleiding en deelgeleding apart. Anders wordt het voor de rest van de mr oninteressant.**
- **Neem de tijd. Zorg dat je sommige onderwerpen eerst onderling kunt bespreken in de mr. Inventariseer de feedback en regel pas in een volgende vergadering instemming of het advies.**
- **Beheers je jaaragenda. De schoolleiding heeft soms de neiging zaken tot net voor de zomervakantie uit te stellen. Als je als mr ‘in control’ wilt zijn, moet je eerst kunnen evalueren voordat er alweer plannen voor het nieuwe jaar op tafel liggen.**

Gevraagd en beantwoord

Vragen, opmerkingen, problemen met het werk op school?

De medezeggenschapsraad kan zich ermee bemoeien.

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

Formatieplanner zien?

Onze leraren hebben veel vragen over de lesverdeling, de uit te geven taken en de normering hiervan in uren. Kunnen we als mr een zichtaccount claimen in de formatieplannersoftware om te controleren of gemaakte afspraken worden uitgevoerd?

De mr toegang geven tot individuele gegevens in de formatieplanner is ongetwijfeld in strijd met het privacybeleid dat op uw school moet zijn afgesproken met instemming van de personeelsgeleding. Op zo'n manier afspraken willen monitoren is bovendien te gedetailleerd. In de medezeggenschap over taakbeleid en de normering maakt u duidelijke afspraken met de overlegpartner, waarbij niet alleen de wet maar ook de cao u een steuntje in de rug geeft. Via een achterbanraadpleging is het mogelijk collega's hun ervaringen te laten delen en ze te wijzen op hun rechten. Of houd een spreekuur waarbij leraren hun jaartaakformulier met u kunnen bespreken zodat u samen inzicht krijgt in de toepassing van het beleid en knelpunten. Een AOb-consulent kan u daarbij assisteren.

Inspraak bij promotie

Het voorstel voor een nieuw promotiebeleid gaat ervan uit dat iedere binnenkomende collega in minstens 5 jaar via een portfolio de vaardigheden kan aantonen om ingedeeld te worden in een LC-functie of in LD. De teamleider kan de betrokkene dan voordragen. Heeft de mr iets te zeggen over zo'n voordracht?

Nee, u heeft alleen instemmingsrecht op de procedure en werkwijze, niet op individuele benoemingen. Als u twijfels heeft over de gevolgen die dit beleid kan hebben, maak dan voor de invoering ervan duidelijke afspraken over de doelen en de evaluatie, inclusief de consequentie dat er ander beleid nodig zal zijn als het beoogde resultaat niet wordt bereikt. Om de noodzaak van dit nieuwe beleid te beoordelen is ook van belang welk huidig probleem er eigenlijk moet worden opgelost. Dat de teamleider iemand kan voordragen, betekent nog niet dat het vanzelf gebeurt. De stap van LB naar LC of LD heeft namelijk ook gevolgen voor de begroting.

Extra functie?

De raad van toezicht en het college van bestuur vinden dat er voortaan een bestuurssecretaris nodig is, en hebben meegedeeld dat ze die voor een proefperiode van twee jaar gaan aanstellen. Het budget lijkt beschikbaar, maar hoe zit het met onze positie als gmr?

Elke nieuwe functie op school moet eerst worden omschreven in het functieboek en dat betekent instemming vragen aan de personeelsgeleding van de gmr. Bepalingen in het functieboek over de introductie van nieuwe functies op proef, waar uw bestuur naar verwijst, kunnen dit recht van de gmr niet buiten werking stellen. De raad van toezicht heeft geen rol; die gaat alleen over de aanstelling en ontslag van de statutaire bestuurders. Ook al kan een bestuurssecretaris hulp bieden aan rvt én cvb, het blijft een ondersteunende functie. Uw bestuur moet net als bij andere wijzigingen van het functieboek netjes de route via de gmr volgen.

Econoom Marilieke Engbers over groepsprocessen

‘We gaan om het ingewikkelde gesprek heen’

Toeziethouders houden hun mond vaak terwijl ze wel vermoeden dat er iets mis is. Dat ontdekte econoom Marilieke Engbers toen ze onderzoek deed bij raden van commissarissen van woningbouwcorporaties.

TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN

Geldt dat ook voor de onderwijssector?

“Ja. Het is in essentie een groepsproces en dezelfde spelregels gelden overal. Je hebt verschillende rollen: die van toezichthouder, werkgever of klankbord, maar de dynamiek is overal hetzelfde, het gaat niet om de sector.”

Hoe onderzoek je ‘het ongezegde’?

“Ik mocht bij 17 raden van commissarissen vergaderingen bijwonen en heb in de weken daarna iedereen die bij de vergadering aanwezig was, elke commissaris en de bestuurder, geïnterviewd aan de hand van een aantal vra-

gen: wat dacht je/wat voelde je en wat zei je niet? Wat denk je dat een ander dacht en voelde en niet zei? En waarom denk je dat jij of die ander het niet zei?”

En, waarom doen ze hun mond niet open?

“Het is voor iedereen moeilijk om een ander ergens op aan te spreken. Dat geldt ook voor de top. We leren als kind al niet om feedback te vragen, we worden eerder getraind om het ingewikkelde gesprek uit de weg te gaan en in opleidingen komt het ook nauwelijks aan de orde. Iedereen gaat er omheen.”

Dat betekent dat bestuurders, maar ook voorzitters van bijvoorbeeld een medezeggenschapsraad of toezichthouders, vaak veel minder tegenspraak krijgen of alternatieve visies horen, dan je zou verwachten. Terwijl dat iedereen juist scherp kan houden. In een medezeggenschapsraad kan de arbeidsrelatie natuurlijk belemmerend werken voor de personeelsgeleding, en ouders in de medezeggenschap krijgen soms het verwijt dat ze alles te ‘persoonlijk’ maken. Maar bij een bedrijf, met externe ‘professionele’ commissarissen? “Bij mijn onderzoek hoorde ik

dat ook zij het moeilijk vinden om te zeggen: goh bestuurder, we vinden jou eigenlijk te eigenwijs. Of: we vinden dat je niet genoeg meebeweegt met de markt. Of: we vinden dat je niet naar de stakeholders luistert. Of: je hebt een giga blinde vlek voor dit of dat. Commissarissen en toezichthouders maken het elkaar onderling soms ook moeilijk: als er één vindt dat iets niet goed gaat, bestrijden anderen dat omdat ze geen zin hebben in gedoe met de bestuurder.” Maar ze hoorde tijdens haar interviews ook van bestuurders dat die soms hun mond houden: ze voelen zich kwetsbaar omdat een rvc hen in principe wél naar huis kan sturen.

Wat houdt deze mensen nog meer tegen om kritiek te geven?

“Als je moeilijk gaat doen, kost dat tijd en in die wereld heeft niemand tijd, het zijn allemaal volle agenda’s. En als je iets verschrikkelijks ziet moet je besluiten: ga ik het bespreekbaar maken? En als ze niet naar me luisteren, wat doe ik dan? Ga ik weg en wat geef ik dan als reden? Word je dan een soort Pieter Omtzigt? Dit kan je behoorlijk belemmeren in je car-



Marilieke Engbers

rière, want bijna niemand houdt van mensen die moeilijk doen.” Ook als je in theorie allemaal gelijkwaardig bent, is er toch sprake van hiërarchie, van een informele apenrots, stelt Engbers. “Bij commissarissen, maar ook in een mr, staat de voorzitter of degene met een succesvol imago, vaak bovenaan.” Critici krijgen te weinig bescherming, constateert ze keer op keer. “Onlangs kreeg ik mensen uit het onderwijs aan m’n bureau die geprobeerd hadden een bestuurder in het hbo aan te spreken.

Eén van hen was inmiddels z’n baan kwijtgeraakt. Dat verbaast me niet eens meer.”

Is er een uitweg?

Zelf zat ze ooit in de ouderraad van een school. “Er was een vermoeden van seksuele intimidatie en veel geroddel en verdeeldheid. Het voelde voor mij als ouder niet veilig om er iets over te zeggen. Toen hebben we een enquête gemaakt met allemaal open vragen, die kon anoniem worden ingevuld. Dat

leverde een giga bak data op en gaf een objectiever beeld van subjectieve emoties. Als er iets speelt moet je niet als eenling iets zeggen, maar zorgen dat het uit een groep komt die zo groot is dat je het niet kunt negeren. Je moet als een soort activist op gaan treden om informatie boven tafel te krijgen. Een enquête kan dan een goede tool zijn.”

Kunnen we lef aanleren?

“We moeten het over onze spreekcultuur hebben. Kan alles op tafel? Dat moet bespreekbaar worden gemaakt. Wat vragen we van elkaar, durven we het gesprek wel echt aan te gaan én krijgen we daar genoeg tijd voor? Hoe voer je dat moeilijke gesprek met elkaar? Waarom is het zo moeilijk om kritiek te geven en te krijgen? Die defensiviteit zie je wereldwijd. Dat moeten we echt anders gaan framen in onze samenleving. We moeten leren te praten over elkaars fouten en blinde vlekken en subjectiviteit.”

Is dit onwil bij bestuurders of bij de toezichthouders?

“Nee. Het zijn vaak allemaal sociaal intelligente en sympathieke mensen. Die vergaderingen waar ik bij was, liepen op het eerste gezicht prima. Iedereen doet z’n stinkende best en de sfeer was goed. Pas tijdens die interviews hoorde ik hoe verschillend iedereen naar diezelfde vergadering keek, maar dat komt nooit op tafel. Omdat de spelregels niet kloppen. We hebben een spel gecreëerd waar de goede mensen het slachtoffer kunnen worden als er een probleem ontstaat. Dat moet anders.” ■

BEELD MAROU PULLES

MARILIEKE ENGBERS SCHREEF EEN BOEK OVER DIT ONDERWERP: ONDER COMMISSARISSSEN. HOE HET ONGEZEGDE IN DE BOARDROOM DE BESLUITVORMING BEÏNVLOEDT.



BEELD ANGELIEK DE JONGE

Aysegül Aslan

**‘Je bent
gelijkwaardig,
dus gedraag je
ook zo’**

Meer informatie over
ondersteuning door de
AOB met maatwerk:



Tips om wél je mond open te doen als medezeggenschapper

Aysegül Aslan, trainer en adviseur medezeggenschap bij de Algemene Onderwijsbond, omschrijft de gewenste relatie tussen bestuurder en mr graag als ‘It takes two to tango’. Een normale, collegiale relatie tussen bestuur en mr is noodzakelijk om vrijuit te spreken zonder angst, advies te vragen en te geven, samen te werken op basis van vertrouwen en adviezen te gebruiken. Drie tips om dit te bereiken.

1. Word een team

Dat geldt ook voor de leden van de mr onderling, benadrukt Aslan. “Je bent altijd minstens met z’n vieren in een mr. Zorg dat je als team elkaars competenties kent en inzet. Je hoeft elkaar niet enorm lief en aardig te vinden, maar je wilt wel samen dat karretje vooruit trekken.” Als lid van de mr heb je een stem, je hebt een zetel in een orgaan en je bent bevoegd om je mening en advies te geven: “En bij de samenwerking met de directie overleg je op gelijkwaardig niveau, staat in de wet. Neem dat serieus. Ga als mr óók eens op de hei zitten om na te denken over je visie, wat je wil en kan. Het is je recht om proactief te zijn als mr, je hoeft niet alleen maar een agenda te volgen. Ontwikkel je, professionaliseer, maak een taakverdeling op grond van elkaars competenties. Als medezeggenschapper word je weliswaar gefaciliteerd, maar je tijd is altijd beperkt. Dus zet die schaarse tijd slim in.”

2. Plan een ambitiegesprek

Om de onderlinge relaties goed te houden of te verbeteren is een ambitiegesprek belangrijk. En om de relatie te onderhouden, kun je dat best één keer per jaar inplannen. “Bespreek met je bestuurder waar de match zit, wat er uit elkaar ligt en hoe je daaraan kunt sleutelen.” Dat kan natuurlijk met behulp van een professionele trainer: handig als er echt wat aan de hand is. “Of met twee trainers die afzonderlijk met beide partijen praten en daarna terugkoppelen. We kunnen vergaderingen observeren en daar feedback op geven en aanbevelingen doen. Soms is het aanstellen van een tijdelijke ‘technisch voorzitter’ al een deel van de oplossing.”

3. Wees omgevingsbewust

Een team worden begint met de bereidheid bij alle betrokkenen om aan een goede overlegcultuur te werken. “Je moet leren naar elkaar te luisteren.” Erken dat iedereen verschillende belangen heeft, erken dat wij als mensen omgevingsbewust zijn. “Maar dat moet niet doorslaan. Benoem het en zoek naar oplossingen. Als iets gevoelig ligt voor het personeel, kan een ouder het woord voeren. Voer de onderlinge discussies niet in aanwezigheid van de bestuurder, maar doe dat vooraf. Voel geen angst voor de ander, jullie zijn volgens de wet gelijkwaardig. Dat moet je in een ambitiegesprek duidelijk uitspreken. Dan kom je samen tot het beste onderwijs.”

Column Philippe Abbing



De experts

Ik kan enorm onder de indruk zijn van die mensen die schijnbaar moeiteloos artikelen uit de Wet medezeggenschap op scholen kunnen oplepelen. Dat is zo anders dan ik in de wedstrijd zit. In dat opzicht ben ik zelfs op sommige fronten slordig. Een jurist heeft het eens zo uitgelegd: jij hebt de neiging om de strekking en werking van wetsartikelen goed te duiden, maar als je kijkt naar de letter hoe het opgeschreven is, staat er wat anders. De strekking van de wetsartikelen is voor mij ook veel interessanter. Op basis van jurisprudentie worden wetsartikelen uitgelegd en toegepast, waardoor ze een ruimere of soms een smallere betekenis krijgen. Onderwijsgeschillen heeft daar een mooi

boekje over dat de uitspraken van de geschillencommissie kort weergeeft op basis van de wetsartikelen (De Wet medezeggenschap op scholen toegelicht). Erg interessant!

Ik ben al veel deskundigen op het gebied van medezeggenschap in het onderwijs tegengekomen. Elke onderwijsorganisatie, vakbond of belangenorganisatie heeft een dergelijke persoon in dienst. Daarnaast heb je journalisten en redacteuren die je ook best als expert kunt aanmerken, omdat zij met grote regelmaat schrijven over medezeggenschap. En dan heb je nog de beroepsmedezeggenschappers die al decennia op hun eigen school of bij hun eigen bestuur in de mr zitten. Zij hebben door ervaring enorm veel kennis over de mores van medezeggenschap.

Expert word je niet zomaar, ook niet als je een paar jaar in de medezeggenschap hebt meegedraaid. Ervaring is een belangrijke factor, maar om expert te worden is meer nodig. Vergelijk het maar eens: om expert te worden voor het in elkaar zetten van Ikea meubels zul je in ieder geval een paar van deze bouwpakketten in elkaar moeten zetten. Na verloop van tijd zul je merken dat je handigheden ontwikkelt die de handleiding te boven gaan: bijvoorbeeld in het zoeken naar de juiste schroeven of een betere volgorde van het aandraaien van verbindingen voor je ze definitief vastzet. Deze finesses zie je niet in de instructie, maar je ziet ze als een expert aan het werk is. Een ander voorbeeld: als je een dieet volgt, zijn er ook handleidingen over maaltijden en bereiding. Soms erg gedetailleerd met hoeveelheden,

manieren van opdissen en tijdstippen van eten. Als je je daar in het begin aan houdt, is het uitgangspunt bereikt. Daarna gaat het erom vol te houden. Je past de voorschriften aan op je eigen situatie en zolang de resultaten naar tevredenheid zijn, denk ik dat je goed bezig bent.

Mijn punt? Medezeggenschap is niet alleen kwestie van het

toepassen van de juiste wetsartikelen. Het is eerder maatwerk dat in jouw situatie toegepast wordt. De wet is het kader, de toepassing van dat kader wordt door slimme mensen gedaan. Laten we hen experts noemen!

‘Het gaat om de strekking van de wet’

Ze bestaan: scholen zonder medezeggenschap

Officieel heten ze B3-scholen, sommige medewerkers spreken van 'staatsvrije' scholen. Als particulier onderwijs krijgen ze geen geld van de overheid, de ouders betalen alles. Gevolg: een mr is niet verplicht. Hoe pakken particuliere scholen de medezeggenschap dan aan?

TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN **BEELD** TYPETANK

Zo min mogelijk overleg-structuren, zodat docenten hun tijd kunnen besteden aan hun corebusiness: voor de klas staan. Aan medezeggenschap doet scholengroep Florencius (Haarlem, Laren en Amstelveen) niet, vertelde directeur Peter Kranenburg drie jaar geleden aan het Financieel Dagblad. Hoe het er tegenwoordig voorstaat met de medezeggenschap? Locatieleiders hebben 'geen interesse' om daar iets over te vertellen. Particuliere scholen vallen niet onder de Wet medezeggenschap op scholen (Wms) omdat ze geen geld krijgen van de overheid. Personeel, ouders en leerlingen kunnen dus niet terugvallen op richtlijnen en elders opgedane ervaring. Een stap naar de geschillencommissie is onmogelijk. Als er meer dan 50 werknemers in dienst zijn, is net als bij een bedrijf een ondernemingsraad verplicht, met advies- en instemmingsrecht voor de medewerkers.

Waardevol

Dat is bijvoorbeeld het geval op de 9 Winford Scholen. Met 200

medewerkers en 600 leerlingen (po en vo) is dit na Luzac de grootste particuliere aanbieder van onderwijs in Nederland. Eigenaar/directeur Marc Peters: "Medezeggenschap, of het nu een or of een mr heet, is erg waardevol. Het zorgt voor een balans in de belangen en is voor mij als een spiegel van alle collega's." Winfords or geldt voor Peters als een mr. "We kijken gewoon naar de Wms en houden ons daaraan: waar heb je instemming of adviesrecht als personeelsgeleding." De zeven personeelsleden in zijn medezeggenschapsorgaan vergaderen een keer per twee weken onderling en vier keer per jaar met de algemeen directeur erbij. Peters: "Er zitten geen ouders of leerlingen in. Het gaat ouders vooral om de school van hun zoon of dochter, niet om het landelijk beleid." Per vestiging is er wel een ouderadviesraad en een leerlingenpanel, met de vestigingsdirecteur en een medewerker erbij. Wat speelt daar zoal? Peters: "Het aannamebeleid. We mogen leerlingen weigeren, dus we moeten altijd kijken en overleggen wat een team aankan." Beloning en wijzigingen in het curriculum worden ook besproken. "Taakbeleid speelt bij ons minder. We werken met kleine teams en kijken naar de vergoeding die iets waard is. Als jij elk jaar het schoolkamp organiseert, dan ben je daar wel een paar dagen druk mee."

Salarishuis

Niels van der Vliet, docent economie in Rotterdam, is voorzitter van de landelijke Winford-ondernemingsraad. Bovenaan de agenda de afgelopen

jaren: "Het salarishuis. Wij volgen niet de cao. Het was nodig om de verschillende taken en de beloning die daarbij hoort, duidelijker te omschrijven." Een werkgroep met een deel van de medezeggenschappers en een externe adviseur bereikte met de directie een resultaat dat iedereen tevreden stemt. "Buitenstaanders nemen nogal eens aan dat wij veel meer betaald krijgen dan in het reguliere onderwijs. Dat is niet zo. Het is ook niet goed vergelijkbaar. In het onderwijs is een volledige baan 26 lesuren, bij ons 40. Onze opslagfactor is veel kleiner." Meer dat regelmatig terugkomt: "Investerings in overnames en initiatieven als bijlesscholen en nieuwe methodes. Wij zijn daar over het algemeen wat voorzichtiger in dan de directeur. Het mag niet ten koste gaan van het huidige personeel." Er loopt een pilot met vmbo-kader op drie scholen: "Zo'n aanpassing van het curriculum wordt natuurlijk ook uitgebreid besproken." Veel particuliere scholen in het primair onderwijs beginnen als kleine initiatieven, gestart vanuit



en twee begeleiders. Twee afgevaardigden van deze schoolkring zitten in de bestuurskring, die bijvoorbeeld de hoogte van de ouderbijdrage bepaalt. Begeleider Claartje van der Grinten: "Je bespreekt onderwerpen eerst in je eigen kring: dan kun je dat inbrengen in de schoolkring." In de schoolkring telt elke stem van de gelijkwaardige individuen even zwaar, het principe van sociocratie. "Je kunt het met een voorstel eens zijn, of je moet er op z'n minst mee kunnen leven. Bij grote bezwaren moet je met een alternatief voorstel komen om te bespreken." Een recent besluit? "Kinderen eten hier tussen de middag samen. Uit een van de kringen kwam het voorstel om een vegetarische school te worden. Dat zijn we nu." ■

ouders. In het Friese Haulerwijk kwam de nieuwe school tot stand vanuit de oudergeleding van de mr, als reactie op steeds grotere klassen en de prestatiedruk. Een medezeggenschapsraad heeft hun nieuwe school nog niet. De antroposofische Werfklas in Culemborg doet het al bijna 15 jaar zonder mr, zegt oprichter Daniëlle Buijsman over de school met 50 kinderen en 5 vaste leerkrachten. "We hebben korte lijnen. Dat gaat goed, omdat we zo kleinschalig zijn." Een ouderver-

eniging verdween toen er geen bestuursleden meer waren, maar er zijn initiatieven om opnieuw te beginnen.

Sociocratie

De 15 jaar oude Vrije Ruimte in Den Haag (60 leerlingen, zowel po als vo) werkt met een ouderkring, een leerlingenkring, een begeleiderskring, een schoolkring en een bestuurskring. De medezeggenschap vindt plaats in de maandelijkse schoolkring van twee ouders, twee leerlingen

Groei, maar toch gering aandeel

Particulier onderwijs lijkt gezien de mediaberichten enorm in de lift te zitten. Dat klopt een beetje. In 2013 zaten er 400 po-leerlingen op zo'n B3-school, in 2018 waren het er 900, eind 2020 telde de Onderwijsinspectie er 978. In het voortgezet onderwijs gaat het om 653 leerlingen. Dat blijft weinig: er zijn bijna 1,4 miljoen po-leerlingen en ruim 0,9 miljoen vo-scholieren.

Marc Peters van Winford: "Prima, want explosieve groei zou betekenen dat het onderwijs slecht zou zijn. Er zijn natuurlijk veel meer mensen die particulier onderwijs kunnen betalen als ze dat willen. Maar het onderwijs in Nederland is goed, ondanks alle problemen."

De Onderwijsinspectie hanteert naast het gesubsidieerde onderwijs:

- B2: zelfstandige exameninstellingen
- B3: particulier basis- en vo onderwijs
- B4: internationale en buitenlandse scholen

Onlinetraining voor nieuwe medezeggenschappers

Geen idee? Toon dan de rode kaart

De Algemene Onderwijsbond biedt voor nieuwkomers in de medezeggenschap nu ook online een basiscursus aan. In twee uur tijd snap je als mr-beginneling meteen waar het om draait en hoe je de eerste stappen zet.

TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN BEELD TYPETANK

Scholing is belangrijk voor medezeggenschappers die goed willen kunnen 'sparren' met hun bevoegd gezag, zeker voor nieuwkomers. De Algemene Onderwijsbond biedt daarom nu ook een online basiscursus medezeggenschap voor het primair onderwijs aan. Trainer medezeggenschap Annemarie van Luik: "Het kost weinig tijd, is laagdrempelig en je doet snel veel van de benodigde basis-kennis op."

Online een bijeenkomst volgen is zeker niet hetzelfde als live, zegt Annemarie van Luik. Dat weet elke medezeggenschapper die de afgelopen anderhalf jaar via Teams of Zoom vergaderde. "Maar het is wel beter dan niets doen." Door corona zijn er minder groepsbijeenkomsten en heeft iedereen in het onderwijs het nóg drukker dan anders. Van Luik: "Zeker in het primair onderwijs heeft iedereen te weinig tijd. Zo'n onlinetraining doe je thuis of met je

'Accepteer nooit zomaar geheimhouding, wees zuinig op je tijd, maak afspraken en heb lol in je mr-werk'

collega's op school. Je hebt nauwelijks reistijd, kunt gewoon thuis eten of je kinderen op bed leggen en daarna schuif je achter je laptop."

Informatiedichtheid

Leer je tijdens een onlinebijeenkomst ongeveer hetzelfde als op de 'normale' basiscursus? Nee, dat is onmogelijk, reageert Annemarie van Luik. "De

basiscursus duurt twee dagen. Dat kun je niet 1 op 1 vervangen door een onlinebijeenkomst, dan wordt de informatiedichtheid natuurlijk veel te groot." Toch is zo'n bijeenkomst van twee uur wel een mooie manier om in korte tijd veel op te steken, zag InfoMR toen we een avondje online aanschoven.

Vooraf kregen de 20 deelnemers van negen verschillende scholen al een flinke hoeveelheid informatie toegestuurd. Verdere voorbereiding voor deze avond is nauwelijks nodig. Leg drie vellen gekleurd papier (geel, groen en rood) klaar, heeft Van Luik gevraagd. Daarmee organiseert de trainer een vrolijke en snelle manier van informatie-uitwisseling. Rood betekent nee, of weet ik niet. Groen is ja, of weet ik wel. Geel is: geen idee. Van Luik wil weten: wie is er dit jaar begonnen in de mr? Het merendeel van de cursisten houdt een vel groen papier voor de camera.

Wat is je rol als medezeggenschapper, hoe zit de school in elkaar, hoor je bij een stichting, wie zitten er in de raad van toezicht, wat is hun rol, waar komt het geld binnen en waar gaat de gmr over? Veel van die basiskennis blijkt onbekend voor de deelnemers, en via praktijkopdrachten zoeken ze snel zaken uit. Van Luik geeft veel informatie over de rol en verantwoordelijkheden van mr en gmr: "Dat je een gelijkwaardige overlegpartner bent, betekent niet dat je aan het stuur staat", benadrukt de trainer. "De bestuurder is uiteindelijk verantwoordelijk. Als medezeggenschapper ben je nooit verantwoordelijk voor een besluit dat slecht uitpakt." Waar vind je informatie die van belang is voor de medezeggenschap? Dat blijkt voor veel deelnemers, en zeker voor de ouders bij deze bijeenkomst, een eyeopener. Sites als scholenopdekaart.nl van Kennisnet, de website van de

overkoepelende stichting van de eigen school, de inspectierapporten die een oordeel vellen over de kwaliteit van de school: er is enorm veel informatie beschikbaar. Je moet alleen wel weten wat je waar kunt vinden en hoe je er als medezeggenschapper naar kunt kijken. Van Luik: "In het sociaal jaarverslag kun je bijvoorbeeld terugvinden hoeveel fte's er op het bestuursbureau werken. Daar mag je best kritisch naar vragen, want het geld dat naar het bestuursbureau gaat, komt niet in de klas terecht."

Praktische tips

Wie gaat waarover? Dat stelt Van Luik ook nadrukkelijk aan de orde, wederom met veel praktische tips: "Accepteer zeker niet zomaar geheimhouding. Het is publiek geld, van ons allemaal, je hebt er recht op om op de cent nauwkeurig te weten wat er voor de school beschikbaar is. Geheimhouding is zel-

den op zijn plaats, dus vraag altijd door." En maak afspraken, benadrukt zij. "Je wilt een goede overlegpartner zijn, daar horen afspraken bij. Over wanneer je stukken krijgt, hoeveel tijd er is om te reageren. Om je werk goed te kunnen doen zijn die afspraken nodig." Het regent tips in haar verhaal: "Wees zuinig op je tijd! Je moet als mr schriftelijk verslag doen, maar dat betekent niet dat je alle notulen van elke vergadering online moet publiceren. Wees eerlijk: wie gaat die notulen lezen? Hoe interessant is dat als je er niet bij bent geweest? Doe wát je doet, goed. Zorg dat wat je meldt, interessant is voor anderen om te lezen."

Dilemma's

In een prettig tempo komen allerlei praktische zaken aan bod: waar heb je recht op als mr, hoe ga je om met sponsors, met informatie over een op handen zijnde fusie, een vacature voor een nieuwe directeur? Steeds verschijnen de gele, rode en groene vellen papier in beeld en de trainer maakt alle dilemma's concreet. Van Luik: "Ik verzin deze voorbeelden niet, dit is allemaal gebeurd." Je krijgt in deze onlinebijeenkomst als medezeggenschapper een goed idee van de *look&feel* van de mr, het is een soort stoomcursus zelfbewustzijn voor beginnende mr-leden. En, benadrukt van Luik op het eind van de bijeenkomst: "Heb er lol in! Wees blij met alle stappen die je zet als mr. Benoem problemen als die er zijn. Je hoeft niet alles te weten. Je mag als mr hulp inroepen. Laat je nooit het bos insturen. Je hebt recht op informatie, maar leg wel uit waarom je die nodig hebt." ■

Deelnemen kost 75 euro per persoon. Meer informatie:



Zorgen? Denk aan samenwerking

Bij samenwerking van schoolbesturen in de strijd tegen het lerarentekort is overleg met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad verstandig. Dat zorgt voor draagvlak onder het personeel en vergroot de kans op succes.

TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN BEELD TYPETANK

Regionale samenwerking tussen verschillende schoolbesturen is de moeite waard, stelt Voion (Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds voortgezet onderwijs) in de handreiking regionale samenwerking op personeelsgebied. Er valt veel te winnen bij de aanpak van het lerarentekort, denkt de organisatie. Besturen kunnen gezamenlijk vacatures opstellen, speeddates organiseren, intern kijken of er personeel wil verkassen, nadenken hoe mensen gemotiveerd raken en blijven voor het onderwijs. Samenwerken kan helpen om 'ziek en piek' beter op te vangen, om leerkrachten te vinden voor tekortvakken. Kortom: "Regionale samenwerking kan helpen bij de maatschappelijke opdracht om een dekkend onderwijsaanbod in elke regio te garanderen", aldus de handreiking. In 2025 dreigt er een tekort van meer dan 1200 fulltimers in het voortgezet onderwijs, dus het is wel zaak om actie te ondernemen.

In 45 pagina's komen verschillende vormen van samenwerken aan bod, met aandacht voor de vele subsidiemogelijkheden. Belangrijk: elke regio kent z'n 'eigen werkelijkheid', dus er is maatwerk nodig. Wat wel overal speelt: een tekort aan bèta-docenten.

Betrek de gmr

De handreiking benadrukt het belang van draagvlak. Communiceer zowel intern als extern: zorg dat iedereen de meerwaarde ziet van samenwerken, laat zien waarom samenwerking meer perspectief biedt voor de medewerkers. De Wms geeft de gmr (artikel 11) wettelijk adviesrecht bij nieuwe samenwerkingsvormen, maar betrek de medezeggenschappers al in een vroeg stadium bij zo'n dialoog, adviseren de opstellers. Niet omdat het moet, maar omdat het vaak een beter resultaat oplevert als meer mensen meedenken over de inhoud. Rayonbestuurder Philippe Abbing van de Algemene Onderwijsbond is het daar hartgrondig mee eens: "Bij bestuurlijke samenwerking zie ik te vaak alleen overleg op dat bestuursniveau. Doodzonde. Dan stelt het bestuur een projectleider aan, soms komt de afdeling HR erbij, maar niemand op de werkvloer merkt er wat van of is erbij betrokken. Fout! Nieuwe samenwerking moet juist breed in de organisatie worden besproken. Want het heeft vaak consequenties voor nieuw of bestaand personeel. Je moet

nadenken over arbeidsvoorwaarden, over aanstellingen."

Kijk in de toekomst

Denken over samenwerken betekent in de toekomst kijken. Hoe zit het met leerlingenaantallen, groei en krimp in de eigen regio? Welke besturen staan open voor samenwerking of zijn logische partners? Zijn er nabije lerarenopleidingen die aan kunnen haken? Zijn er lijntjes met het bedrijfsleven in sectoren om kandidaten voor tekortvakken te vinden? Er samen over praten leidt tot meer ideeën. Het is daarbij belangrijk om de ambities vast te leggen, stellen de opstellers van de handreiking. "Samenwerken betekent ook altijd dat je een deel van je autonomie opgeeft, in de overtuiging dat je er meer voor terugkrijgt."

Wat is werkbaar?

Door als besturen samen te werken op personeelsgebied kun je mensen soms een uitgebreidere aanstelling bieden (op meerdere scholen lesgeven), of het eigen personeel meer perspectief en baan zekerheid. Dit maakte de werkgever minder afhankelijk van relatief dure uitzendkrachten, flexwerkers of detacheringsbureaus. "Samenwerken helpt om

een aantrekkelijke werkgever te zijn”, stelt de brochure. Abbing is een groot voorstander van bestuurlijk samenwerken. Het is nodig, het kan mensen behouden voor het onderwijs, of juist méér mensen naar een baan in het onderwijs brengen. In plaats van een paar uur voor de klas op één school, kunnen meerdere besturen iemand full-time aannemen. “Daarbij moeten de arbeidsvoorwaarden goed worden bekeken”, stelt hij vast. “Het moet wel werkbaar zijn. Soms is het zwaar om voor verschillende besturen te werken, vanwege de reisafstand, of de verschillende regimes.” Let ook op de contracten, adviseert hij: met tijdelijke contracten bij diverse besturen ben je misschien jarenlang aan het werk, maar zit je nog steeds zonder vast contract vanwege al die wisselingen. “Wettelijk mag het misschien wel, maar wat voor werkgever wil je zijn?”

Nieuwe initiatieven

De gmr mag daar zeker vragen over stellen, vindt Abbing. “Dan trek je weliswaar een grote broek aan, maar het gaat om het personeel. Natuurlijk wil je als gmr de afspraken in het samenwerkingsgedeelte weten. Krijgt intern voorrang bij vacatures? Dat lijkt logisch. Aanpassing van het benoemingsbeleid vereist instemming van de pgmr. Valt iemand bij de functiemix niet tussen de wal en het schip als je voor verschillende besturen werkt? En hoe lang wil je mensen op basis van detachering laten werken? Personeel wil graag ergens bij horen. Een bestuur moet de voordelen van samenwerken met andere besturen goed uit kunnen leggen aan de gmr. Dan kan de gmr het weer uitleggen aan het personeel. Maar laat je als gmr nooit voor het karretje spannen van het bestuur. Praten over de consequenties op het gebied van arbeidsvoorwaarden is ook best

‘Wees aantrekkelijk als werkgever’



ingewikkeld. Dus als je er niet uitkomt: bel de vakbond.”

Hij verwacht de komende jaren nog veel nieuwe initiatieven voor samenwerking tussen besturen: “Denk aan de eenpitters. Die zijn er nog veel, bijvoorbeeld in het christelijk onderwijs. Behalve aan passend onderwijs, doen die vaak nergens aan mee. Maar ze worden uiteindelijk te klein om het alleen vol te houden, het wordt te duur.” Het lerarentekort in sommige vakken kan leiden tot online lessen van een docent voor meerdere besturen. Abbing: “Het lukt veel scholen niet om bijvoorbeeld een eerstegraads natuurkundeleraar aan te trekken. Het vakkennis gedeelte kan best online, dat hebben we tijdens corona gezien. De rest van de begeleiding kan op school gebeuren.”

Samenwerken is niet per se goedkoper, waarschuwt de handreiking. “Geld speelt altijd een rol. Soms kan het geld opleveren, soms kost het juist geld.” Hoeveel precies, en wat dan een eerlijke verdeling is per bestuur: daar moeten natuurlijk óók afspraken over komen. ■



Samenwerking van drie vmbo-scholen in Almelo



Handreiking regionale samenwerking op personeelsgebied



Verwachtingen leerling-ontwikkeling per gemeente/regio of school

Sjoerd Vinken staat drie dagen per week voor groep 6 op basisschool 't Breerke in Maasbracht. Twee dagen per week is hij actief als sectorconsulent en mr-consulent voor de AOb.

TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN BEELD ANNEMIEK MOMMERS, TYPETANK

De expert

Sjoerd Vinken



Na de middelbare school studeerde Sjoerd Vinken (nu 42 jaar) rechten. Hij ging daarna aan de slag op een advocatenkantoor en bij de juridische afdeling van Staatsbosbeheer. “Maar ik miste de interactie met mensen. Toen kwam ik al snel op lesgeven uit. Ik heb de verkorte pabo gedaan en sta nu al 15 jaar voor de klas. Dit is het wél.” Zijn interesse voor beleidsmatige en juridische zaken is gebleven: “Daar heb ik nu wat aan voor mijn werk in de gmr, waar ik secretaris ben.” Zijn school 't Breerke maakt deel uit van de stichting Wijzers in Onderwijs, waar 11 basisscholen in Midden-Limburg onder vallen. Ook hier vindt



‘Ik sta met m’n voeten in de klei, maar zie ook het grotere plaatje’

hij het contact met collega’s en andere ouders waardevol: “En je krijgt in de gmr meer achtergrondinformatie waardoor je het beleid beter kunt plaatsen.” Tot voor kort zat Vinken ook in de medezeggenschapsraad van zijn eigen school. Op ‘t Breerke gaat het, net zoals overal in Nederland, veel over de gevolgen van lesgeven in corona-

tijd. “Wij zitten in een oud gebouw van bijna 45 jaar oud. Gelukkig erg ruim opgezet en de ramen kunnen aan twee kanten open. Maar natuurlijk is de ventilatie wel een dingetje. Om dat goed te regelen is een enorme investering nodig.” Verder staat uiteraard de besteding van de npo-gelden op de agenda. Het bezoeken van scholen vindt

hij enorm leuk aan zijn werk als consulent. “Contact maken met andere collega’s: wat gebeurt er bij jullie op school, hoe kunnen we jullie ondersteunen als AOb? We willen graag een platform zijn waar onze leden laagdrempelig terecht kunnen.”

Het werk als mr-consulent vindt vooral telefonisch plaats: “Vragen over de cao, nu veel over de arbeidsmarkttoelage, over aanpassing van schooltijden: ik probeer iedereen zo goed mogelijk te adviseren.”

Hij merkt bij zijn werk als mr-consulent dat de personeelsgeleding van mr’s in het basis-onderwijs soms tobt met de verhoudingen: “Vaak zit een directeur ook bij een groot deel van de mr-vergadering. Of is een oudergeleding heel dominant.

Als er emoties mee gaan spelen wordt het vaak moeilijk en staan de relaties onder druk. Ik vind: volg de regels van het spel, dan kom je eruit. Zorg als personeelsgeleding voor goede communicatie met je achterban, weet wat er leeft, verspreid notulen en de agenda. Bewaak je speerpunten. Nee kunnen zeggen is óók belangrijk.” ■

AOB MEDEZEGGENSCHAP SERVICE

**Medezeggenschap
is essentieel voor het
goed functioneren
van het onderwijs.**

**Daarom ondersteunt de
Algemene Onderwijsbond
medezeggenschapsraden
met een uitgebreid pakket
aan informatie, advies
en trainingen.**

Maatwerktrainingen

Maatwerk van AOb Medezeggenschap speelt in op het beleid, vragen en wensen die je als mr of gmr binnen je eigen onderwijsinstelling tegenkomt. Je kiest een van de kennisgebieden, bijvoorbeeld beleidsvoorbereiding, financiën of onderhandelen. De inhoud stel je zelf samen in overleg met de AOb-trainers. De cursus, de evaluatie en de nazorg vinden plaats op je eigen school.

Neem contact met ons op voor een intakegesprek.

Bel 030-2989232 of mail mz@aob.nl



Themacursussen

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



Adviestrajecten

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

Bel 030 298 92 32 of
mail mz@aob.nl

Nieuwsbrief medezeggenschap

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



Servicepakketten voor mr, gmr, or en opr

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



Mediation

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



Website

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



Tijdschrift InfoMR

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

Agenda

15 maart:

formatieplan en taakbeleid vo, Utrecht

16 maart:

korte online basistraining po

17 maart:

gezond en prettig aan het werk po, Utrecht

17 maart:

financiën vo, Utrecht

23 maart en 6 april:

basis medezeggenschap po, Utrecht

29 maart en 12 april:

basis medezeggenschap vo, Utrecht

31 maart:

mr-netwerk rayon Oost, po en vo

7 en 21 april:

basis medezeggenschap vo, Utrecht

12 april:

formatieplan en taakbeleid vo, Utrecht

13 april:

korte online basistraining po

11 mei:

korte online basistraining po

1 juni:

korte online basistraining po

8 en 22 juni:

basis medezeggenschap vo, Utrecht

16 juni:

mr-netwerk rayon Zuidwest, po

Alleen beschikbaar als

maatwerk cursus:

Verdieping medezeggenschap po en vo

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

ZOLANG DAT NODIG IS VANWEGE
DE CORONACRISIS WORDEN
CURSUSSEN, WORKSHOPS EN
NETWERKBIJeenkomsten van de
AOB GEHOUDEN IN KLEINERE GROEPEN

Adverteren in InfoMR

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



Werken aan diversiteit op vele fronten

Natuurlijk hoort diversiteit op de medezeggenschapsagenda, is de boodschap van project Sterk Medezeggenschap en andere experts. Het onderwijs is pas een echte kansenmachine als iedereen mee kan doen. Welke stappen kan een mr zetten?

TEKST MIRO LUCASSEN BEELD TYPETANK

Eerst het goede nieuws. In het primair onderwijs lijkt de eerste slag om diversiteit gewonnen. Vrouwen vervullen meer dan de helft van de directiefuncties, blijkt uit de cijfers van DUO, en daarmee is de leiding van de school een afspiegeling van de samenstelling van de bevolking. Het voortgezet onderwijs volgt met 38 procent vrouwelijke directiefuncties. Is dat genoeg? Niet als je kijkt naar de man-vrouwverhouding in het personeelsbestand. Wel ligt het onderwijs voor op het bedrijfsleven en op een vergelijkbaar niveau als de non-profitsector en de rijksoverheid. Maar diversiteit is meer dan de sinds 2010 gestage stijging van

het aandeel leidinggevende vrouwen, en op die andere terreinen valt een achterstand in te halen. Dat is op te maken uit de presentatie van Harry Hartmann op het online WMS-congres van november 2021. Hartmann werkt bij kenniscentrum CAOP en constateert dat in het primair onderwijs slechts 10 procent van de leerkrachten een biculturele achtergrond heeft. Dat komt niet in de buurt van afspiegeling, want in hun klassen beschikt gemiddeld een kwart van de leerlingen over extra of andere culturele bagage dan de traditionele Nederlandse. Er zijn leerlingen bij die elders in de wereld zijn geboren, maar ook de tweede generatie die hier opgroeit kan baat hebben bij diversiteit in het lerarenbestand.

Kleine populatie

“Het is makkelijker als je ook docenten hebt die andere talen en culturen begrijpen”, zegt bijvoorbeeld docent economie Adem Karagan, tevens mr-voorzitter op het Christelijk Lyceum Apeldoorn.

Hij is geboren in Nederland, zijn ouders kwamen hierheen uit Turkije. “Wanneer ben je Nederlander? Daarover is de maatschappij verdeeld en die geluiden beïnvloeden ook de jeugd. Want wanneer voel je je Nederlander? Leerlingen kunnen net als ik derde of zelfs vierde generatie Nederlanders zijn, maar de mate waarin zij in aanraking komen met rolmodellen die op hen lijken, heeft invloed op hun perspectief voor de toekomst. Daarom is het belangrijk dat we in het onderwijs extra aandacht hebben voor diversiteit. Niet alleen in biculturele achtergronden, maar ook in gender, seksuele voorkeur, opleidingsniveau, lichamelijke beperkingen, introvert versus extravert etcetera. Ikzelf probeer dit voor de klas intersectioneel in de praktijk te brengen. Er staat immers een stapeelaar die geboren en getogen is in een boerendorpje te midden van twee culturen.”

Voor zijn mr draait diversiteit ook om andere, net zo relevante zaken, legt Karagan uit. “Ook bij ons op school hebben niet alle huishoudens het even breed. Daarom is onze mr erg blij dat de ouderbijdrage nu helemaal vrijwillig is.” Maar rekening houden met diversiteit in draagkracht ►



gaat niet vanzelf, merkte de mr in de laatste weken van 2021: bij een voorgenomen klassenuitje waren er activiteiten met eigen bijdrage, en dat kon oplopen tot meer dan 30 euro om te karten. “De ene leerling kan dat prima betalen, de andere moet voor de

goedkoopste optie kiezen of gaat liever helemaal niet naar een betaalde activiteit. Dat was voor ons een trigger: dit is een vorm van ongelijkheid. Dus hebben we bij de rector aangekaart dat iedereen vrij zou moeten zijn om te kiezen voor alle onderdelen van het programma. Het besluit was dat de school alle kosten zou betalen, maar door corona is het helemaal niet doorgegaan.”

PRAAT OVER DIVERSITEIT

TIPS

Begin het gesprek met het eens te worden over de definities, dat scheelt veel ongemak. Als aanknopingspunt zijn dit de begrippen zoals gehanteerd tijdens het WMS-congres.

Diversiteitsbeleid is gericht op het erkennen en waarderen van verschillen tussen mensen, zowel werknemers als leerlingen, om daarmee bij te dragen aan een optimaal functionerende organisatie.

Inclusie betekent dat het in de klas en in de schoolorganisatie vanzelfsprekend is dat iedereen, ongeacht de verschillen, erbij hoort en dat niemand buitengesloten wordt. In de klas en in de schoolorganisatie.

De mr kan deze onderwerpen op verschillende manieren op de agenda zetten, of aansluiten bij gebruikelijke gesprekspunten met de overlegpartner.

- Begroting: bij de cijfers hoort informatie over beleidsvoornemens en ontwikkelingen. Vraag naar gegevens over diversiteit in het personeelsbestand en de leerlingenpopulatie.
- Bevordering, aanstelling en ontslag: kijk naar de aandacht voor diversiteit en inclusie
- Arbeidsomstandigheden en veiligheid: ook sociale veiligheid, inclusie, is hier relevant.
- Initiatiefrecht: alle onderwerpen die volgens de mr relevant zijn, kan de raad op de overlegagenda zetten.
- Informatierecht: op welke onderdelen van de school zijn diversiteit en inclusie extra relevant? Naast culturele achtergronden kunnen ook fysieke beperkingen een rol spelen. Hoe inclusief is een school bijvoorbeeld voor dove leerlingen?

Wie aan diversiteitsbeleid begint, kan zowel op steun als op weerstand rekenen. Verzet tegen veranderingen is gewoon; in een discussie over het nut van diversiteitsbeleid is het belang van de school en de leerlingen een relevant argument. Adem Karagan zegt daarover: “Luister goed naar elkaar en oordeel niet over wat iemand anders vindt. Samen verder komen is het belangrijkste. Alles moet bespreekbaar zijn, of het nu in mr is, in de school of in de maatschappij.”

Op de website audit-diversiteit.nl is het mogelijk de inspanningen rond diversiteit van de eigen organisatie te meten.

Aandacht hebben voor alle facetten van diversiteit is geen opgave, vindt Robert Hommen van het project Sterk Medezeggenschap, tevens werkzaam bij kenniscentrum CAOP. Mooier nog: het is een kans voor de aantrekkingskracht op de arbeidsmarkt – en dat telt in tijden van leraarentekort. “Scholen die bewust aan de slag zijn met diversiteitsbeleid worden daardoor aantrekkelijker als werkgever, dat merken we uit de eerste gegevens van een nieuw onderzoek. Voor Voion, het arbeidsmarktplatform in het voortgezet onderwijs, gaan we na wat de mogelijkheden zijn binnen het personeelsbeleid. Uit de eerste resultaten blijkt dat scholen met diversiteitsbeleid ook een diverser aanbod kandidaten krijgen bij vacatures. Zoek je een afspiegeling van je personeel ten opzichte van de leerlingen, dan kun je makkelijker docenten werven met een diverse achtergrond.”

Dat gaat niet alleen op in het vmbo, zegt Hommen, maar ook bij brede scholengemeenschappen. “Wanneer je als school in de klas iets voor elkaar wilt krijgen, kun je dat doorzetten in je personeelsbeleid. Exacte cijfers zijn er niet, maar we hebben zeker nog een lange weg te gaan. Minder dan de helft van de scholen heeft dit punt op de agenda, denk ik. Scholen willen wel, maar weten vaak niet hoe. Er is veel handelingsverlegenheid. Juist daarom is deze onderzoeksopdracht uitgezet, ook voor het primair onderwijs. Het begint bij bewustwording. En daarbij kan de medezeggenschap optreden als aanjager. Wat ook een punt is bij de eigen afspiegeling in de samenstelling en een belangrijke taak in het contact met de achterban.” ■

Uitspraken

Toeziçthouder moet overleggen

Helaas, mediation mislukt in het meningsverschil tussen de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en de raad van toezicht en dus komen de christelijke basisscholen Lochem Laren bij de geschillencommissie. De onmin blijkt begonnen met een conflict tussen de directeur-bestuurder en de rvt, waarna enkele toezichthouders zijn afgetreden.

De benoeming van hun opvolgers is gebeurd zonder gmr-advies over de competentieprofielen, maar volgens de overgebleven twee toezichthouders was dat niet nodig: er waren al eerder door de gmr geaccordeerde profielen.

De geschillencommissie denkt er net zo over, maar constateert ook dat de raad van toezicht in 2020 te weinig overleg met de medezeggenschap heeft gevoerd. Spreek elkaar minimaal twee keer per jaar, is de uitspraak, en het is een taak voor de raad van toezicht om dat overleg te regelen.

LANDELIJKE COMMISSIE VOOR GESCHILLEN WMS
20210002113, 23 SEPTEMBER 2021

Bezwaren bespreek je met de schoolleiding

De docent techniek werkt al ruim 15 jaar in het voortgezet onderwijs als de werkgever het tijd vindt voor een verbetertraject, inclusief externe coach. Die bezinning heeft onverwachte gevolgen: de leraar heeft bezwaren tegen het onderwijsconcept met bijbehorende beleidskeuzes en maakt dat kenbaar bij zijn leidinggevende. Al snel escaleert de situatie. De werkgever probeert het verbetertraject te versnellen, de leraar schakelt een advocaat in. Hij voert aan dat hij loyaal zijn werk doet, maar weigert zijn opvattingen over visie, beleid en het vertrouwen in de leiding te bespreken met vertegenwoordigers van het bevoegd gezag. Dat gesprek hoort thuis in de medezeggen-

schapsraad, vindt de man als het conflict hoger oploopt. Hij is medezeggenschapper sinds september 2021.

Voor de schoolleiding is de maat vol: de leraar techniek wordt voor drie maanden geschorst en krijgt te horen dat hij wordt overgeplaatst naar een andere vestiging. Bij de commissie van beroep voert de docent aan dat de werkgever zijn mr-werk onmogelijk maakt, terwijl de mr juist een veilige omgeving is om over het beleid te spreken zonder arbeidsrechtelijke gevolgen. Maar zo'n gebruik van de mr als vluchthaven vindt de commissie niet passend: wie bezwaren heeft tegen het beleid, moet die willen bespreken met de schoolleiding. Als dat vertrouwen ontbreekt, is het aan de school om andere oplossingen te zoeken. Het beroep tegen de schorsing is ongegrond.

COMMISSIE VAN BEROEP FUNDERING ONDERWIJS
2021015511, 3 DECEMBER 2021

Afwijken van procedure mag

Als de benoemingsadviescommissie voor een nieuwe rector niet tot een unaniem advies komt, stelt de bestuurder voor twee parttime functies te creëren: de ene voor 0,8 en de andere voor 0,4 fte; de financiële ruimte is er, omdat de functie conrector vervalt. Zo kunnen beide benoembare kandidaten aan de slag, maar de medezeggenschapsraad verzet zich. De mr twijfelt aan de geschiktheid van de rector met de kleinste aanstelling en probeert de benoeming ongedaan te maken: deze uitkomst was niet voorzien in de afgesproken procedure.

Klopt, stelt de geschillencommissie, maar dat geldt ook voor een verdeeld advies over de benoeming. De gemotiveerde oplossing van de impasse door het schoolbestuur is aanvaardbaar – zeker nu over de taakverdeling tussen de rectoren nog apart advies aan de mr wordt gevraagd.

LANDELIJKE COMMISSIE VOOR GESCHILLEN WMS
2021002080, 30 JUNI 2021

Haal meer uit Medezeggenschap

Samen sterk in onderwijs



Cursussen



Advies



Maatwerk



Servicepakketten



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

Maatwerk

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

Advies en Begeleiding

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

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

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

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

aobmedezeggenschap.nl