

NR 2 JUNI 2024

InfoMR

MAGAZINE VOOR MEDEZEGGENSCHAPSRADEN

Eerste hulp bij
mediacontact

PAGINA 20

Maak dat
statuut

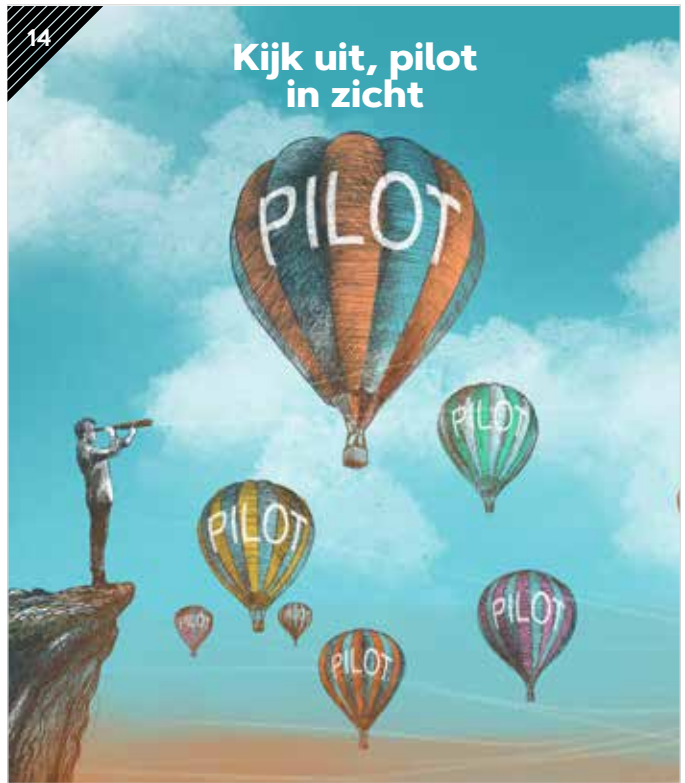
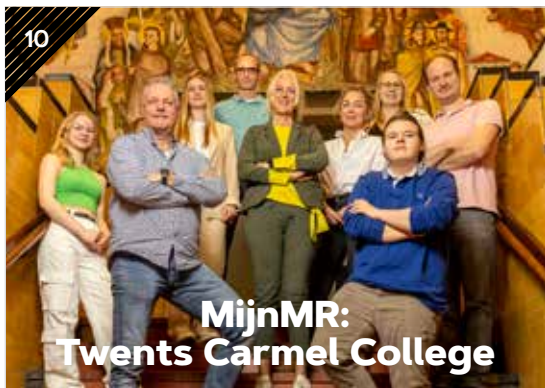
PAGINA 24



THEMA
**MISSIE EN
KEUZES**



ACb



EN VERDER

- 4** Nieuws uit het land
- 13** Vraag en antwoord
- 17** Column
- 18** Meedenktijd
- 27** Uitspraken
- 28** De experts
- 31** AO*b* mr-service

EINDSPRINT

Het is de tijd van de eindsprint voor de grote vakantie. Welke medezeggenschapper heeft dan nog energie en tijd voor gewichtige zaken als de missie en de keuzes van de school? Toch is deze periode het moment waarop vernieuwing van het schoolplan, examenregeling en andere essentiële documenten op de agenda kunnen verschijnen. Doen we na de zomer mee aan een pilot? Moet een niet-verplicht vak verdwijnen omdat er geen docent meer voor te vinden is? Is er behoefte aan meer of minder ondersteuning?

Al dit soort kwesties heeft tijdschrift InfoMR zeventien jaar beschreven. Dit nummer is de laatste keer dat AO*b* Medezeggenschap u op papier bereikt. Vanaf september verschijnt de medezeggenschapsinformatie in de mailbox van uw medezeggenschapsraad, elke maand dat de scholen geopend zijn. Dit maakt het mogelijk u vaker en actueler te informeren. Ook wordt het makkelijker om de informatie online te delen.

De redactie haalt nog eenmaal alles uit de kast conform de doelstelling die we al hebben sinds de start van InfoMR in 2007. Namelijk: mr-collega's laten zien wat er mogelijk is met de rechten die ze hebben, hoe dit elders in het land wordt aangepakt en wat de actuele ontwikkelingen zijn. Goede medezeggenschap betekent actief meedenken en meepraten met de overlegpartner, op basis van wederzijds begrip en respect. Van zulke medezeggenschap wordt elke school beter. Dat blijft de boodschap die ook de nieuwsbrieven medezeggenschap zullen uitdragen. Meld je aan voor die nieuwsbrieven via aob.nl/aanmelden-nieuwsbrieven

Miro Lucassen

‘Leerlingen moeten wél hun mond opentrekken’

Leerlingen van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van de Stichting Carmelcollege (13 vo-instellingen verspreid over 45 locaties Nederland) organiseerden onlangs zelf een scholingsdag. “Leerlingen beginnen met een achterstand in de mr. Zo’n dag geeft je meer zelfvertrouwen.”



Actief meedoen in een medezeggenschapsraad is voor leerlingen een hele uitdaging, vindt Josse Smit (Etty Hillesum

Lyceum, Deventer): “Leerlingen zitten er vaak maar relatief kort in, hebben weinig ervaring met vergaderen en de onderwerpen staan soms ook ver van hen af.” Bjorn Hendriks (Bonhoeffer College, Enschede): “Ik had nog nooit van een fte gehoord toen ik binnenkwam bij de gmr. Dan voel je wel dat je op achterstand staat.” Juliëtte Kok (Carmel College Salland): “Het ging meteen over taakbeleid, daar weet je als leerling toch niet veel van.” Bovendien, vanuit de achterban komt niet altijd evenveel *support*,ervaart Juliëtte: “Veel leerlingen hebben geen idee dat er een medezeggenschapsraad is of wat daar gebeurt. Sommige vriendinnen zeggen ook wel: ze doen tóch niks met wat leerlingen vinden.”

Hun ervaring is juist anders. Samen met Quinn Bornes (Twents Carmel College, Oldenzaal) en Nüriye Tüfek (Pius X, Almelo) vormen Bjorn, Josse en Juliëtte de leerlinggeleding van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van de Stichting Carmel College. Bij 10 gmr-vergaderingen per jaar zorgen zij ervoor dat de belangen van leerlingen mee worden gewogen. Dat valt in het begin niet mee,



Bjorn, Josse en Juliëtte

zegt Juliëtte: “Je zit daar met docenten en schoolleiders en je denkt toch: mag ik me hier nu wel mee bemoeien, zal ik nu wat zeggen of toch maar niet?” Bjorn: “Ik vond het in het begin wat intimiderend, maar de gezagsverhoudingen in de

gmr liggen anders dan in de klas. Hier ben je gelijkwaardig, terwijl je in de klas misschien u en meneer zegt tegen een docent.”

LEES VERDER OP PAGINA 23

Informatierecht hersteld

Medezeggenschapsraden hoeven zich geen zorgen meer te maken over de verzwakking van hun informatierecht.

Dat recht is door een ongelukkige formulering in de Wet medezeggenschap op scholen beperkt sinds augustus 2023. Het addertje onder het gras: de mr heeft geen handvat meer om zelf informatie op te vragen.

Zolang alles goed gaat in de medezeggenschap is dat geen probleem, maar juist als de situatie lastiger wordt moeten rechten en plichten goed geregeld zijn. AOb-expert medezeggenschap Marcel Koning wees er eerder al op dat de mr het recht moet hebben zelf om informatie te vragen.

De Tweede Kamer heeft gehoor gegeven aan de opmerkingen van de AOb en andere onderwijsorganisaties. Begin april is daarom een nieuwe tekst van de wet vastgesteld waarin weer staat dat de mr ook zelf informatie kan vragen. In combinatie met een reeks andere wijzigingen gaat de nieuwe regel in op 1 augustus 2024. Artikel 8.1 van de Wms luidt dan als volgt:

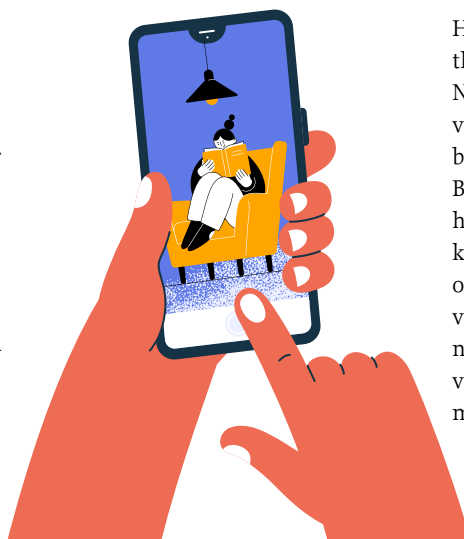


“Het bevoegd gezag verstrekt de medezeggenschapsraad, ongevraagd, tijdig alle inlichtingen die de medezeggenschapsraad voor de vervulling van zijn taak naar

redelijkheid en billijkheid nodig kan hebben en, gevraagd, tijdig alle inlichtingen die deze voor de vervulling van zijn taak naar redelijkheid en billijkheid nodig acht.”

Thuiszitters in beeld

De kinderombudsvrouw van de regio Rotterdam-Rijnmond is een onderzoek gestart naar het probleem van de thuiszitters: kinderen die geen onderwijs krijgen. Om dat probleem zichtbaar te maken, is zij op zoek naar thuiszitters die op de foto willen. Zij wil hiermee het contrast in de leefwereld van Rotterdamse schoolgaande kinderen en thuiszittende kinderen scherp laten zien en hoopt dat dit helpt om oplossingen te vinden. Aanmelden kan bij Stans Goudsmit, de kinderombudsvrouw van Rotterdam, via stans.goudsmit@orr.nl. De foto's komen in een rapport en misschien komt er ook een tentoonstelling.



Hoeveel kinderen er precies thuiszitten is erg onduidelijk. Het Nederlands Jeugd Instituut spreekt van 3300 kinderen, maar een belangen- en oudervereniging als Balans schat het aantal een stuk hoger in, namelijk rond de 15.000 kinderen. De landelijke kinderombudsman, Margrite Kalverboer, vindt dat er meer betrouwbare data nodig zijn en dat het voorkomen van thuiszitters meer prioriteit moet krijgen.

Passend onderwijs

De geschillencommissie passend onderwijs (GPO) bestaat tien jaar. Er is in die tijd ongeveer 500 keer een advies uitgebracht door de commissie. De geschillen gaan onder meer over het weigeren om een leerling toe te laten die extra ondersteuning nodig heeft, het aanpassen het ontwikkelingsperspectief van een leerling en het verwijderen van leerlingen.

De Stichting Onderwijsgeschillen en de GPO organiseren samen een symposium, dat vindt plaats op 16 september 2024. Inschrijven kan binnenkort via [Onderwijsgeschillen.nl](https://onderwijsgeschillen.nl). Daar zullen ook de resultaten bekend worden gemaakt van een onderzoek naar de succesfactoren om te komen tot een vlotte plaatsing van een leerling op een passende school.

Scholen huren steeds meer docenten van buiten in en betalen daar ook erg veel voor



Een docent met vast dienstverband kost de school zo'n 58 euro per uur (LB-trede 12). Inhuur van zo'n collega via een uitzendbureau kost ongeveer 113 euro per uur. Uit onderzoek blijkt dat scholen nauwelijks onderhandelen over de kosten van inhuur.

Ouders zijn blij met school

Ouders hebben grote waardering voor leerkrachten, vinden het prettig dat ze betrokken zijn bij de school en ze vinden dat de samenwerking met school de afgelopen jaren is verbeterd. Dat blijkt uit een jaarlijkse rapportage van Ouders & Onderwijs: 'De Staat van de Ouder'. De naam is een verwijzing naar een jaarlijks onderzoek van de Onderwijsinspectie: De Staat van het Onderwijs.

Ouders vinden het wel lastig om in gesprek te gaan met de school van hun kinderen. Enerzijds zijn ze bang om het imago van 'curling-ouder' en 'bemoeizuchtig' te krijgen, maar ze merken ook dat terughoudendheid soms wordt

gezien als 'weinig betrokken'. Eén op de zes ouders is ontevreden over de relatie met school.

In het basisonderwijs is de betrokkenheid van ouders natuurlijk groter en zijn ze positiever over het contact met de leerkrachten. Wel voelen ouders zich in het po soms overvraagd, blijkt uit het onderzoek. In het vo zouden ouders juist graag een grotere rol spelen. Ouders vinden drie oudergesprekken per jaar ideaal, dan blijven ze goed op de hoogte van hoe het met hun kind gaat.

Ouders die in een mr zitten, missen een goed inwerktraject en hebben behoefte aan meer kennis en scholing. Ook is het contact met de achterban niet altijd even goed.



Kiezen? Begin met de goede gegevens

Valt er op school nog wat te kiezen als het lerarentekort zo groot is? Toch wel, zegt regiobestuurder vo Philippe Abbing. Dat vraagt wat lef van de medezeggenschapsraad, en een proactieve houding. "Data, data, data: met goede gegevens kun je weloverwogen keuzes maken."







e grootste klappen in het primair onderwijs zijn nu wel gevallen, zegt Philippe Abbing, regiobestuurder

voortgezet onderwijs bij de Algemene Onderwijsbond AOb. Er hebben in die sector (noodgedwongen) veel fusies plaatsgevonden. Logischerwijs doet krimp zich nu vooral voor in het voortgezet onderwijs.

“Dat loopt nog door tot minstens 2030”, voorziet Abbing aan de hand van de bekende demografische gegevens. En waar in het po personeel relatief flexibel ingezet kan worden omdat bijna iedereen een algemene pabo-achtergrond heeft, is dat in het vo natuurlijk anders. “Daar is sprake van kwalitatieve frictie. Docenten zijn specifiek bevoegd en veel minder breed inzetbaar. En daarnaast zijn er voor tekortvakken als natuurkunde en Duits en Frans, bijna geen docenten te vinden. Ook al zijn er minder leerlingen, dan nog zijn die docenten er niet.”

SPAANS EN CHINEES

Waar het helaas altijd op neerkomt, zegt Abbing, is dat een school moet durven kiezen. “Je kunt wel een mooi aanbod hebben met, zeg maar, Spaans en Chinees, maar vaak gaat het dan om kleine klasjes met misschien maar vijf leerlingen. Datzelfde geldt voor het aanbieden van alle profielen met alle keuzevakken. Je kunt wel een breed en bijzonder aanbod willen om een aantrekkelijke school te zijn, maar als je een kleine scholengemeenschap bent, dan is dat eigenlijk onbetaalbaar. Je moet durven kiezen, maar het is altijd erg moeilijk om te zeggen dat je dingen niet meer gaat doen.”

Al draait het vaak om kiezen, de medezeggenschapsraad kun een discussie over het wegstrepen van kleine vakken bijvoorbeeld moeilijk aanzwengelen. Dat snapt Abbing ook: “Je moet er als mr wel op letten dat je niet een te grote broek aantrekt. Want zoiets is natuurlijk een zaak voor het bestuur. Jij wilt niet de kwaai pier zijn als er een moeilijke beslissing over een vak

‘Een school moet durven kiezen’



en dus een collega wordt genomen.”

Toch is het indirect goed mogelijk om hier wel aandacht voor te vragen als mr, zegt Abbing. “Vraag als medezeggenschapsraad bijvoorbeeld naar de kerncijfers: hoe groot zijn onze klassen voor die kleine vakken nu, en hoe groot waren ze de afgelopen vijf jaar? Hoeveel kost dat en vinden we dat de moeite waard? Data, data, data: laat die gegevens tevoorschijn komen! Wees pro-actief. Wacht niet af wat je aangeleverd krijgt maar vraag ernaar en zorg dat er weloverwogen keuzes gemaakt kunnen worden.”

PROGNOSES

Het is belangrijk om te weten wat er als school op je afkomt, zegt Abbing. Meerjaren formatieprognoses vervullen daarbij een grote rol. Maar, zegt hij er direct bij: dat is tegenwoordig een stuk ingewikkelder dan vroeger. “Vroeger wisselden docenten na afloop van het schooljaar van baan. Nu speelt die mobiliteit het hele jaar door vanwege

het lerarentekort en de kansen op de arbeidsmarkt.”

Zijn advies: zorg dat je als medezeggenschapsraad betrokken bent bij het personeelsbeleid. Dat is maatwerk. Een school heeft geen beleid voor 100 personeelsleden, maar voor 100 keer één individu. Abbing: “Voor elke werknemer is de behoefte anders als het gaat om taakinzet, professionalisering, iedereen ervaart werkdruk anders. Dus bij alle beleidsmaatregelen moet je je afvragen: wat betekent dit voor iedere individuele werknemer. Daar ga je over als mr, je moet instemming geven op het formatieplan.”

Hoe word je een goede school, waar wordt het personeel blij van? “Let erop dat een afdeling human resources geen verlengstuk is van het bestuur, waarbij het belang van de werkgever prevaleert boven dat van de werknemer. Als je de werknemer voorop plaatst, vergroot dat de tevredenheid enorm. Maar dat vraagt wel om een andere manier van sturing en leiderschap.”

SCENARIOMODEL

Een goed hulpmiddel om effectief meerjarenbeleid te formuleren is het scenariomodel van Voion. “Kijk daar als mr eens naar, en nog beter: samen met de schoolleiding. Het is een betrouwbaar model waarin allerlei prognoses zichtbaar worden: hoeveel leerlingen zijn te verwachten en op welk niveau?” In dit gratis hulpmiddel



kun je de eigen schoolgegevens invullen, en ook kijken naar de trends in de regio. “Dat model geeft je een voorspellende blik en helpt om strategische keuzes te maken.”

Samenwerken in de regio wordt op alle vlakken, maar zeker als het gaat om het *tackelen* van het lerarentekort, steeds belangrijker. Dat gebeurt nu bijvoorbeeld in de onderwijsregio's. In die pilots werken schoolbesturen, lerarenopleidingen, vakbonden en ook wel gemeenten samen om de tekorten op de onderwijsarbeidsmarkt terug te dringen. Het gaat dan om het werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren van personeel. Veel medezeggenschappers weten nauwelijks iets af van de onderwijsregio's, merkt Abbing. “Terwijl het daar gaat over het opleiden van leraren, de manier waarop nieuwe leraren worden begeleid, de werving van nieuwe leraren en mobiliteit tussen de besturen, dus dat is echt belangrijk en kan je helpen. De onderwijsregio's staan nog in de kinderschoenen, maar ik vind dat voor een mr best een belangrijk punt van aandacht.”

Ook als de school niet betrokken is bij zo'n onderwijsregio, kan regionale samenwerking uitkomst bieden, vindt hij. “Want hoe slim is het om direct

naar een uitzendbureau te lopen als er iemand ziek is? Dat is misschien helemaal niet nodig.”

MEER DAN GELDKWESTIE
Samenwerking in de regio kan belangrijk zijn om goed personeel vast te houden, vindt Abbing. “Je moet natuurlijk willen weten waarom mensen op zoek gaan naar een andere baan. Dat kan een geldkwestie zijn, maar vaak heeft het ook met ontevredenheid te maken: een leidinggevende waarmee je bijvoorbeeld niet door één deur kunt.” Tijdelijke detachering, een project draaien bij een andere school of een ander bestuur kan het werk voor mensen aantrekkelijk houden, denkt hij. “Veel mensen vinden het principe van mobiliteit best aantrekkelijk, maar zekerheid is vaak bepalend. Het is interessant en inspirerend om in een nieuwe dynamiek terecht te komen, met andere mensen samen te gaan werken. Maar rechtszekerheid is daarbij van groot belang. Je zegt geen vaste baan op om op een tijdelijk contract te gaan werken. Een detachering

is leuk, maar je wilt wel zeker weten dat je terug kunt en dat er werk voor je blijft.”

Hij zou in het onderwijs wel de sociale regelingen van de ambtenaren-cao willen hebben, zegt Abbing. “Ambtenaren stappen vol overgave in een project waarvan ze eigenlijk al weten dat het over vier jaar compleet anders kan zijn of dat dit werk stopt als er een nieuwe minister komt. Maar niemand maakt zich daar druk over, want je baan blijft. Dat biedt comfort, dat stimuleert mobiliteit binnen een sector.” ■



SCAN DE CODE VOOR
HET SCENARIOMODEL
VAN VOION



SCAN DE CODE EN
LEES MEER OVER DE
ONDERWIJSREGIO'S



**Personeel en leerlingen
van de mr van het
Twents Carmel College in
Oldenzaal.**

'Gesprek aanzwengelen in de pauze'

Het gebouw van het Twents Carmel College in Oldenzaal is indrukwekkend: de school is gehuisvest in een voormalig karmelietenklooster van meer dan 100 jaar oud. Her en der in het gebouw herinneren glas-in-loodramen en fresco's aan de vroegere functie.

'Voor iedereen
een fusie heeft
verwerkt,
dat kost tijd'

N

u lopen er elke dag zo'n 1500 leerlingen en bijna 120 personeelsleden door de fraaie betegelde gangen en trappenhuizen. Uitsluitend bovenbouwleerlingen, de onderbouw zit op een andere locatie. Maar de krimp in dit deel van het land zorgt voor dalende leerlingenaantallen, en een deel van het huidige gebouw wordt gesloopt, of afgestoten en afgesloten.

ZES LOCATIES

Eerder leidde krimp al tot een fusie met het Thijcollege en een aantal scholen uit Losser en Denekamp. Het TCC heeft in totaal zes locaties in de regio. De locatie aan de Lyceumstraat heeft een zeer actieve en goed gevulde deelraad, met zes personeelsleden, drie leerlingen en drie ouders. Ze timmeren flink aan de weg, al hebben

ze hun ambitieuze doelstellingen rond betrokkenheid van de achterban hier en daar wat bij moeten stellen, erkent pmr-lid en docent geschiedenis Wouter Oortman. "We zijn een paar jaar geleden met een kwartaalnieuwsbrief begonnen, hadden een flink aantal *views* als doel gesteld en we hoopten op de komst van onze collega's na afloop van de mr-vergaderingen, we nodigden hen heel nadrukkelijk uit om bijvoorbeeld vragen te stellen. Maar het viel op alle fronten tegen: de nieuwsbrief werd niet zo fanatiek gelezen als gehoopt en er zijn niet veel collega's naar onze vergadering gekomen."

De verklaringen liggen voor de hand, zegt de pmr eensgezind. "Er is natuur-

lijk grote werkdruk. Collega's hebben wel een mening, maar die spuien ze liever in de personeelskamer dan hier. We proberen daarom zelf, bijvoorbeeld in de pauzes, het gesprek aan te zwengelen." Veel docenten hebben nog niet zo'n 'wij-gevoel' denkt de pmr. Docent Engels Thijs Damveld: "We zijn gefuseerd in coronatijd en voor iedereen zo'n fusie echt heeft verwerkt, dat kost gewoon tijd. Omdat we hier alle profielen aanbieden, zijn de secties bovendien relatief klein."

OVERVALLEN DOOR PLANNEN

De deelraadsleden zien dat de schoolleiding hen nu steeds serieuzer neemt, zegt de pmr. "In het begin werden we nogal eens overvallen door allerlei plannen, maar daar hebben we steeds op gehamerd: zo gaat dat niet. Je moet ons als dmr meenemen, in een vroeg stadium betrekken. Nu ziet de directie wel dat het meerwaarde heeft om ons erbij te betrekken." ►

Sommige collega's zijn sceptisch, merkt Irene Gengler, leerlingbegeleider en decaan. "Je hoort natuurlijk weleens: die beslissing is tóch al genomen, het zal allemaal wel, ik heb het te druk voor al dat gedoe. Maar wij zien: het heeft echt wel effect wat we als mr inbrengen, en wat je met de directie bespreekt."

De sfeer is goed op school, zegt Stephanie Brilman, docent wiskunde. "Maar er wordt veel van het personeel gevraagd. Het taakbeleid is een belangrijk en steeds terugkerend besprekingspunt met de directie. Als dmr hebben we duidelijk aan kunnen geven: het is te veel voor ons als personeel, er wordt te veel tegelijk gedaan hier. Steeds is weer een nieuw plan, een nieuw project, een pilot. Wij voelen ons natuurlijk verantwoordelijk. Wij hebben die taak als mr-lid op ons genomen en we blijven erop hameren dat er scherpe keuzes gemaakt moeten worden: wat doen we wel, wat doen we niet. De nieuwe plannen komen vooral vanuit de schoolleiding, maar we hebben nu wel voor elkaar dat we als personeel meer worden geconsulteerd, dat is een belangrijke stap in de goede richting." Het gaat erom dat de school nu 'de basis op orde' krijgt, zegt de pmr. Martin Meulenbeld, docent lichamelijke opvoeding: "Wat voor school willen we zijn over een paar jaar en wat moeten we dan nú doen? Wat is onze langetermijnvisie, onze identiteit, daar

'Elk jaar wordt er geëvalueerd en als het nodig is moet het worden bijgesteld. En dat gebeurt ook'

moet nu aan worden gewerkt. Voor docenten is duidelijk: we kunnen niet alles blijven doen. Die neiging is er wel bij de directie, begrijpelijk ook, omdat we voor een heel grote regio de enige middelbare school zijn."

Wat de laatste tijd hoog op de mr-agenda stond: de (ver)nieuwbouwplannen, het aantal toetsweken, het onderwerp flexibilisering en maatwerk, dat leerlingen meer vrijheid en keuze moet bieden, plus de overstap van overgangsnormen naar bevorderingsrichtlijnen. "De cijfers worden minder bepalend, iedereen is in principe bespreekbaar, als het aan de directie ligt." Veel collega's zijn daar niet erg enthousiast over. "Wij hebben als mr nu met de directie afgesproken: dit moet elk jaar geëvalueerd worden en als het nodig is moet het worden bijgesteld. En dat gebeurt ook."

RECHTEN VAN LEERLINGEN

Een actieve leerlinggeleding in de mr is belangrijk, vinden de personeelsleden. Zij zijn blij met hun inbreng. Wender Olde Heuvel (6 vwo): "Leerlingen willen natuurlijk ook wat te zeggen hebben en alleen klagen heeft geen zin. We hebben ons hard gemaakt voor een leerlingenstatuut en dat is er nu. Daar staan onze rechten in. Voorheen ging het uitsluitend over alles wat je moest als leerling, alleen over al je plichten."

Het duurt natuurlijk even voor je je draai hebt gevonden, maar nu ligt het

werk hen wel, zeggen de leerlingen. "In de mr leer je om actief mee te doen tijdens een vergadering die wel twee uur duurt. Je mening te formuleren, hoe je discussies kunt onderbouwen met argumenten." Het gaat erom dat je laat horen wat je vindt, zegt Suzanne Schokker (4 vwo). "Docenten en ouders denken altijd na over welke gevolgen iets voor hen heeft. Maar de overgrote meerderheid die op school rondloopt, dat zijn de leerlingen. Denk daar eens over na. Het onderwijs is toch voor óns bestemd?" Zij horen natuurlijk van alles in de wandelgangen, dus zorgen dat ze dat meenemen naar de mr-vergadering. Dat de kantine toe is aan een opfrisbeurt bijvoorbeeld. "Zo sfeerloos. En te klein."

Dat mobieltjes nu onder de les verboden zijn; natuurlijk waren vooral de leerlingen daarop tegen, zegt Mikkie Zinkweg (6 vwo). "Maar we erkennen ook dat het nu eigenlijk veel gezelliger is in de pauzes. Dat leerlingen meer met elkaar kletsen, een spelletje doen. Aan de andere kant: de schermen in de gang waar roosterwijzigingen op moeten staan, werken vaak niet. Dan is het lastig dat je niet even op je mobiel kunt kijken, dus dat kaarten we dan wel aan in de mr." Ze doen hun werk blijkbaar goed, want voor de twee vacatures die komend schooljaar ontstaan, hebben zich al meerdere kandidaten gemeld. "Iedereen ziet denk ik wel dat toch belangrijk is, ook voor leerlingen." ■

'Leerlingen horen van alles in de wandelgangen en nemen dat mee naar de mr-vergadering'

TIPS VAN DEZE MR

- Volg scholing, ook samen met de directie
- Zorg voor een algemeen mailadres, bijvoorbeeld naamvandeschool@mr.nl. Dat zorgt voor meer continuïteit
- Maak een jaarplanning, samen met de schoolleiding.

VRAAGEN

ANTWOORD

Fusie van opr's?

Onze samenwerkingsverbanden passend onderwijs hebben een gezamenlijke uitvoeringsorganisatie onder twee besturen. Ook de ondersteuningsplanraden voor onze scholen in primair en voortgezet onderwijs werken samen. Kunnen we beide opr's samenvoegen tot één raad voor po en vo?

Samensmelten van de twee ondersteuningsplanraden is een begrijpelijke wens. Gezamenlijk vergaderen kan gewoon, en u kunt ook beslissen samen plaats te nemen aan de overlegtafel met de samenwerkende besturen. Fusen is echter een stap te ver. Net zoals de schoolbesturen en de samenwerkingsverbanden apart van elkaar blijven bestaan omdat dit wettelijk niet anders kan, geldt dat ook voor de medezeggenschap. Op sommige onderdelen bestaan er relevante verschillen, denk alleen al aan de positie van leerlingen in de medezeggenschap. Op basis van uw eigen instemmings- en adviesbevoegdheden krijgt u twee verzoeken van uw besturen. Het zal niemand verbazen dat de bijbehorende instemmingsbesluiten en adviezen veel op elkaar lijken.

Dit lijkt allemaal op hinderlijke bureaucratische belemmeringen zolang de zaken goed gaan. Doe het toch maar, want er kan een keer een barst komen in uw harmoniemodel. Hoe een geschil ook ontstaat, bij de geschillencommissie moet volstrekt duidelijk zijn welke opr aan tafel zit, op basis van welke bevoegdheden. Want anders verliest u de zaak op formele gronden, waarmee het onderlinge vertrouwen vaak nog verder wordt beschadigd. Het kost meer tijd om zo'n situatie te herstellen dan de extra inspanning die u nu moet steken in het in stand houden van twee opr's.

Als de stemmen staken?

We hebben zoals dat moet evenveel ouders als personeelsleden in de medezeggenschapsraad. Wat gebeurt er als de stemmen staken?

De medezeggenschap op scholen is ingericht op samenwerking en overeenstemming. Vandaar de gelijke vertegenwoordiging van belanghebbende groepen. Toch kan het voorkomen dat u stemt, aangezien consensus niet altijd te halen valt. Ook over de afvaardiging of benoeming van personen zijn stemmingen mogelijk. Stel dat er meerdere kandidaten zijn en niemand haalt de meerderheid, dan zegt het modelreglement dat er een herstemming volgt tussen de kandidaten met de meeste stemmen. Als de stemmen dan staken, beslist het lot. U kunt dat in uw eigen huishoudelijk reglement anders regelen naar eigen inzicht.

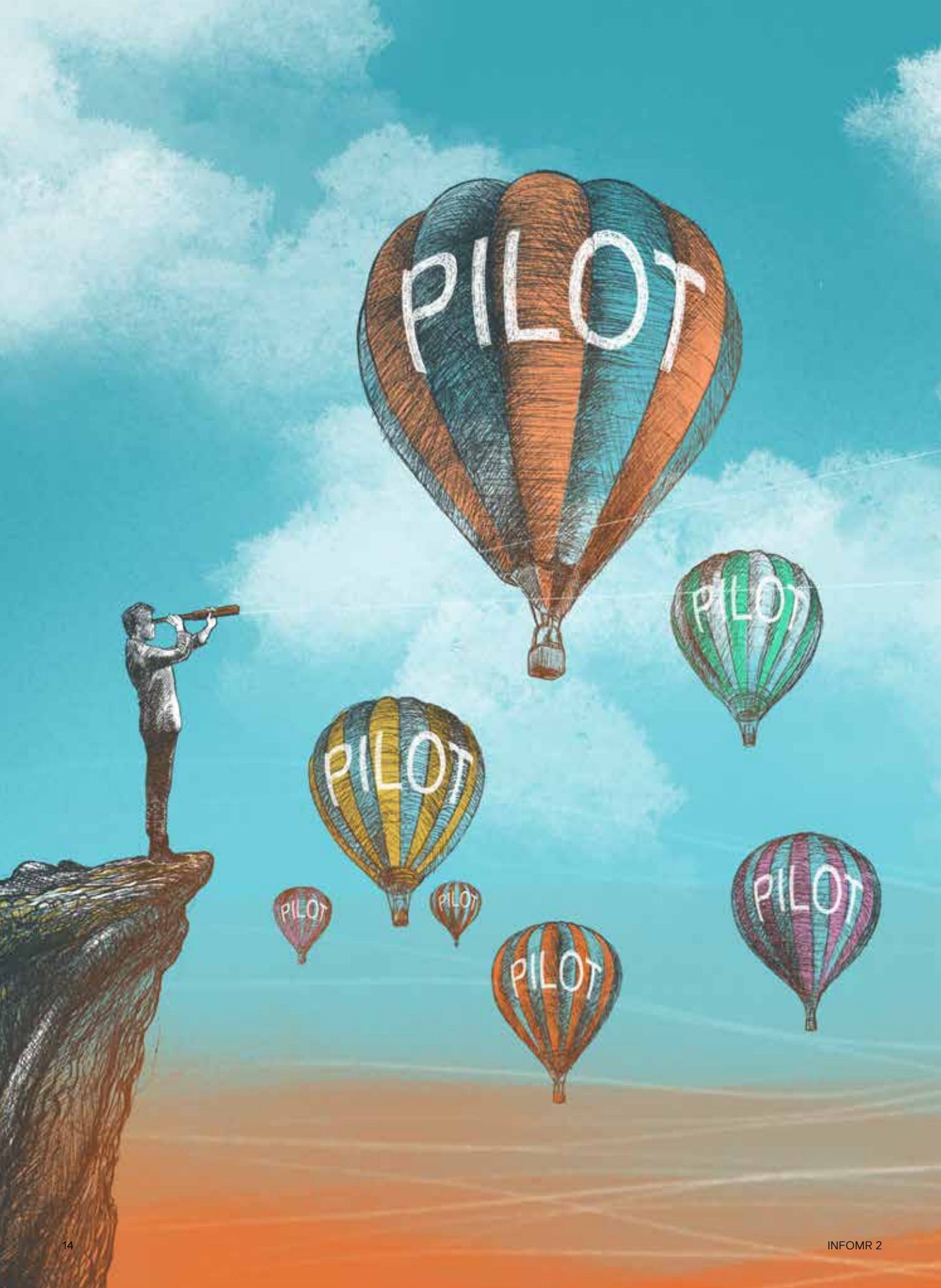
Meer toetsmomenten?

Op onze school combineren we toetsen voor inhalers en herkansingen. Onze nieuwe rector wil die twee momenten uit elkaar halen en weigert dit ter instemming voor te leggen aan de medezeggenschap. Wij voorzien extra werk voor docenten. Wat kunnen we doen?

De onderwijs- en examenregeling is net als het schoolplan, zorgplan en leerplan een zaak voor de overlegtafel. De mr heeft instemmingsrecht omdat wijzigingen grote gevolgen kunnen hebben voor leerlingen en personeel.

Nu de schoolleiding daar niet in gesprek van te overtuigen valt, is het tijd om formeler stelling te nemen. U kunt in een brief uw standpunt verwoorden en de rector wijzen op artikel 10.b van de Wet medezeggenschap op scholen.

Als de schoolleiding volhardt en de nieuwe regeling doorvoert, is het zaak om tijdig nietigheid van dat besluit in te roepen bij de geschillencommissie. Roept u daarover nu alvast hulp in, bijvoorbeeld van de Algemene Onderwijsbond.



Kijk uit, pilot in zicht

De schoolleider heeft van collega's over 'een interessante pilot' gehoord en raad wat: dat wil hij op jullie school ook eens gaan proberen. Hoe ga je daar als mr mee om?



Hij hoort het vaak, zegt Marcel Koning, beleidsadviseur medezeggenschap bij de Algemene Onderwijsbond. "Dan

is een bestuurder of schoolleider op een congres geweest, is daar 'geïnspireerd' geraakt en dat wil hij of zij dan ook vertellen naar de situatie op de eigen school. Om het team mee te krijgen klinkt dan al gauw: het is niet definitief, we gaan het onderzoeken op haalbaarheid en werkbaarheid, het is gewoon een 'pilot'."

In de Wet medezeggenschap op scholen staat geen artikel dat betrekking heeft op pilots. Experimenten worden wel genoemd, maar de positie van de mr kan lastig zijn, zegt beleidsadviseur Koning. "De term 'onderwijskundig project of experiment' komt wel in de wet voor. Als het een extern project is dan heeft de hele mr adviesrecht en er is instemmingsrecht per mr-geleding al naar gelang die gevolgen ondervindt van het project.

Maar als het binnen de eigen school is, bijvoorbeeld iets nieuws uitproberen met het taakbeleid bij één sectie, hoe zit het dan? Ik persoonlijk vind dat je dan ook die instemming van de mr moet hebben. Maar er is geen jurisprudentie."

ONOMKEERBAAR

De medezeggenschap is in elk geval wel aan zet als een pilot onomkeerbaar is. Dan heet het wel een proef, maar gaat het om iets nieuws dat onder het advies- en instemmingsrecht valt. Wanneer de school wel op haar schreden terug kan keren, en de pilot dus duidelijk beperkt is tot een bepaalde periode of een bepaalde groep, dan is toestemming van de mr formeel niet vereist. Toch is dat eigenlijk ook onduidelijk, vindt AOB'er Koning. "Wat is de afbakening van beperkt? Een half jaar, of is een periode van vier jaar dat ook? En betekent beperkt: niet voor de hele school, maar bijvoorbeeld wel voor 90 procent van de groepen? Of is ►



beperkt als het maar 10 procent is?”

Hij ziet allerlei risico's voor hapsnapbeleid. Koning: “De afbakening moet duidelijk zijn en van tevoren vast worden gelegd. Want je kunt aangeven dat het een experiment van een half jaar is, en het daarna weer verlengen met een half jaar omdat ‘alle informatie er nog niet is’ en ga zo maar door. Dan ontwijk je dus de bevoegdheden van de mr. Die truc wordt wel toegepast, weet ik. Als er weerstand is bij de pmr om bijvoorbeeld over te stappen op vrijer taakbeleid. Dat heet het een ‘pilot’ en ‘gaan we het uitproberen’ en wordt de mr op afstand gehouden met de mededeling dat het wel ter instemming wordt voorgelegd als het definitief wordt. Maar dat is te vaag.”

CRITERIA VOOROP

Koning adviseert iedere medezeggenschapsraad om goed op te letten als de term pilot valt. Los van de rechten die je wel of niet hebt. “Zorg dat je een aantal zaken goed weet: wat is de duur van het project, wat is het doel, wie zijn erbij betrokken, hoe wordt het geëvalueerd en wie gaat de pilot uiteindelijk beoordelen? Op basis van welke criteria heet het straks geslaagd of niet: dat moet je weten. Het gaat natuurlijk ook om de gevolgen voor leerlingen en het personeel. Je moet weten wat de impact van een pilot is en zorgen dat je betrokken en geïnformeerd blijft gedurende de looptijd van de pilot.”

Hij kent heel wat verhalen, over hoe bestuurders pilots gebruiken om de medezeggenschap een beetje te kneden, zoals hij het noemt. “Op de achtergrond speelt de wens voor nieuw beleid. Maar om dat alvast wat in te masseren en te voorkomen dat er een nee vanuit de mr komt, heet het eerst een ‘pilot’. Dat klinkt niet zo bedreigend.” ■

PRAKTIJKVOORBEELD: DE PILOT ONDERWIJSTIJD

Vanaf het komende schooljaar (september 2024) start er een grote, tweejarige, pilot Onderwijstijd vo, vanuit het ministerie van OCW, de onderwijsbonden en de VO-raad. Doel van de pilot is om de kwaliteit van de lessen te verbeteren, de werkdruk te verlagen en leraren meer tijd te geven voor lesvoorbereiding en ontwikkeling. Dat moet lukken door het aanbieden van minder lessen. Er doen in de eerste tranche meer dan 50 vo-scholen aan mee.

In het begeleidend schrijven wordt de medezeggenschap meerdere malen genoemd. “Betrokkenheid van de medezeggenschapsraad is essentieel” en “juist voor een pilot als deze is de medezeggenschap van groot belang.” Ook: “Scholen moeten zich ten allen tijden aan alle betrokkenen (dus niet alleen aan de inspectie maar ook bijvoorbeeld aan de medezeggenschapsraad en aan leerlingen en ouders) kunnen verantwoorden over de gemaakte keuzes.” De mr moet ‘goed en tijdig worden geïnformeerd’ en de mr moet vooraf de gelegenheid krijgen om advies uit te brengen over een besluit met betrekking tot deelneming of beëindiging aan de pilot onderwijstijd.”

Marcel Koning: “Wij hebben ons als AOb echt hard gemaakt om die betrokkenheid van de mr te waarborgen bij deze pilot en dat is goed gelukt.”

Anouk Bijvank is voorzitter van de medezeggenschapsraad van het A. Roland Holstcollege in Hilversum, één van de scholen in de pilot onderwijstijd. “De schoolleiding kwam een tijd geleden bij ons met het voorstel om aan deze pilot mee te doen. Wij zijn een dalton-school-in-oprichting en we waren daarom toch al bezig met veranderingen omdat we met daltonuren aan de slag wilden. Bij het proces naar die nieuwe lessentabel zijn wij als (p)mr nauw betrokken geweest. Er is veel over de lessentabel gepraat in de secties en de teams en dat heeft ertoe geleid dat we als mr unaniem hebben kunnen instemmen. Wij hadden niet zelf van deze pilot gehoord, maar we zien het belang ervan in omdat het aansluit met waar wij al mee bezig zijn. Het is steeds moeilijker om bevoegde docenten voor de klas te krijgen, dus die aanpassingen in de lessentabel en het inperken van de onderwijstijd kunnen daarbij helpen.”

Alleen maar halleluja dus? “Nou... Eén van de voorwaarden om aan de pilot mee te mogen doen is dat je als school een professioneel statuut moet hebben. En dat hebben wij nog niet. Ik vind het professioneel statuut nogal vaag allemaal, al is het uitgangspunt, dat de professionals *in the lead* zijn, natuurlijk prima. Kortom: ik heb daar nu veel werk aan, maar we zien het uiteindelijk als een mooie kans en hopen dat de pilot ons wat oplevert, dat we meer ruimte en minder werkdruk kunnen creëren voor onze collega's.”

Ook het Vathorstcollege in Amersfoort doet mee aan de pilot. “De schoolleiding heeft het netjes ter instemming voorgelegd aan de mr”, zegt pmr-lid Suzanne Stuifbergen. En ze voegt daaraan toe: “Wel was het zo dat op de dag van de vergadering deelname aan de pilot al was toegezegd, maar als we niet hadden ingestemd had de school zich teruggetrokken.” Er zijn geen concrete afspraken gemaakt rondom evaluatie “maar de schoolleiding informeert eigenlijk bij alle belangrijke ontwikkelingen tussentijds. Evalueren is inmiddels op alle niveaus ingebed op school en het staat ons ook vrij om het te agenderen.”

ZIE PAGINA 24 EN VERDER VOOR MEER INFORMATIE OVER HET PROFESSIONEEL STATUUT.

Knokken

Al mijn hele leven heb ik er last van dat er altijd mensen zijn die vinden dat zij meer gelijk hebben dan ik. Dat begon al toen ik klein was en aanliep tegen de eisen van mijn vader en moeder. Ook op school leverde mijn karakter in de tweede klas (nu groep 4) een ongewone dynamiek op. Ik zie mezelf er nog staan als klein ventje van 8 op het schoolplein met de juffrouw die blaffend vertelde hoe er gewerkt moest gaan worden. "Ook jij Abbing!" zei ze nog. Dat was een trigger om uit de rij te stappen en weg te rennen. Niet ver natuurlijk, ik was ten slotte pas 8.

De schorsingen op de middelbare school hadden hetzelfde thema. Vaders van vriendinnetjes stelden belachelijke eisen naar mijn mening. Op de opleiding moesten we stukken schrijven waar ik de relevantie niet van kon duiden en dus deed ik de opdracht niet. En toen ik eenmaal als leraar begon waren de meesten best vriendelijk tegen me, totdat een disfunctionele schoolleider mij oproeg schriftelijk te reflecteren op de vergaderagenda omdat ik niet bij de vergadering zelf kon zijn. Natuurlijk deed ik dat op mijn manier: 'geen noemenswaardig commentaar gezien de agendastelling' had ik genoteerd op zijn exemplaar, waarna ik de volgende dag op audiëntie moest komen.

Het is niet makkelijk om mij te zijn. Vanaf mijn geboorte sta ik bekend als een eigengereid typetje. Mijn oma had smetvrees en dwong iedereen in haar neurose mee te gaan, maar bij mij liep het anders. Ook al was ik pas 5, het had geen zin om mij te dwingen tot onnodig

wassen en poetsen. Vlak voor haar sterven wist oma zich nog te herinneren dat ik voordeed hoe moeilijk het is om met je ellebogen op de vuile grond te komen, wat haar angst was.

Op de basisschool kreeg ik de rol van sacherijnige kruidenier vanwege mijn uitstraling en omdat ik geen last zou hebben van de reacties uit de klas. Op de middelbare school was ik diegene die zich uitsprak tegen onrecht dat docenten veroorzaakten. Dat liep zelfs zo uit de hand dat ik geknokt heb met de gymdocent die leuke minderjarige meisjes uitlokke. Activisme was me niet vreemd, demonstreren tegen kernwapens lokaal en in Den Haag normaal.

Medezeggenschap was een manier om kritische energie te kanaliseren. Ik heb het jaren gedaan op scholen waar ik steeds tevredener tegengas kon geven. En nu ben ik bestuurder bij de AOb, belast met lokale cao-afspraken. Als je mij 20 jaar geleden gevraagd had of ik op mijn plek zat, dan kon ik veel onderdelen noemen waar het lekker liep. Maar wat ik nu doe, is werk waarvoor ik geboren ben. Denk ik...

'Geef medezeggenschappers de tijd om mee te denken'

Regelmaat is de kern van de scholing rondom medezeggenschap bij stichting Fortior.

Toezichthouders, bestuurders, directeuren, gmr-leden en medezeggenschapsraden gaan regelmatig op cursus. Bestuursvoorzitter Peter van Eijk: "Als je medezeggenschap serieus neemt moet je iedereen ook goed faciliteren. In tijd, maar ook in kennis."



Toen hij zo'n 25 jaar geleden directeur werd van een basisschool vond hij de medezeggenschapsraad eigenlijk 'vooral lastig', zegt John Vullings eerlijk. "Ik vond hen vrij formeel en het kwam op mij over alsof zij mee aan het roer wilden staan van onze school. Dat vond ik destijds niet zo prettig." Inmiddels ervaart hij de inbreng van de medezeggenschapsraad compleet anders, zegt Vullings, directeur van De Startbaan in Velden, gemeente Venlo. Dat is een van de dertien scholen van Fortior. "We hebben allemaal veel scholing gevolgd. De mr apart, directeuren samen met college van bestuur, raad van toezicht en gmr. Nu weet iedereen beter hoe het werkt, wat ieders rol is en

'De mr is een waardevolle club die het beste voor heeft met de school'

wat je aan elkaar hebt. Het is voor mij nu een hele waardevolle club mensen die graag meedenkt en het beste voor heeft met de school."

GOED FACILITEREN

Bestuursvoorzitter Peter van Eijk: "Scholing is heel belangrijk. Als je medezeggenschap serieus neemt, moet je iedereen ook goed faciliteren. Zorgen dat stukken tijdig en goed voorbereid

op tafel liggen, investeren in kennis: als iedereen de spelregels kent, als je weet wat je van elkaar mag verwachten, dan kun je constructiever en prettiger samenwerken. Daar sturen wij op." Vullings: "Ik realiseer me nu beter: een mr moet de tijd krijgen om mee te kunnen denken. Ook al heb je het formatieplan nog niet helemaal af, het concept van de schoolgids kan best alvast naar de mr."

Peter van Eijk: "Voor mij was dat ook wel een eyeopener, eerlijk gezegd. Het gebeurde vroeger wel dat we als management lang bezig waren met een beleidsstuk. Na een half jaar had je dan een goed doortimmerde inhoudelijke visie. Bij de gmr hoopte je natuurlijk op enthousiasme en instemming. Maar de gmr zag dat stuk voor het eerst en dan



kwam het voor dat zij in deze fase nog hun eigen afwegingen wilden maken.”

BEELDVORMENDE FASE

Inmiddels realiseert hij zich: “Dat kun je voorkomen. Je moet medezeggenschap veel eerder in het proces meenemen. In de beeldvormende fase al: we zijn dit of dat van plan, geef eens input. Geef de medezeggenschap een serieuze plek. Het werkt ook fijner als je gedurende zo’n proces af en toe ‘de temperatuur op kunt nemen’. Hoe

zit het met het draagvlak? Je kunt als bestuurder niet zomaar iets droppen en zeggen: ik wil er van jullie nú een lakzegel op hebben.”

Vullings herkent het: “In het verleden gebeurde het me wel, dan zat je eindeloos te puzzelen om iets, bijvoorbeeld rondom de groepsindeling, rond te krijgen. Presenteerde ik het bij de mr als ik eruit was, en dan kreeg je als reactie: waarom heb je niet dit of dat gedaan? Dan dacht ik wel: ‘Met alle respect, we hebben hier met alle professionals goed

en lang over nagedacht en nu weten jullie het ineens beter?’ Dat vond ik lastig. Nu zie ik: Laat iedereen meedenken, neem hen op tijd mee. Zorg voor input en draagvlak.” Logisch gevolg: de gmr heeft al aandacht voor het mogelijke toekomstige directeurentekort, zegt Vullings. “Over een paar jaar gaan er een aantal directeuren met pensioen. Momenteel is er nog niets aan de hand, maar over vijf jaar moeten we het plan wel ingevuld hebben. Dan is het fijn dat iedereen nu al meedenkt.”

BENEN OP TAFEL

Er is op elk niveau behalve formeel ook wel informeel overleg met de benen op tafel, zeggen Vullings en Van Eijk. Peter van Eijk: “Ik heb niets te verbergen, ik wil de medezeggenschappers goed faciliteren, het is maatschappelijk geld waar we mee werken. Als er een cursusavond is voor mr’s, probeer ik deel te nemen of even binnen te lopen. Ik wil laten zien dat het me interesseert en dat ik al die inzet enorm waardeer, ook van ouders die hier in hun vrije tijd mee bezig zijn. Dat is heel waardevol voor een organisatie.”

De pmr-leden ontmoet hij op diverse plekken in de organisatie en daar praat hij regelmatig mee, zegt Van Eijk. “Maar in de gmr zitten ouders, en die komen uit een andere branche en die nemen hele eigen ervaringen mee. Dat is soms hele andere input dan ik gewend ben of ken. Ik moet er weleens even op kauwen, maar de gmr is een belangrijk klankbord voor mij. Die input ervaar ik als erg waardevol.”

Het gaat om het goede gesprek, waarbij we ons natuurlijk houden aan de Wms, zeggen Vullings en Van Eijk. “Je kunt alleen scherp blijven als je kritische mensen in je omgeving hebt. Aan jaknikkers heb je niets. We willen allemaal het beste onderwijs voor de kinderen en leerkrachten die met plezier naar hun werk gaan. We hebben allemaal diezelfde motivatie.” ■

Eerste hulp bij mediacontact

Wanneer zijn interne meningsverschillen op school zo ernstig dat het voor de medezeggenschapsraad zinnig is om naar de krant of de lokale omroep te stappen?

De meeste mr's vermijden deze escalatie, maar in uitzonderlijke gevallen is het een serieuze optie.

Enkele tips uit de praktijk.

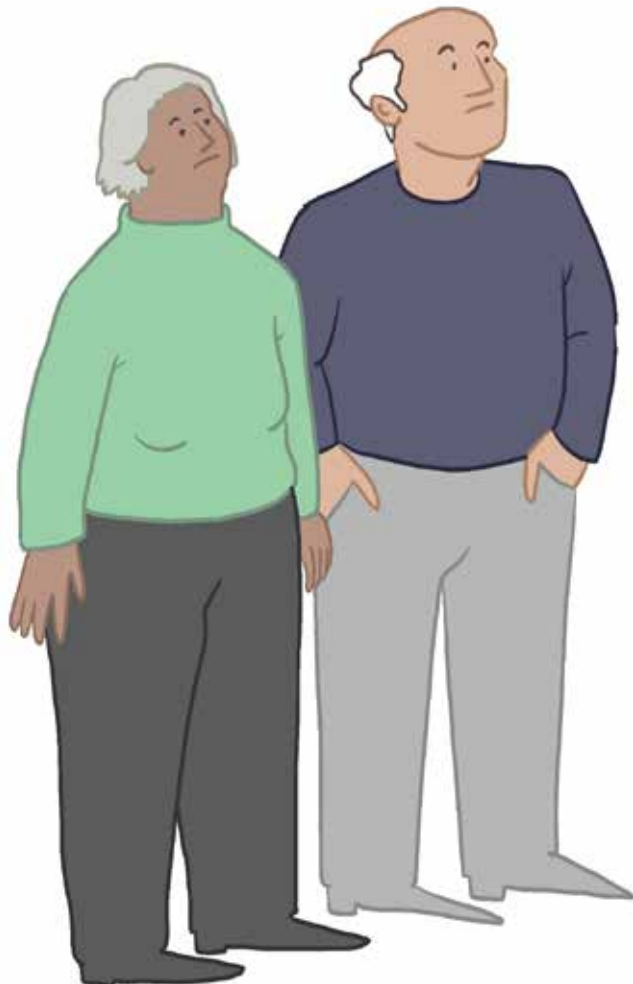


Goed nieuws is geen nieuws, blijft de harde werkelijkheid in de mediawereld. Ophef en conflicten trekken lezers

en kijkers, bij harmonieuze samenwerking is er meestal minder interesse. Krantenberichten en tv-uitzendingen zijn per definitie eenvoudiger dan de complexe werkelijkheid. Wie zich dat realiseert, kan de media proberen in te zetten. Zo zijn er vele voorbeelden van experimenten, samenwerking en fusies die formeel nog lang niet rond waren toen ze al wel in de publiciteit kwamen. Ook de rooskleurige vernieuwingsbelofte doet het altijd goed. Eerste punt van aandacht voor de mediabewuste medezeggenschap:

Wie voert het woord namens de school?

De schoolleiding en het bevoegd gezag zijn het aanspreekpunt voor de buitenwereld. Daar liggen immers de zeggenschap en de verantwoordelijkheid. "De discussie intern houden is goed voor de onderlinge verhoudingen. Maar als er onjuiste berichten in de media verschijnen, kan de mr ook naar buiten treden", zegt advocaat Dik Berkhout die geregeld mr's bijstaat.



Wanneer schakel je dan een journalist in?

AOb-rayonbestuurder Hayo Bohlken: “Pas als andere manieren van overleg en contact niet meer werken. De media inschakelen is de laatste trede op de escalatieladder. Zorg dat alle mr-leden achter het standpunt staan, het is een grote verantwoordelijkheid en vaak wordt contact met de media gezien als nestbevuiling.”

Kan de leiding een spreekverbod opleggen?

Berkhout: “Op scholen heeft de mr ook de taak om openbaarheid en transparantie te bevorderen, en verantwoording af te leggen aan de achterban. Als je niet met de media mag praten terwijl de overlegpartner dat wel doet, kan het lastig worden. Bij grote bedrijven zie je ondernemingsraden dan ook zonder terughoudendheid de media bedienen met meningen en informatie. In het onderwijs kan de geschillencommissie per geval vaststellen wat wel en niet acceptabel is, dat laat zich niet in zijn algemeenheid vastleggen in wetgeving.”

Bohlken: “Het onderwijs is nog steeds heel hiërarchisch ingericht. De bestuurder wil als enige vragen van de media beantwoorden, maar dat vind ik niet terecht. Er is zeggenschap en medezeggenschap, de bestuurder kan nooit beide standpunten vertegenwoordigen.”

Wie voert het woord namens de medezeggenschap?

Bohlken: “Het ligt voor de hand om dat door de mr-voorzitter te laten doen, maar het komt voor dat conflicten persoonlijk worden gemaakt. Dan worden personen aferekend op de mr-standpunten. We hebben bij een conflict op het Drachtster Lyceum gezien dat twee mr-leden door de rector naar huis werden gestuurd, wat later weer is teruggedraaid. In zo'n onveilige situatie kun je ervoor kiezen om een ouder het woord te laten voeren namens de mr.”

Wat als de media onverwacht zelf contact zoeken?

Journalisten zijn soms ook ouders, hebben vrienden en kennissen. Ze kunnen toevallig ontdekken dat er op een school iets aan de hand is, en dan proberen de meeste media om meerdere visies te

weten te komen. Wat het bestuur of de directie vindt is voor een journalist net zo interessant als de opvattingen van personeel, leerlingen en ouders. Contactgegevens van de mr zijn meestal te achterhalen via de schoolgids of andere informatie online. Reageer altijd, ook al kun je slechts melden dat de mr nu geen commentaar kan geven. Berkhout: “Zodra er een conflict is, zijn veel mensen geïnteresseerd. Zorg dat je een zorgvuldig besluit neemt in de mr en spreek af wie het woord voert. Informeer het bestuur daarover, zodat het niet als een verrassing komt. Je kunt met opzet op iemands tenen gaan staan als dat nodig is, maar doe het niet per ongeluk.” ▶

‘Het onderwijs is nog steeds heel hiërarchisch ingericht’



Bohlken: “Je hoeft niet per se naar de pers te stappen, je kunt de bestuurder ook informeren dat er vragen van buiten zijn gekomen. Denk eraan als een middel in de onderhandelingen. Maar als je zoiets zegt, moet je wel in staat zijn om het te gebruiken.”

Heeft de mr bij mediacontacten extra incassingsvermogen nodig?

Berkhout: “In het onderwijs heeft de medezeggenschap best veel invloed in vergelijking met het particuliere bedrijfsleven. Voor bestuurders die graag besluiten nemen is dat weleens lastig, daar mag een mr ook weleens aan denken. Ik denk dat aan incassingsvermogen meestal meer wordt gevraagd van bestuurders dan van medezeggenschappers. Wat je als mr in elk geval niet moet doen als het moeilijk wordt, is aftreden. Dat is sowieso niet goed voor de medezeggenschap.”

Hoe organiseer je perscontact?

Bohlken: “Ik zie eigenlijk nooit dat een mr een persbericht stuurt of mediacontacten direct belt. Meestal komt er via een brief of een ander document naar buiten. Wees er dan voorbereid op telefoontjes, want de journalisten willen altijd meer weten dan er in zo'n brief staat.”

Berkhout: “Er zijn mr-leden die enthousiast opereren in dit soort situaties, voor anderen is het vooral ongemakkelijk. Medezeggenschappers zijn vaak leraren en dat zijn in het algemeen niet van die ruziemakers. Maar je werkplezier neemt af als je in conflict bent. Zet je als mr de bezorgdheid niet om in daden, dan blijf je in de hoek zitten waar de klappen vallen. Er zijn regels en rechten in de medezeggenschap, je kunt daarmee stevig en netjes optreden. Dan trekken de mensen die zich niet aan de regels houden uiteindelijk aan het kortste eind.”

Welke gevolgen kan publiciteit hebben?

Bohlken: “De mr neemt een grote verantwoordelijkheid. Als een bestuurder echt niet functioneert, kan publiciteit het machtsmiddel zijn om die persoon te laten vertrekken. Dat heb ik vier keer zien gebeuren, bijvoorbeeld bij de rector die mr-leden naar huis stuurde omdat ze zich niet buitenspel lieten zetten. Publiciteit helpt meestal niet om eruit te komen bij een zo hoog opgelopen conflict. Daarom is het echt het einde van de escalatieladder.”

Berkhout: “Als je de rechten van de mr goed gebruikt, komt het in het overgrote deel van de gevallen goed. Met zelfvertrouwen, kennis en indien nodig deskundig advies kan medezeggenschap het verschil maken, soms via de media.” ■



Lessen in medezeggenschap

VERVOLG VAN PAGINA 3

Voor leerlingen in de medezeggenschap is scholing belangrijk, zeggen de leerlingen van de gmr van de Stichting Carmelcollege. “Dan leer je wat je rechten zijn, je denkt na over contact met je achterban en je leert dat het belangrijk is om je stem te laten horen: je mag in de mr altijd zeggen wat je ergens van vindt.”

De basiscursus die zij zelf hadden gevolgd en een bijeenkomst voor alle medezeggenschappers binnen de stichting Carmel, riepen in 2023 het idee op om een specifieke bijeenkomst te organiseren, voor zowel geïnteresseerde leerlingen als actieve leden van een leerlingenraad of medezeggenschapsraad. Josse: “Juist omdat het mr-werk voor leerlingen extra ingewikkeld is, vanwege hun gebrek aan ervaring en daardoor soms zelfvertrouwen.” Waar sommige docenten meer dan tien jaar in een mr zitten, is drie jaar voor leerlingen al heel wat: “De eerste schooljaren begin je hier niet aan. Het duurt minstens een jaar voor je het een beetje snapt en dan doe je na 1 of 2 jaar examen en ga je van school af.”

Josse: “Zeker in een leerlingenraad is het goed als je begrijpt wat er in een medezeggenschapsraad speelt. Voor ons als mr is de leerlingenraad erg waardevol als achterban, om te horen wat er speelt. Je kunt elkaar helpen. En we hoopten met zo'n dag natuurlijk meer leerlingen te enthousiasmeren voor het mr-werk.”

Nürkiye legde contact met alle Carmel-medezeggenschapsorganen, van dmr tot



Op de foto staan Bjorn, Josse en Juliëtte. Quinn en Nürkiye konden in verband met een toetsweek niet bij het gesprek aanwezig zijn.

en met mr en cmr. “Echt veel werk. Je moet er flink achteraan zitten.” Er kwamen bijna vijftig leerlingen naar het plenaire programma, met daarna twee sprekers. Aob-trainer Aysegül Aslan verzorgde een workshop achterbancontact. Karin van Oort, voorzitter van het college van bestuur van Carmel, gaf haar visie op het initiatiefrecht van leerlingen. “Wij dachten eerlijk gezegd: een bestuurder zit niet te wachten op leerlingen die zich overal mee bemoeien en hun mond open trekken,” zeggen Bjorn, Josse en Juliëtte. “Maar zij benadrukte dat zij dat juist wél wilde en inspirerend vond. Zij legde uit hoe je dat initiatiefrecht slim kunt gebruiken. Wij kwamen als leerlingen met problemen op onze school en zij kwam direct met praktische tips.”

Bij elk onderwerp, of het nu over het mobieltjesverbod of huiswerk tijdens

toetsweken ging, benadrukte Van Oort dat de leerlinggeleding via het initiatiefrecht kan pleiten voor aanpassingen van beleid. Zorg dat je als leerling niet als zeur kunt worden weggezet, tipte Van Oort: “Zij adviseerde: wees slim, onderbouw wat je zegt. Kom met aanbevelingen die je baseert op onderzoek. Zorg dat je weet wat docenten, ouders en andere leerlingen ergens van vinden, zoek medestanders, dat helpt.”

“In de mr werk je natuurlijk samen met personeel en ouders, maar de afstand voor leerlingen is het grootst. Op zo'n dag krijg je handvatten, je doet nieuwe kennis op, je bouwt een eigen netwerk op. Ook al mis je ervaring, hierdoor krijg je meer zelfvertrouwen. Dat helpt ons zeker bij het mr-werk. We hopen dat andere onderwijsinstellingen hier ook mee aan de slag gaan.” ■

Pak professionele ruimte, maak dat statuut

Het is al zes jaar wettelijk verplicht, maar op veel scholen hebben docenten nog niets gedaan aan het schrijven van een professioneel statuut. Onlangs heeft de Onderwijsinspectie controles aangekondigd. Wat nu? De Algemene Onderwijsbond biedt een voorbeeldstatuut aan voor docenten in het primair en voortgezet onderwijs die aan de slag willen.

‘Docenten zijn te vaak uitvoerders van beleid dat ergens anders is verzonnen’

W

ie aan docenten vraagt of er op hun school een professioneel statuut is, ontmoet meestal verbaasde

blikken. ‘Nooit van gehoord’, ‘geen idee’ of in het beste geval: ‘weleens iets over gelezen, maar het is een vaag verhaal, toch?’ Zelfs schoolleiders blijken vaak geen idee te hebben wat het professioneel statuut is en wat ze ermee moeten.

Beleidsmedewerker Roos Bonnemaïjers van de AOb kent de praktijk, maar ze vindt het superjammer, want het professioneel statuut is naar haar mening wél belangrijk. “Docenten zouden in het onderwijs de professionals moeten zijn. Maar in de praktijk zijn het te vaak uitvoerders van beleid dat ergens anders is verzonnen. Dat maakt het

vak toch onaantrekkelijk? Als professional wil je autonomie, wil je zelf de afspraken maken en regels opstellen rondom je vak.”

IDEE VAN ELDERS

Als voorbeeld noemt ze scholen waar wordt besloten om met woordrapporten te gaan werken. “Als docent word je in de planfase vaak niet bij dat soort ideeën betrokken. De mr keurt een besluit soms wel goed, maar zulke veranderingen zijn ergens anders bedacht. Als goede en ervaren docent kun je hierdoor meer werkdruk ervaren.” En dat kan vervelende gevolgen hebben. “Als besluiten bij wijze van spreken uit de lucht komen vallen, jaag je uiteindelijk goede mensen het onderwijs uit. Want die willen zelf ook wat te zeggen hebben. Als vakbond

horen we dit soort zaken vaak, maar veel docenten weten niet goed hoe ze de dialoog met de schoolleiding kunnen voeren over zo'n professioneel statuut en wat daarin moet staan." Er veranderen continu zaken op school, ziet Bonnemaïjers. "In de manier van toetsen bijvoorbeeld, of je moet ineens hybride les gaan geven, of de scholengroep start met een eigen academie, ik hoor van alles voorbijkomen." Het kan natuurlijk heel goed zijn, zegt ze, een mooie tekst voor een rapport schrijven over elke individuele leerling: "Dat zegt waarschijnlijk meer dan een cijfer alleen. Maar het is voor een docent ook héél veel meer werk. Net zoals een eigen academie

waar je naartoe moet: misschien nuttig, maar het kost allemaal tijd en je kiest er niet zelf voor, het gaat ten koste van je vrijheid als docent. Beslissingen waar je niet bij betrokken wordt leiden vaak tot frustratie en meer werkdruk. Het is niet iets wat je zelf hebt bedacht en uitgezocht en waar je zin in hebt."

WETTELIJK BREEKIJZER

Het idee achter het professioneel statuut is dat er concrete afspraken zijn over de professionele ruimte van leraren: waar ga je als docent over bij het uitoefenen van jouw vak? Het professioneel statuut maakt deel uit van de Wet Beroep Leraar (2017). Wat

heb je nodig om goed onderwijs te kunnen geven en wie beslist waarover, dat moet erin staan. In een gezamenlijk opgesteld professioneel statuut kunnen dus afspraken staan over wie de leermiddelen kiest, wie bepaalt wanneer en hoe er wordt getoetst en hoe docenten de leerlingdossiers bij willen houden.

Docenten die wel met het professioneel statuut aan de slag gingen, zijn daar best tevreden over, bleek uit een artikel in het Onderwijsblad van de AOb, eind 2021. Een docent: "Als zaken op een school al jaren hetzelfde lopen kan het gesprek over het professioneel ►

'Beslissingen
waar je niet bij
betrokken wordt
leiden vaak tot
frustratie en meer
werkdruk'



'Zelf de regie pakken leidt tot meer plezier in je werk en verhoogt de kwaliteit van het onderwijs'

statuut een breekijzer zijn" en "het leidde tot betrokkenheid. (...) Mensen durfden te praten over wat zij anders wilden." Een andere docent: "Door het professioneel statuut zijn we ons meer bewust van de rechten en plichten die je als docent hebt. (...) Soms wordt er nog weleens een beslissing genomen zonder het team erbij te betrekken en dan kunnen we wel tegen de schoolleiding zeggen: als jij wilt dat we profs zijn, moet je ook onze ruimte respecteren. Soms wordt een beslissing dan teruggedraaid."

WERK MET HANDVATTEN

De AOb vond aanvankelijk dat er geen voorbeeldstatuut moest komen, zodat docenten helemaal zelf kunnen beslissen hoe 'hun' statuut eruitziet en wat erin staat. Maar blijkbaar is dat toch te veel gevraagd aan een hele drukke beroepsgroep, concludeert Bonnemaïjers. "Het is natuurlijk altijd handig om een paar handvatten te hebben. Dus die geven we nu." Op de site van de AOb kunnen leden nu een voorbeeldstatuut downloaden.

Bonnemaïjers adviseert om in het voortgezet onderwijs een soort docentenraad samen te stellen, die hiermee aan de slag gaat. "Dus na een eerste gezamenlijke inventarisatie bijeenkomst misschien vijf mensen delegeren, en niet alle honderd steeds bij elkaar komen. Dit moet dus ook geen stuk worden dat door iemand van HR wordt geschreven, het moet van de docenten zélf zijn." Om dat mogelijk te maken moeten docenten er de tijd voor krijgen, benadrukt ze. "Dit moet je als schoolleiding natuurlijk faciliteren."

De medezeggenschapsraad kan het onderwerp agenderen als er niets gebeurt (via het initiatiefrecht), maar speelt als orgaan geen rol bij het opstellen van een professioneel statuut. De personeelsleden in de mr kunnen uiteraard wel meepraten, het is immers ook hun professionele ruimte. Bij een statuut gaat het echt om zeggenschap, om afspraken die je vooraf maakt en op papier zet. Dat een plan door docenten zelf is gemaakt, maakt het werk voor de mr waarschijnlijk wel makkelijker,

omdat het dan 'breed gedragen' beleid is en geen plannetje dat van bovenaf wordt gedropt.

ZENDINGSWERK

Zorg dat het een praktisch document wordt, zegt Bonnemaïjers. "Het moet niet ver van je af staan. Gewoon veel concrete voorbeelden erin: waar gaat dit over, wie beslist wat."

Autonomie betekent niet dat je de deur van je klaslokaal dicht mag doen en alleen op eigen houtje werken:

"Wat wil je als team, dat is het punt. Je maakt gedragen afspraken met elkaar over hoe je wilt werken. In andere beroepsgroepen is het al zo normaal: in de zorg vertrouw je toch ook op de professionaliteit van medewerkers, dat je huisarts voldoende ruimte heeft om zelf beslissingen te nemen?"

De AOb realiseert zich dat veel mensen hier niet op zitten te wachten. "Waarom moet dit, we moeten al zoveel, dat is vaak de standaardreactie die we horen. Maar we vinden echt dat we hier nuttig en belangrijk zendingswerk te doen hebben. Zelf de regie pakken en de dingen kunnen doen op de manier die jij belangrijk vindt, leiden zeker tot meer plezier in je werk en dat verhoogt zeker de kwaliteit van het onderwijs."

Bonnemaïjers ziet zelfs mogelijkheden voor personeelsswerving: "Zo'n professioneel statuut zegt iets over jouw school en over de keuzes die daar worden gemaakt, welk teamgevoel er heerst, dat maakt ook of mensen bij jou willen werken." ■



SCAN DE CODE EN LEES MEER
OVER PROFESSIONELE AUTONOMIE,
INCLUSIEF HET VOORBEELDSTATUUT
VOOR AOB-LEDEN

Uitspraken

Eenvoudige zaak, beperkte kosten

Mag de medezeggenschapsraad advies inwinnen als de dreigende sluiting van een school vrijwel onafwendbaar lijkt? Ja, heeft de geschillencommissie al meerdere keren geantwoord, maar het Limburgse schoolbestuur Wijzers in Onderwijs dacht er in 2023 toch anders over. Zonde van het geld, oordeelden de bestuurders, en dat vonden ze voldoende belangrijk om door te strijden tot de hoogste rechter, de Ondernemingskamer bij het Gerechtshof in Amsterdam.

Dit alles draait om basisschool Op de Sleek, gelegen in het kerkdorp Sleek tussen Roermond en Sittard. Omdat het aantal leerlingen al drie jaar beneden de opheffingsnorm lag zodat sluiting in 2024 dreigde, wilde het bestuur daarop vooruitlopen door in 2022 te fuseren. Daar dacht de medezeggenschapsraad anders over: die wilde alles op alles zetten om opheffing toch te voorkomen, en dan komt een fusie te vroeg.

Bij zulke complexe onderwerpen hebben de medezeggenschappers recht op ondersteuning door een expert, staat in de Wet medezeggenschap op scholen. Het schoolbestuur dient de kosten te betalen, zodat de medezeggenschap in staat is om goed te adviseren, beargumenteerd in te stemmen, of juist niet in te stemmen.

Het bestuur, dat in die tijd tien scholen onder zijn hoede had, ging eerst akkoord met de ingehuurde expertise, maar begon daarna tegen te stribbelen. Zolang er geen aanvraag om advies of instemming ligt, redeneerden de schoolbestuurders, heeft de mr geen externe expertise nodig. En daarmee lag er opeens een stapeltje onbetaalde rekeningen, want de expert had zijn werk al gedaan.

In het vorige nummer van InfoMR (1/2024) is al beschreven hoe de Landelijke Commissie Geschillen WMS het schoolbestuur grotendeels ongelijk gaf: de mr mag zich altijd laten adviseren als dat nodig is, binnen de grenzen van redelijkheid als het gaat om te declareren uren en tarieven. En als er een geschil ontstaat, komen de kosten daarvan ook

voor rekening van het bevoegd gezag. Dat de school inmiddels was gefuseerd, maakt daarbij niet uit.

Het schoolbestuur zocht het hogerop, waarbij tussen de advocaten van de mr en die van het bestuur een uitgebreide briefwisseling ontstond. De kosten bleven in die periode uiteraard oplopen aan beide kanten.

Was dat nodig? Net als de geschillencommissie vindt ook de Ondernemingskamer dat de mr recht heeft op het raadplegen van een expert over gewichtige onderwerpen zoals de dreigende sluiting van de school. En wederom bevestigt de hoogste medezeggenschapsrechter dat procedurekosten altijd voor rekening van het schoolbestuur komen. Dit om de toegang tot het recht en expertise voor beide partijen gelijk te houden.

Wel legt de Ondernemingskamer een limiet op aan de te declareren uren. Hoeveel brieven de advocaten elkaar ook willen schrijven, met vijftien uur bij de geschillencommissie en vijftien uur bij de Ondernemingskamer moet een specialistische jurist uit de voeten kunnen. Daarmee heeft het schoolbestuur toch bespaard op de ingehuurde expertise door de mr. Hoe het zit met de kosten van de bestuursadvocaat is niet op te maken uit de uitspraak. De gmr van de negen overgebleven scholen bij Wijzers in Onderwijs zou er een interessant gesprek over kunnen voeren.

GERECHTSHOF AMSTERDAM 200.335.386/01 OK,
22 MAART 2024

Rick van Workum & Emile Thijssen

‘Werk aan je voortschrijdend inzicht’

Rick van Workum en Emile Thijssen werken bij Voion (vo in ontwikkeling) en zijn daar verantwoordelijk voor het programma Veilig en vitaal werken. “Een heel breed onderwerp waar de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad veel invloed kan uitoefenen.”

Een paar maanden geleden viel er een pot kwik kapot in een scheikundelokaal van een middelbare school. De docent ruimde de giftige stof zo goed en zo kwaad als het ging, meteen op. Het incident had gelukkig voor niemand nadelige gevolgen, maar de achterliggende

vraag is of je überhaupt wel kwik moet willen hebben in een school, zegt Rick van Workum. “Natuurlijk, een docent kan daar leuke proefjes mee laten zien. Maar de vraag is of de onderwijskundige doelstellingen opwegen tegen de gezondheidsrisico's waaraan de docent, de toa en de leerlingen worden blootgesteld. Waarom zou je gevaarlijke stoffen je school in halen?”

HARDE EN ZACHTER KANT
Veilig en vitaal werken gaat over enorm veel verschillende zaken, waarbij Emile Thijssen en Rick van Workum onderscheid maken tussen de ‘harde en de zachte kant’. Bij die eerste gaat het vooral om tastbare zaken zoals de veiligheid van het gebouw, eventuele machines die erin staan, het gebruik van gevaarlijke stoffen, de ventilatie en of je bureaustoel wel

goed is ingesteld. “Daar denken de meeste mensen aan als het om arbo gaat. Bij de zachte kant gaat het om onderwerpen als werkdruk en sociale veiligheid: dat zijn in het vo de grootste gezondheidsrisico's. Een werkgever is wettelijk verplicht om de gezondheid van z'n werknemers niet in gevaar te brengen, en dat gaat dus over beide aspecten. Als Voion proberen we zowel bestuurders als werknemers daarin te ondersteunen. En dan niet door ad hoc brandjes te blussen, maar door te helpen bij de brandpreventie.” Hoe ze dat doen is te zien op de site. Voion-medewerkers ondersteunen of entameren onderzoek naar zaken als (aanpakken van) werkdruk, ziekteverzuim, veilige praktijklokalen of een gezond binnenklimaat. Er is een telefonische helpdesk, een collectie praktijk- ▶



*Rick van Workum (links) en
Emile Thijssen van Voion.*

verhalen, er verschijnen nieuwsbrieven en het deel over veilig en vitaal werken op de Voion-site bevat een uitgebreide en toegankelijke kennisbank voor alles wat met goede arbeidsomstandigheden te maken heeft: van het werken met gevaarlijke stoffen op school tot en met het belang van het voeren van een goede teamdialoog of veranderingen in het taakbeleid. De personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad op school heeft veel te zeggen over gezonde en veilige werkomstandigheden, benadrukt Thijssen. “Als het gaat om de keuze voor een arbodienst, het contract onderhouden met de bedrijfsarts, of de keuze voor een preventiemedewerker bijvoorbeeld.”

BEGRIJ EN INZICHT

Arbo is heel veelomvattend, licht hij toe. “Een pmr houdt zich vaak vooral bezig met de onderwijsinhoud en het primaire proces, maar over de arbeidsomstandigheden van alle collega’s hebben ze ook veel medezeggenschap en daar is soms weinig aandacht voor.” Begrijpelijk, want de werkdruk is natuurlijk al hoog, maar Van Workum en Thijssen pleiten toch voor de aanstelling van een ‘aandachtsfunctionaris voor arbeidsomstandigheden’ binnen de personeelsgeleding van een medezeggenschapsraad. “Die hoeft niet alle kennis in huis te hebben, maar die kan wel zorgen voor een netwerk, en de contacten onderhouden met de preventiemedewerker, de bedrijfsarts en de schoolleider over dit onderwerp. Plan dat soort gesprekken in.”

Van Workum: “Het gaat bij Arbo zeker niet alleen om wat mag, wat moet, en waar staat het. Het gaat om begrip en inzicht. Het is belangrijker dat je snapt waar het om gaat dan dat je alle regels kent. Dat je weet dat de vuistregel is om eens in de vier jaar de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) opnieuw te doen is fijn, maar begrijpen dat de RI&E actueel moet zijn is belangrijker. Als tussendoor de school helemaal is verbouwd, of er is een reorganisatie geweest die veel onrust heeft veroorzaakt, dan heb je dus niets meer aan

‘De pmr heeft veel te zeggen over gezonde en veilige werkomstandigheden’

dat oude document dat in die la ligt.” En het is mooi als een school het ziekteverzuim in kaart brengt en periodiek bespreekt “maar het gaat altijd om een verdiepingsslag: waarom is het bij die ene sectie zoveel hoger, of juist bij die bepaalde groep werknemers? Je moet altijd zorgen dat je over de benodigde cijfers beschikt en verder kunt inzoomen. Zo ontdek je of iets een individueel probleem is, of dat je als school misschien iets niet goed organiseert.” En in beide gevallen is actie geboden, zegt Emile Thijssen. “Een RI&E gaat over de volle breedte van alles op school dat nadelig kan zijn voor de veiligheid en gezondheid. De belastbaarheid van individuen kan behoorlijk uiteenlopen en ook afhankelijk zijn van loopbaan en levensfase. Daar moet een werkgever rekening mee houden. Een starter loopt tegen andere dingen aan dan iemand met een druk gezin die ook nog mantelzorger is voor haar moeder, een docente in de overgang of juist een personeelslid dat aan het eind van zijn of haar loopbaan zit.”

VOORTSCHRIJDEND INZICHT

Emile Thijssen: “Werk heeft als het goed is, een positieve invloed op je leven en je gezondheid. Maar er moet ook voldoende aandacht zijn op momenten dat dit niet het geval is. De pmr heeft daar een rol: hoe zit het met de werktevredenheid hier, met het ziekteverzuim, wat kan er beter en moet dus anders?”

Er is continu sprake van voortschrijdend inzicht als het gaat om gezondheid en veiligheid, zegt Van Workum. “Werk mag niet schadelijk zijn voor de gezondheid van werknemers. Maar mensen hebben jarenlang met Chroom 6 en asbest gewerkt. Gymnastiekdocenten staan soms zes uur per dag in de herrie van leerlingen in een gymzaal met een slechte akoestiek: toch verandert daar weinig aan.” Thijssen: “De erkenning dat zaken als de overgang, een echtscheiding of taken als mantelzorger erg belastend kunnen zijn, en dat het belangrijk is dat medewerker en leidinggevende daar een goed gesprek over voeren, is ook relatief nieuw. Er moet in het kader van duurzame inzetbaarheid oog zijn voor wat de medewerker nodig heeft, en ook wat dat betekent voor het team en de organisatie.”

VERDER KIJKEN

Van Workum: “De aandacht gaat in het onderwijs altijd naar het primaire proces, daar is iedereen op gefocust. Maar het gaat op een school niet alleen om de onderwijsinhoud, het gaat ook om de vraag: hoe werken wij samen? Je hebt ook mensen nodig in een organisatie die verder kijken.” Thijssen: “De komende jaren krijgen steeds meer mensen te maken met een taak als mantelzorger, dat kun je nu al zien aankomen. Er komen steeds meer ouderen, er zijn steeds minder verzorgenden beschikbaar; er zal steeds vaker een beroep worden gedaan op de naaste omgeving. Dat wordt dus een uitdaging, om de werk-privébalans goed te houden. Hoe houden we iedereen hier gezond en inzetbaar? Daar zijn goede werkgevers al mee bezig. Als pmr ben je gesprekspartner en heb je instemmingsrecht op arbo en verzuim. Pak die rol en ga het gesprek aan. Dat zal niet altijd eenvoudig zijn en je moet dat wel durven. Maar werkgever en pmr willen natuurlijk hetzelfde: goed onderwijs. Voion biedt handvatten en hulp om die dialoog aan te gaan op school.” ■



SCAN DE CODE
EN LEES MEER
OVER ARBO

**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

COLOFON

Dit nummer van InfoMR is de laatste uitgave van de Algemene Onderwijsbond voor de personeelsgeleding van medezeggenschapsraden. Medezeggenschapsraden met een mr-servicepakket ontvangen vanaf september op hun interesse toegesneden artikelen via een nieuwsbrief. Andere geïnteresseerden kunnen zich aanmelden voor de algemene nieuwsbrief medezeggenschap: aob.nl/aanmelden-nieuwsbrieven

Redactie-adres

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

Hoofd- en eindredactie

Miro Lucassen, Anka van Voorthuisen

Redactieraad

Philippe Abbing, Lisette Douma, Mark van Essen, Floris IJsendorn, Marcel Koning, Annemarie van Luik, Koos Marinus, Moniek Scheelings

Fotografie

Fred van Diem, Angeliek de Jonge,

Grafisch ontwerp

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

Illustraties

Nino Maissouradze, Typetank

Druk

Senefelder

Advertentie-exploitatie

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.

Basis medezeggenschap
13 en 27 juni, po, Utrecht

Korte online basistraining
6 juni, po en vo



MR NETWERKEN

19 JUNI

online: verhouding
mr/gmr (po)



CURSUS AANBOD

- Volledige agenda
- Extra informatie
- Inschrijving

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

Wil jij je medezeggenschapswerk naar een hoger niveau tillen?

VOLG DE ONLINE TRAININGEN VAN DE AOb



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

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

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

Schrijf je
direct in
via

aobmedezeggenschap.nl/online-medezeggenschap

AOb | Medezeggenschap
MEERZEGGENSCHAP VOOR JOU

AObmedezeggenschap.nl > Cursussen

