

# InfoMR

TIJDSCHRIFT VOOR MEDEZEGGENSCHAPSRADEN

**Eerst de zaken  
op orde, dan vrij  
taakbeleid**

**Functiemix:  
houd het vizier  
op L11**

**Begroting:  
het gaat om  
de keuzes,  
niet om  
de knaken**





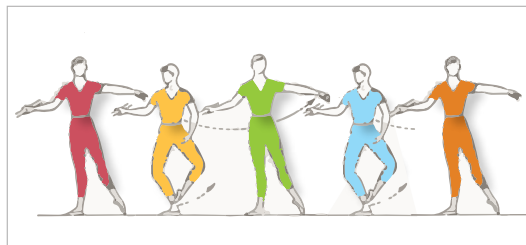
## INHOUD

PAGINA 10



## Mijn MR

RSG Ter Apel



PAGINA 23

## Fusiedans om invloed



PAGINA 28

## Bestuursgiganten

## EN VERDER

- 4 Nieuws uit het land**
- 6 Taakbeleid**
- 13 Gevraagd en beantwoord**
- 14 Functiemix**
- 17 Column: Historie**
- 18 Begroting**
- 22 Mr en cao**
- 24 De AOb-expert**
- 26 AOb mr-service**
- 31 Uitspraken**

## COLOFON



InfoMR verschijnt viermaal per jaar en is een uitgave van de Algemene Onderwijsbond voor de personeelsgeleding van medezeggenschapsraden. Het blad wordt verzonden ter attentie van de mr op elke school voor primair en voortgezet onderwijs. Bij de AOb 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](mailto:info@aob.nl)

### Redactie-adres

Redactie InfoMR, AOb,  
Postbus 2875, 3500 GW Utrecht,  
[infopuntmr@aob.nl](mailto:infopuntmr@aob.nl),  
0900 463 6262,  
[www.aobmedezeggenschap.nl](http://www.aobmedezeggenschap.nl)

**Hoofd- en eindredactie**  
Miro Lucassen, Anka van Voorthuisen

**Redactieraad**  
Philippe Abbing, Lisette Douma,  
Floris IJsendorn, Marcel Koning, Koos Marinus, Perry van Liempt

**Fotografie** Jan Anninga, Fred van Diem, Peter van Dorst

**Grafisch ontwerp en Illustraties**  
Typetank: Ivo de Boer, René van den Berg en Peter van Dorst

**Druk** Habo DaCosta

**Advertentie-exploitatie**  
Onderwijsmedia, 030 210 2386,  
[sales@onderwijsmedia.nl](mailto: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 HENRIK DE MOEL

**‘Focus op lesgeven’**

TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN BEELD PETER VAN DORST

Afstand houden, ventileren, online onderwijs, scholen die op advies van de GGD (deels) moeten sluiten vanwege het hoge aantal besmettingen, docenten die liever niet meer fysiek voor de klas staan: al maanden is de impact van corona op het onderwijs elke dag in het nieuws. De Algemene Onderwijsbond wordt overspoeld met vragen, de FAQ-coronacrisis op de site is enorm populair en biedt vaak antwoord.

Hoe het echt gaat in het onderwijs, daar kan hij geen eenduidig antwoord op geven, zegt dagelijks bestuurder vo Henrik de Moel.

“Het is op elke school weer anders, we horen veel wisselende geluiden. Overal blijkt dat het afstand houden enórm moeilijk is bij pubers. Daar worstelt iedereen mee.”

Wat hij ook weet: “Scholen houden zich nog te veel bezig met andere zaken dan het lesgeven. Er zijn nog steeds open dagen, er worden fysiek vergaderingen georganiseerd: doe dat níet.

Focus je op school uitsluitend op het lesgeven. De rest kan online of niet. Dat zeggen wij, dat zegt de VO-raad, het staat op de site van de rijksoverheid en dat moet nu écht bij iedereen goed tussen de oren komen. Geen open dag voor kinderen uit groep 8. Dat lijkt misschien onschuldig, maar die worden ook allemaal weer gebracht en gehaald en dat is gewoon níet de bedoeling.”

Scholen vrezen de energierekening merkt hij ook, nu ramen en deuren vaak de hele dag open staan om te ventileren. “Lees de instructies in de handreiking ventilatie van de PO- en VO-raad



daarover nog eens goed door. Je hoeft niet de hele les te ventileren, tussen de lessen door alles

openzetten is vaak genoeg. En dat scheelt ook voor de kou.”

(LEES VERDER OP PAGINA 4)

## MEDEZEGGENSCHAP NIEUWS

# Mr-werk door corona zwaarder

(VERVOLG VAN PAGINA 3)

De coronaperiode vraagt veel van medezeggenschapsraden, merkt AOb-bestuurder Henrik de Moel. "Het werk is zwaarder want je moet snel schakelen en zorgen dat je op de hoogte blijft. Je wilt als mr de aanpassingen op het

beleid in de gaten houden en de veranderingen in het protocol. Dat is extra werk." Hij adviseert mr's om zeker af te spreken hoe lang een coronamaatregel geldt, hoe de evaluatie verloopt en op welke manier de zaken zo nodig worden bijgesteld. De Moel: "Ik hoor van medezeggenschappers dat bestuurders hen niet overal bij

betrekken. Dat moet natuurlijk wel. De bevoegdheden zijn niet veranderd. Het is natuurlijk belangrijk dat er snel wordt gehandeld en dat betekent als mr dat je snel bij de achterban op moet halen wat ze ergens van vinden." En dan pas oordelen, adviseren of instemmen: "Je moet niet klakkeloos voorstellen overnemen, ondanks alle haast moet je zorgvuldig zijn. Vraag je af: wat vragen we van onze collega's in deze ingewikkelde tijd. Kijk wat collega's die thuis werken extra nodig hebben, aan materiaal, of aan vergoeding. Denk erover na en stel dat op school aan de orde."

"Denk ook aan leerlingen die niet op school zijn en die je toch zou moeten bedienen, volgens de schoolleiding. Terwijl je in de klas lesgeeft ook nog

een Teams-sessie in de gaten houden en vragen beantwoorden van leerlingen die er niet bij kunnen zijn omdat ze ziek zijn of op een testuitslag zitten te wachten: dat kan gewoon niet. Je kunt niet fysiek en online tegelijkertijd lesgeven, staat in het coronaprotocol van de sociale partners en dat staat er niet

voor niets. Verder zijn er de coronanormen van de Arbocatalogus om het besmettingsgevaar te beperken." Een leerkracht die alles oppakt, vergroot de kans op een burn-out bij zichzelf en collega's, waarschuwt de AOb. "Dan vallen mensen niet om vanwege corona, maar door de verhoogde werkdruk."

Het is nu voor ieder-

een duidelijk dat het onderwijs een essentiële sector is, en lesgeven écht een vak. Dat is aardige bijvangst, constateert De Moel. "Maar waar politie en zorg een financiële bonus krijgen, zien mensen in het onderwijs daar nog niets van terug." En: "Het belang van alle Arbowedgeving is nu nog duidelijker. Kijk naar die ventilatienormen: zo veel scholen hebben dat niet op orde! Straks is het dan eindelijk misschien wel goed geregeld, door corona. Dat is dan nog het kleine beetje winst dat er misschien uit voortkomt." ■

**PROTOCOL:**[BIT.LY/VO-CORONAPROTOCOL](https://bit.ly/vo-coronaprotocol)**ARBOCATALOGUS:**[BIT.LY/ARB0-CORONA](https://bit.ly/arb0-corona)

## 11

Op 11 procent van de scholen in Nederland (dat zijn bijna 800 gebouwen) voldoet de ventilatie niet aan de wettelijke normen. Dat concludeert het Landelijk Coördinatieteam Ventilatie op Scholen (LCVS), na een inventarisatie onder schoolbesturen. De onderzoekscommissie is sinds half augustus actief, vanwege de zorgen die er zijn over de rol van ventilatie bij de verspreiding van corona binnen gebouwen. Bij 38 procent van de gebouwen voldoet de ventilatie wél aan de wettelijke normen. Iets meer dan de helft van de ondervraagde scholen (51 procent) weet het nog niet; daar is de ventilatie nog in onderzoek.

## 360

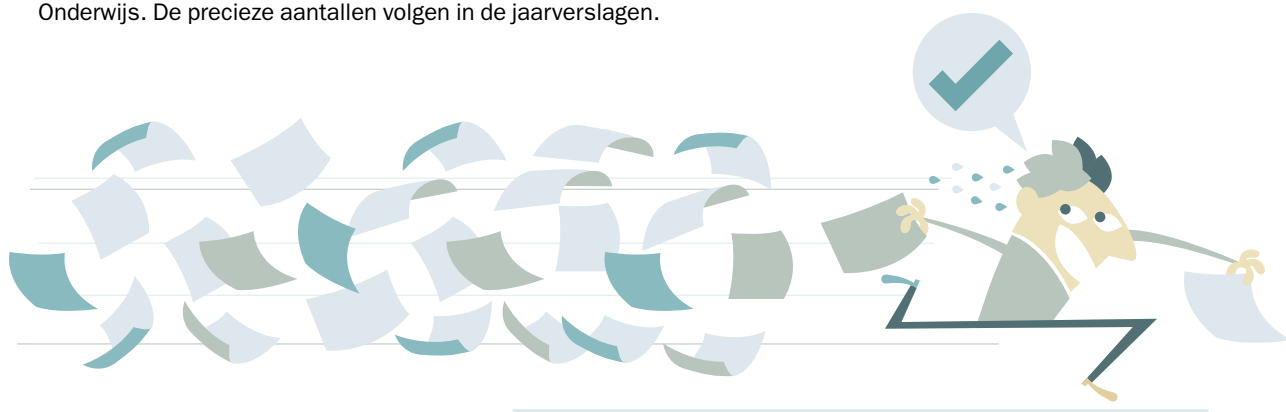
Om scholen en gemeenten te helpen de ventilatie te verbeteren heeft het ministerie van Onderwijs 360 miljoen euro gereserveerd. Daarvoor kunnen scholen bijvoorbeeld extra roosters laten plaatsen of klappramen laten installeren. Een CO2-meter kan waarschuwen wanneer er onvoldoende frisse lucht in een lokaal is.

## 30

Als metingen duidelijk maken dat bouwkundige aanpassingen nodig zijn, kan er dus een beroep worden gedaan op het extra geld vanuit Den Haag voor maximaal 30 procent van de gemaakte kosten. De andere 70 procent moet de school zelf betalen of bij de gemeente los zien te peuten.

## Inhaalslag bij Onderwijsgeschillen

De klachtencommissies van Onderwijsgeschillen hebben na een ongewoon kalm voorjaar te maken gekregen met een inhaalslag. Ook het aantal geschillen over passend onderwijs was in het voorjaar laag, maar kwam in de zomerperiode weer op gang. De aantallen zijn met het eind van het kalenderjaar in zicht inmiddels weer op een vergelijkbaar niveau als in 2019, laat de stichting Onderwijsgeschillen weten: ongeveer 100 voor het passend onderwijs en ruim 200 bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs. De precieze aantallen volgen in de jaarverslagen.



### Online scholing medezeggenschap

Juist in deze crisissituatie hebben veel scholen behoefte aan extra begeleiding. Wat kan de mr bijvoorbeeld bijdragen aan een veilig werkklimaat? Weet de achterban wat wel of niet ze kunnen verwachten van de mr? Wanneer moet de overlegpartner de mr raadplegen in tijden van corona? De trainers van AOb Medezeggenschap staan klaar om mr's bij te staan. Dat kan op locatie, bij de AOb in huis (in Utrecht) of digitaal.

Ook bij een online maatwerktraining bepaalt de medezeggenschapsraad zelf wat het onderwerp is. Met de beleidsstukken van de eigen school als vertrekpunt, neemt de trainer alle stukken en trainingsvragen door en verzorgt de training digitaal. Zo kun je vanuit je eigen huis gewoon deelnemen. Een training op school is ook nog steeds mogelijk. Ook daar zorgt de trainer dat de bijeenkomst veilig kan verlopen. Alle trainingen die de AOb aanbiedt op AObmedezeggenschap.nl zijn ook in deze tijd beschikbaar.

### Allemaal verplicht een mondkapje

Een aantal vo-scholen in Oostelijk West-Friesland trekt samen op bij het verplichten van een mondkapje voor leerlingen, tussen de lessen door. Het gaat om het RSG Enkhuizen, het Clusius College in Grootebroek en het Martinuscollege, ook in Grootebroek. Op het Clusius was het mondkapje al verplicht. Omdat leerlingen vaak dicht bij elkaar in de buurt wonen is het logischer om één lijn te trekken, vinden de scholen. Toen het nog om een 'dringend advies' ging, deden de meeste leerlingen géén mondkapje op. De schoolleiding heeft overleg gehad met de leerlingenraad en de medezeggenschapsraad, en die zijn allebei akkoord met de verplichting.



# **Eerst de zaken op orde, dan vrij taakbeleid**





**Op veel vo-scholen wordt gedacht over mogelijke veranderingen in het taakbeleid. Vaak staat een ontwikkeling richting een vrijer taakmodel op de agenda. In theorie betekent dat meer zeggenschap voor docenten en teams bij het verdelen van taken, maar er zitten addertjes onder het gras. “Draagt jouw bestuurder de verantwoordelijkheid echt over? Het draait om autonomie.”**

**W**ie volgend schooljaar wil starten met ander taakbeleid, moet daar nu al volop mee aan de gang zijn, zegt Perry van Liempt, rayonbestuurder Zuid bij de AOb. “We merken dat er soms wat te korte slagen worden gemaakt. Volgens de cao voortgezet onderwijs moeten inhoud en omvang van de taken worden besproken met de personeelsgeleding van de mr of gmr en er is natuurlijk instemming nodig. Die stap wordt nogal eens overgeslagen. Dan is het van: dit zijn de taken die we met z’n allen gaan doen en de rest wordt besproken met het team.”

Niet best, vindt Van Liempt. “Er moet een rem zijn waar je als werknemer op kunt gaan staan voordat de taken in teams worden verdeeld of je van een teamleider te horen krijgt welke taken je moet gaan doen. Je moet aan de bel kunnen trekken als de werkbelasting te hoog wordt. Dus het is echt belangrijk dat de pmr zich uit kan spreken over veranderingen in het taakbeleid.”

### Uurtje-factuurkje

Met het vrije taakbeleid zou de ‘urencultuur’ op school worden doorbroken, stellen pleitbezorgers van een vrijer taakmodel. Ook Van Liempt erkent dat al dat rekenen met taakuren en opslagfactor niemand blij maakt. Maar ‘uurtje-factuurkje’ zit helemaal in ons onderwijssysteem gebakken, zegt Fred Ruijling van adviesbureau PentaRho, dat veel verandert in het onderwijs begeleidt, ook op het gebied van taakbeleid. “In de cao vo zitten veel aspecten die draaien om verantwoording van uren. Dat is het kenmerk van het systeem. Het gaat om een normjaartaak bij fulltime aanstelling van 1659 uur, om een maximale lestaak van 720 uur, om 50 uur ontwikkeltijd, om 83 uur voor persoonlijke deskundigheidsbevordering. Iedereen

in het onderwijs is gevormd, of gedeformeerd zou je bijna kunnen zeggen, om zo in uren te denken.” Ruijling ziet dat velen het anders willen: “Maar tegelijkertijd is er bij het personeel, begrijpelijk, vaak ook behoefte aan zekerheden en verantwoording.” Dat ziet Perry van Liempt van de AOb net zo: “Het gaat uiteindelijk wél om gewerkte uren. Aan uren tellen ontkom je eigenlijk niet.” “Op een moderne school wil je dat de verantwoordelijkheid rondom alle taken meer bij de leraren

## ‘Het gaat uiteindelijk wél om gewerkte uren. Aan uren tellen ontkom je eigenlijk niet’

komt te liggen”, zegt rayonbestuurder Oost Philippe Abbing van de AOb. Het vrije taakbeleid lijkt goed bij die verantwoordelijkheid te passen en zo’n systeem heeft inderdaad van alles in zich waar organisaties in deze tijd om vragen, zegt ook Fred Ruijling. “Het gaat om eigenaarschap, om professionalisering, om vertrouwen in elkaar. Dat zijn waardes die goed passen bij het vrije taakmodel, dat draait om samenwerken in teams en het collectief verdelen van taken en lessen.”

### Taakbeleid-light

Ruijling ziet wel heil in een soort stappenplan, waarbij de school

begint met ‘taakbeleid-light’. In die fase maakt het team alleen over het onderdeel vrije taakruimte onderling afspraken. “Daarover zou je als team af kunnen spreken: we hebben het daarbij niet over uren, we verdelen dat hele pakket in vertrouwen. Dat kan een begin zijn en als het goed werkt en het vertrouwen in elkaar groeit, dan kan dat worden uitgebouwd op weg naar een uitgebreider vrij taakbeleid.” Zo’n stapsgewijze verandering vraagt al veel vertrouwen in elkaar, zegt Ruijling. “Je moet onderling durven bespreken: voor wie is dit te zwaar en wie kan er nog iets bij hebben? Soms kan het op papier wel lijken alsof je te zwaar belast bent, maar dat hoeft niet per se. De één vindt plannen een fluitje van een cent, de ander heeft daar veel moeite mee. Dan draag je samen verantwoordelijkheid en is er sprake van collectief eigenaarschap en kijk je als team samen naar verdeling van taken en werkdruk.”

### Professioneel statuut

Zonder goed professioneel statuut is een vrij taakmodel eigenlijk niet werkbaar, vindt de AOb. Er moet bij de docenten eerst zeggenschap zijn over vakinhoud, didactiek, pedagogiek en het beoordelen van prestaties van leerlingen. Abbing: “Pas wanneer zeggenschap over het onderwijs goed geregeld en geborgd is, kan de zeggenschap over het vrije taakbeleid vormgegeven worden.” Ook moet dat procedureel goed geregeld worden, benadrukt Abbing. Wanneer de schoolbe-

stuurder het voorstel doet over te stappen van een geregeld naar een vrij taakmodel, dan is eerst de medezeggenschap aan zet. Als de mr heeft ingestemd met de systeemwijziging, moet die worden voorgelegd aan de lesgevende docenten. Als twee derde van de docenten heeft ingestemd is het nieuwe systeem van kracht en kan het vrije taakmodel inhoudelijk worden uitgewerkt.

### Echte autonomie

Abbing waarschuwt: “Let op dat het niet om het verdelen van de schaarste gaat. Je kunt als schoolleiding niet zeggen: we willen van alles, en jullie moeten het als docenten maar verdelen. Dat zie ik vaak gebeuren en dat is een groot risico. Docenten gáán voor de leerlingen, voor goed onderwijs, en hebben nauwelijks een rem. Als er van bovenaf dan ook veel ambities zijn, kunnen er zomaar veel nieuwe taken bij komen. Dan moet er van alles in evenveel of in





## DIALOOG MET ONDERSTEUNING

Alles draait om de werkdruk, de werkdruk en de werkdruk. Als een school ambities heeft om over te stappen naar een vrij taakbeleid, is er steun nodig om te voorkomen dat de werkdruk verder oploopt in plaats van af te nemen. Arbeidsmarkt- en opleidingsfonds Voion werkt aan een hulpmiddel dat die ondersteuning belooft. Er loopt een proef met project Werkbalans, dat het vertrouwen tussen de betrokkenen bij het taakbeleid moet bevorderen en de toedeling van taken gestroomlijnd wil laten verlopen. Werkbalans is in ontwikkeling met kennisinstituut TNO en scholen die volgend jaar gratis mee willen doen aan volgende tests, kunnen zich aanmelden.

Wie nu al zelf aan de slag wil, kan op de website van Voion een ander instrument vinden, Teamwerk-VO. Dit richt zich op alle aspecten van werkdruk, dus niet specifiek op taakbeleid. Teamwerk-VO is gedeeltelijk geïnspireerd op ervaringen in het basisonderwijs, waar een teamaanpak zich heeft bewezen bij het opstellen van het jaarlijkse werkverdelingsplan. De bijbehorende training is nog voor enkele pilots gratis en gaat daarna geld kosten. Het kan een goede stap zijn om als team meer professionele autonomie te krijgen, maar begin niet te lichtvaardig aan zo'n traject, waarschuwt AOb-trainer Floris IJsendorn: "Het is arbeidsintensief en op veel scholen zal het een behoorlijke uitdaging zijn om iedereen zich vrij te laten uitspreken. En blijf na het maken van nieuwe afspraken alert dat mensen niet terugvallen in oud gedrag zoals het toevoegen van zaken aan het jaarrooster zonder iets anders te schrappen."

minder tijd. Dat kan niet. Een schoolleider moet keuzes maken, of extra taken faciliteren."

En als dat niet gebeurt? "Dan moet het team keuzes maken; blijf scherp opletten of taken passen bij de missie en visie van jouw school, of zijn er dingen in geslopen? Kijk uit dat het geen farce is. Draagt jouw bestuurder de verantwoordelijkheid écht over? Kun je zelf beslissingen nemen over zaken die je als team niet meer doet? Accepteert de schoolleider dat? Het vrije taakbeleid gaat echt over autonomie. Je moet heel goed vastleggen hoe je dat wilt regelen. Je moet je zaken dan binnen school echt goed op orde hebben."

### Ambitieniveau

Abbing wijst op nog een risico: "Je moet goed nadenken of jouw school het wel aankan. Het ambitieniveau ligt vaak een stuk hoger dan het organisatieniveau op school. Hoe ver is jouw school op dit moment al in het overdragen van verantwoordelijkheden naar afzonderlijke teams?"

Ruijling merkt in de praktijk dat het vrije taakmodel veel wordt besproken maar nog weinig wordt ingevoerd. "Het is een mooi model, maar ik hoor vaak zeggen: onze organisatie is er nog niet rijp voor. Het is voor veel scholen nog een brug te ver."

De AOb werkt aan een brochure over vormen van taakbeleid. "Als je kiest voor een vrij taakmodel moet je goed nadenken over de consequenties en hoe je het proces vormgeeft. Er moet ook een veiligheidsklep in: als mensen zich niet in de afspraken kunnen vinden, hoe kunnen onbillijkheden dan aan worden gepast, waar kunnen mensen dan terecht? Een back-up is nodig."

### Jaarlijkse evaluatie

Zorg er sowieso voor dat het taakbeleid elk jaar wordt geëvalueerd, adviseert Abbing. "Er verandert elk jaar wel wat. Dat vraagt minstens om jaarlijks een evaluatie-light. Kijk nu naar de veranderingen door corona: dat heeft invloed op de werkdruk, die zal waarschijnlijk overal hoger zijn geworden. Maar over hybride lesgeven staat nu natuurlijk nog nergens iets beschreven. Als mr moet je dit jaar zéker een evaluatie afdwingen."

Naast zo'n evaluatie-light is het sowieso goed om het taakbeleid niet voor de eeuwigheid vast te leggen, maar bijvoorbeeld voor een periode van maximaal drie jaar, vindt de rayonbestuurder. "Daarna kun je dan serieus evalueren en procesafspraken maken als één van de partijen zich niet meer kan vinden in de vorm van het taakbeleid. Dan hebben zowel mr als schoolleider ruimte om het taakbeleid 'op te zeggen'." ■

MIJN MR: RSG TER APEL

# Samen het schip op koers houden

**Er wordt al enkele jaren gebouwd en verbouwd rondom de RSG Ter Apel. Bestaande delen zijn uitgebreid en net voor de start van dit schooljaar is een groot stuk nieuwbouw opgeleverd. Onlangs ging de verbouwing en verduurzaming van het monumentale deel van start. De school huist deels in een rijksmonument uit 1924, in de stijl van de Amsterdamse School. September 2021 moet de hele operatie zijn afgerond. Dan vormen alle gebouwen samen een soort campus, is de achterliggende gedachte.**

TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN BEELD JAN ANNINGA

**D**e medezeggenschapsraad werd de hele periode goed op de hoogte gehouden van de verbouw- en nieuwbouwperikelen, zeggen de leden van de personeelsgeleding. “Alles bij elkaar zijn we al vijf jaar met verbouwingen aan de gang. Elke vergadering kwam de stand van zaken even langs. Van elke sectie zat er iemand in het overleg.” Mr-lid Jannet Snoei zegt met een lach: “Als we van alles op school zo goed op de hoogte werden gehouden als van de bouw...” Een geintje, vult ze direct aan. “We heb-

ben hier niet zo veel te klagen hoor, maar het kan altijd beter natuurlijk.”

## Verbouwing is onrust

Zo'n grote en langdurige verbouwing brengt veel onrust met zich mee, hebben ze gemerkt. “Iedereen was z'n vaste plek kwijt, de docentenkamer zat dan weer hier en dan weer daar en de docenten wisselden ook van lokalen. In die periode waren er enkele wisselingen bij de teamleiders; ook dat zorgde wel voor enige onrust. Sommige mensen voelden zich niet meer zo vei-

lig in hun werk. Daarna kwam corona er nog eens overheen, wat voor nog meer onderlinge afstand zorgde.”

Er is serieus naar gekeken, veel over gepraat, ook met de raad van toezicht: “Sociale veiligheid is zó belangrijk. Je moet professioneel met elkaar om kunnen gaan.” Nu iedereen weer op school is, de verbouwingen zo goed als afgerond zijn en secties zowel onderling als elkaar weer kunnen vinden, lijken de problemen opgelost. “Dat was een rotte kies. Die is er nu grotendeel uit.”

## Heftige krimp

Wat in 1921 begon als een Rijks HBS (vanaf 1924 in dat prachtige monument), is nu een brede scholengemeenschap voor vmbo, havo en vwo, met ruim 900 leerlingen. Een paar jaar geleden waren dat er nog ruim 200 meer, zegt Atte van Haastrecht, voorzitter van de mr. Maar de krimp slaat heftig toe in deze regio en dat is zichtbaar in de cijfers.

De school heeft een sterke streekfunctie, sommige leerlingen reizen wel 20 kilometer naar Ter Apel. Gaat de nieuwbouw een aanzuigende werking hebben op nieuwe leerlingen? Hij verwacht het niet direct, zegt Van Haastrecht. “Je school heeft een náám. Dan kun je nog zo'n mooi nieuw gebouw neerzetten, als je een keer minder goed in het nieuws komt vanwege iets, dan is het zo afgelopen.” Dat is bij de RSG niet aan de orde, benadrukt de mr. Marc Sterken: “We staan bekend als veilig, kleinschalig en ons kent ons.” Mr-voorzitter Van Haastrecht werkt al meer dan ►



**V.l.n.r.  
Jacob van der Heide,  
Anneke Korte,  
Jannet Snoei,  
Atte van Haastrecht  
en Marc Sterken**



20 jaar op school: “Ik heb nu kinderen van oud-leerlingen in de klas.” Wat die naam betreft: heel Nederland kent Ter Apel vanwege het asielzoekerscentrum dat er al jaren zit. Naast de werkgelegenheid die dat oplevert voor de regio, stromen er ook jaarlijks zo’n 80 leerlingen in bij de internationale schakelklas, die deel uitmaakt van de RSG maar elders is gehuisvest. De ISK is ruim bekostigd, zegt de mr, en aanvankelijk ‘liepen de geldstromen wat door elkaar heen’. Na overleg met de raad van toezicht is enkele jaren geleden besloten dat de RSG financieel op eigen benen moet staan. En dat lukt.

## Geen metaalmoeheid

Voorzitter Van Haastrecht heeft binnen het Nederlandse onderwijs misschien wel de langdurigste carrière in de medezeggenschap: na bijna 20 jaar mr-werk in Amsterdam, is hij nu alweer bijna 20 jaar actief in deze mr in het zuidelijkste puntje van Groningen, op de grens met Drenthe. Van enige metaalmoeheid is niets te bespeuren, hij toont zich een overtuigende en gedreven voorvechter van medezeggenschap in het onderwijs. “Ik vind het ontzettend belangrijk. Ik ben ervan overtuigd dat er door schoolleiders soms misbruik wordt gemaakt van het personeel. Sommige schoolleiders gaan veel te makkelijk om met de arbeidsvoorwaarden. Ze zoeken de grenzen op van de regels. Ik zie dat jonge mensen te vaak hun mond dicht houden omdat ze bang zijn

om hun baan te verliezen.” Atte van Haastrecht zwijgt dus niet. Vroeger niet, en nu al helemaal niet. “Het is zo belangrijk voor een school dat er goede beslissingen worden genomen. Dan is er ook tegengas nodig. Dat er iemand is die zegt: het kan ook anders, of misschien moet het wel helemaal niet.” Tijdens de vele contacten die hij heeft met mr-collega’s elders in het land, is hem wel duidelijk geworden dat het op de RSG goed is geregeld, zegt Van Haastrecht. “De schoolleiding is open en duidelijk in hun optreden en betreft de mr in een vroeg stadium.”

## Kritisch en zelfbewust

De voltallige personeelsgeleding van deze mr komt over als een kritische, zelfbewuste en actieve club. Ze doen hun best, zeggen ze. En ze zoeken actief naar een brede personeelsvertegenwoordiging, zegt Jannet Snoei: “We hebben nu helaas geen oop’ers in de gelederen. Maar wel twee docenten uit de praktijkhoek. Die diversiteit is belangrijk.”

Marc Sterken: “Het gaat erom dat je als schoolleiding en mr samen het schip op koers houdt. Soms is het niet bewust stiekem wat er wordt besloten rondom mensen, arbeidsuren en taken, maar dan gaat het gewoon te snel en zeker niet bewust. Als mr willen we bij de jaarlijkse stukken een oplegger met de wijzigingen in zo’n geval: wat is er geschrapt en waarom, en is daar met de betreffende mensen wel over gesproken? Als iets gevoelig en moeilijk ligt missen we wel wat openheid. Aan de andere kant: we hebben ook met regels rondom privacy te maken natuurlijk.” De schoolleiding vindt deze mr weleens te streng, weten ze. Anneke Korte: “We worden echt meegenomen in processen, maar soms komt het uiteindelijke stuk dan toch veel te laat. Dan behandelen we het pas in de volgende vergadering. Dat wordt dan kin-

derachtig gevonden, maar we houden voet bij stuk. Iedereen moet zich aan de afgesproken spelregels houden.”

## Mr is zichtbaar

Pas sinds twee jaar vindt de besluitvorming in de mr plaats zonder dat de rector erbij is. “Dat leerden we tijdens een cursus van de AOb. Het beïnvloedt je besluit toch als de schoolleider erbij is”, vertelt Jannet Snoei. Het contact met de achterban is goed, vinden ze. “We zorgen dat we als mr duidelijk zichtbaar zijn. In elke teamvergadering komt aan de orde waar de mr mee bezig is.” De voorzitter heeft een wekelijks mr-spreekuur, en ook daar is belangstelling voor.

Twee keer per jaar voert de mr overleg met de toezichthouder. Jakob van der Heide: “Zij zijn erg geïnteresseerd in onze mening. Wij kennen natuurlijk de dagelijkse gang van zaken en ze willen echt weten hoe wij dingen zien. Ik denk eigenlijk dat zij meer aan ons hebben, dan wij aan hen. Maar wat die sociale veiligheid betreft: daarover konden we goed met hen praten en dat vonden zij ook heel belangrijk.”

Voor ouders en leerlingen is bij deze raad vacatiegeld beschikbaar: 65 euro per vergadering. Best veel? Anneke Korte: “Wij hebben ons als mr hard gemaakt voor het toekennen van vacatiegeld. Het zijn serieuze stukken, onze mr-leden zijn echt betrokken en het kost dus veel tijd. Leden van de ondersteuningsplanraad van het samenwerkingsverband krijgen ook dit bedrag: dat hebben wij, nadat we dat hoorden van de rector, overgenomen. Ouders en leerlingen moeten nu wel zelf hun stukken kopiëren als ze dat willen, dus voor ons scheelt het ook nog eens veel werk.” ■

**Aanvulling:** De mr van Magister Alvinus, geïnterviewd in de vorige InfoMR, laat weten dat onbedoeld de indruk is gewekt dat er op tijdelijke contracten vooral zzp-ers aan worden genomen. Dat is slechts in een enkel geval gebeurd. Het ging de mr er vooral om dat in deze tijd vaker wordt gekozen voor een tijdelijk contract in plaats van voor een vast dienstverband.

## TIPS:

- **Ga op cursus als dat weer kan! Wij gaan zelfs een keer per 2 jaar twee dagen op cursus, in een hotel. Dat zorgt ervoor dat we een hechte groep zijn en je doet zoveel nieuwe kennis op.**
- **Gebruik de faciliteiten waar je recht op hebt, neem een serviceabonnement.**
- **We hebben goede contacten met de ouderraad en de leerlingenraad. Ouders en leerlingen zorgen via die kanalen zelf voor opvolging als ze uit de mr gaan.**

# 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](mailto:infopuntmr@aob.nl)

## Hoe kunnen we lessen zinvol streamen?

Nu er voortdurend leerlingen thuis moeten blijven wegens de uitslagen van coronatests of omdat ze in een risicogroep vallen, willen we deze kinderen helpen bij te blijven door zoveel mogelijk lessen gecombineerd op school en digitaal te geven. Waar moeten we vanuit de medezeggenschap op letten?

Arbeidsomstandigheden zijn een mr-zaak en coronamaatregelen horen dus op de medezeggenschapsagenda. Hoe begrijpelijk de gedachte ook is om een les te digitaliseren door vanuit de klas een videostream te verzorgen naar de leerlingen die er niet bij kunnen zijn, dat is de praktijk ondoenlijk zonder extra ondersteuning. Onderwijs geven op afstand is meer dan eenrichtingsverkeer; net zoals in de klas is er ook met de leerlingen thuis communicatie nodig. Ze moeten vragen kunnen stellen en uitgedaagd worden. Dat kan niet als een docent de aandacht dient te verdelen tussen de camera en de aanwezigen in het klaslokaal.

Het met de vo-raad afgesproken protocol zegt dan ook expliciet dat een docent niet op hetzelfde moment afstandsonderwijs en fysiek onderwijs geeft. Leerlingen op afstand mee laten kijken naar wat er in het lokaal gebeurt mag volgens het protocol, maar dat telt niet als afstandsonderwijs. Het is moeilijk te beoordelen hoe effectief een dergelijke uitzending is. Daarnaast zitten er aan zo'n oplossing diverse bezwaren. Een klaslokaal hoort een veilige omgeving te zijn voor alle aanwezigen, en dat principe loopt gevaar als de stream verder wordt verspreid dan de direct betrokken leerlingen.

Een opname is technisch makkelijk te maken. De AOb adviseert dan ook alleen lessen digitaal uit te zenden als er strikte afspraken zijn gemaakt ter bescherming van de privacy.

De situatie kan zich ook andersom voordoen, als een docent thuis in quarantaine moet zonder zelf ziek te zijn. In dat geval mag de werkgever verlangen dat de leerkracht onderwijs op afstand verzorgt, waarbij de school verantwoordelijk is voor de bescherming van ieders privacy en de noodzakelijke technische middelen.

## Hoe adviseren we in het geheim?

Er komt een nieuwe directeur op onze school en één mr-lid heeft zitting in de benoemingsadviescommissie. In hoeverre is op die manier de medezeggenschap vertegenwoordigd? Onze collega mag geen informatie delen voor de benoeming een feit is, wat laat dat nog voor ruimte voor het adviesrecht van de mr?

Dat er een mr-lid in de commissie zit die adviseert over de benoeming is geen vervanging van de eigen rol van de mr, later in de procedure. Ook als uw mr-collega tevens zitting heeft in de sollicitatiecommissie houdt de voltallig mr de eigen wettelijke adviesbevoegdheid. Geheimhouding betekent niet dat de leden van benoemingsadviescommissie voor eeuwig moeten zwijgen. Over de komende benoeming van de schoolleiding moeten mr-leden onderling kunnen spreken in vertrouwelijkheid en dat kan alleen door relevante informatie te delen. Tijdens de procedure bepaalde informatie geheim houden kan alleen met een motivering en voor een beperkte tijd. In de laatste fase van de procedure moet de mr een benoemingsvoorstel krijgen waarover alle leden met kennis van zaken kunnen spreken; het adviesrecht is geen kwestie van afstempen.

# Houd het vizier op L11

**Een carrièrestap zetten in het primair onderwijs zonder leiding te hoeven geven, het kan nog steeds nu de functiemix is opgevolgd door verbeterde salarisschalen. Hoe de route van L10 naar L11 per school verloopt, is een kwestie voor de personeelsgeleding in de medezeggenschap.**

TEKST MIRO LUCASSEN BEELD TYPETANK

**H**et leek toen zo eenvoudig: minimaal 40 procent van alle leerkrachten in het primair onderwijs indelen in salarisschaal LB in plaats van de standaardschaal LA, de laagste. De scholen kregen er geld voor en ieders handtekening kwam in 2008 onder het Convenant Leerkracht van Nederland.

Maar ondanks protocollen, projectleiders en pilots stokte de voorgenomen groei al na enkele jaren. Van de 1,9 procent in LB in 2009 ging het aanvankelijk rap naar 14 procent in 2011. Daarna vlakke de stijgende lijn af. Analyses, aansporingen en alliantiefabrieken wisten de vaart er niet meer in te krijgen en in 2017 viel de bijl bij 27 procent LB in het primair onderwijs: die 40 procent zou nooit worden gehaald, de functiemix ging met pensioen nog voordat het fenomeen tot wasdom was gekomen.

En het toegekende geld van het ministerie dan? Dat kwam weer op tafel bij de cao-onderhandelingen in 2018, voor een inhaal-slag. Alle leerkrachten in de schaal LA gingen naar de nieuwe schaal L10, en dat was geen oude wijn in nieuwe zakken. L10 betekende als nieuwe onderste schaal financieel namelijk hetzelfde als de oude LB. Wie al in LB zat, ging naar L11 als opvol-







### Op de rem

Nog een addertje onder het gras: over de verhouding tussen L10 en L11 is nu niets meer vastgelegd. Wel is bij het afsluiten van de cao primair onderwijs genoteerd dat het mogelijk moet blijven om een carrièrestap te zetten van L10 naar L11, als het werkpakket daar aanleiding voor geeft. Gebeurt dat ook?

Ellen Scholten, hoofdbestuurder primair onderwijs, ziet werkgevers alweer op de rem trappen, al tonen de laatste cijfers over 2018 nog een lichte stijging: 27,6 procent L11 tegen 27,0 procent LB in 2017. “We krijgen signalen dat veel besturen bezig zijn zoveel mogelijk mensen in schaal L10 te houden. Dat is heel spijtig. Bij het afslui-

ten van de cao in 2018 hebben we goede functieprofielen opgesteld met duidelijke en zichtbare verschillen tussen L10 en L11. Die profielen waren een afspraak voor de sector om te beginnen, een jaar later mochten besturen eigen ideeën op hun school toevoegen. Dan zie je meteen dat ze er niet aan willen, dat de nuance ertoe leidt dat veel functies toch weer L10 worden.”

Maar dat gaat zomaar niet, zegt vicevoorzitter Jelmer Evers van de AOB: “Met de komst van L10 zijn veel mensen erop vooruitgegaan. Om te zorgen dat dat zo blijft, moet de medezeggenschap scherp blijven.”

### Perspectief

Eenvoudig is een stap omhoog niet, heeft Ellen Scholten zelf ondervonden. “In mijn vorige werk was ik voorzitter van het leerplatform Engels op onze vestiging. Dat maakte beleid voor alle scholen van de stichting. We hadden meer van die platforms, ook voor begrijpend lezen, rekenen, hoogbegaafdheid. Ik heb weleens aangekaart dat zo’n functie zelfs in L12 zou kunnen vallen, maar het antwoord kwam niet verder dan ‘daar gaan we over denken’ en dan was het een jaar later weer heel moeilijk.”

Individueel had ze geen behoefte er een zaak van te maken. “Een gmr kan zo iets wel bespreken met het bestuur. Als het gaat over kwaliteit van het ►

ger van LC, een schaal die in het primair onderwijs tot dan toe nauwelijks werd betaald.

Hoe aantrekkelijk dit ook klinkt, de leerkrachten in het basisonderwijs hebben nog altijd lagere salarissen dan hun collega’s in het voortgezet onderwijs, hoewel experts daar geen inhoudelijke reden voor kunnen geven: het werk is zeker net zo belangrijk en veeleisend.

onderwijs en het personeelsbestand, denk dan ook aan carrièreperspectief. Zoek naar functies in je eigen school die als L11 zijn te definiëren. De functieprofielen van destijds zijn prima te gebruiken, je bestuur hoeft niets nieuws te doen.” Die profielen, nog altijd op internet te vinden als Functiereeks Leraren primair onderwijs, geven allerlei aanknopingspunten om een functie in L11 of L12 in te delen, bijvoorbeeld: trekker bij onderwijsvernieuwing, begeleiding van collega's, bijdragen op bovenscholings niveau leveren, onderzoek doen, klankbord zijn of coach, externe contacten in het vakgebied onderhouden. Erken zulke verschillen binnen je school, adviseert Scholten: “Het idee dat we allemaal gelijk zijn komt veel voor. Indertijd bij de invoering van de functiemix kwamen we wel teams tegen die vonden dat ze allemaal hard werkten en dat ze allemaal in LA konden blijven.” Die houding verliest terrein: “Ik merk dat meer leerkrachten zich hebben gespecialiseerd en geschoold. Zij willen daar iets van terugzien in het salaris, meer dan voorheen, en ze willen de waardering. Het gaat bij dat salaris overigens echt om meer dan de spreekwoordelijke paar tientjes per maand. Als ik 1 euro had gekregen voor iedereen die beweert dat die paar tientjes er niet toe doen, had ik nu een leuk bedrag in handen. Kijk in de tabel maar naar de eindschaal die je kunt bereiken en bedenk wat dat jarenlang betekent voor je loon.”

### Black box

Dat de verhouding tussen L10 en L11 op school een mr-zaak is, valt niet te betwisten: personeelsbeleid, beloningsbeleid en functiedifferentiatie vallen expliciet onder het instemmingsrecht. Komt de overlegpartner er zelf niet mee, dan kan de mr



het onderwerp agenderen, maar dat ziet Jelmer Evers als pas de helft van het verhaal. “Het is heel belangrijk het personeel mee te nemen in deze discussie, vanaf het begin. Het werkt het beste als je iedereen bij elkaar roept en met de collega's afsprekt waarover je gaat onderhandelen. Tijdens die gesprekken met het bestuur moet je lokaal transparant zijn naar je achterban.” Ook als de afspraken over L10, L11 en L12 een zaak zijn voor de gmr, bepleit Evers ervoor alle teams op de verschillende vestigingen tussentijds te informeren. “Dat is nodig om maatwerk te leveren en invloed uit te oefenen. Er kan veel, maar we gebruiken nog weinig. Vermijd de situatie waarin je onderhandelt binnen een black box, want dan gaat je invloed altijd achteruit. Als je de normen met iedereen bespreekt, wordt het lastiger voor de werkgever om het personeel te negeren.”

“Wees scherp op de invulling van functies. Leerkrachten doen veel werk dat in L11 hoort. Laat dat zien, maak het hard en houd eraan vast. Praat erover zodat collega's zich er bewust van zijn welk werk in een hogere schaal valt. Alweer: het staat of valt met op de hoogte zijn. Zo haal je slagkracht uit het collectief, dat werkt beter dan een formule met percentages.” Klinkt dat al te optimistisch in onzekere tijden? Niet voor Jelmer Evers, die teams in het primair onderwijs succesvol zag spreken over het werkverdelingsplan. Daar ging het niet over geld maar over werkdruk, maar in de kern is dat volgens hem een vergelijkbare discussie. “En aan het verloop daarvan zie je of teams goed functioneren.” ■

## Gespreid leiderschap

Net als bij de uitwerking van de functiemix blijkt het uitstippelen van beleid over L10, L11 en L12 een kwestie van lange adem. Hoe pakken school en mr het aan, luidde de vraag aan de Veluwe Onderwijsgroep in Apeldoorn, die genoemd wordt als een voorloper. Het antwoord van stichtingsdirecteur primair onderwijs Gert Visser: “De Veluwe Onderwijsgroep heeft na het loslaten van de functiemix inderdaad besloten verder te gaan met het proces inzake toekenning L11. Hierbij ligt de nadruk op het versterken van gespreid leiderschap en beloning van getoonde vaardigheden en expertise van leerkrachten, waarbij scholen profiteren in het verbeteren van hun kwaliteit. Dit proces is nu gaande en nog niet volledig uitgekristalliseerd, derhalve komt deze vraag nu nog wat te vroeg.”

## Column Philippe Abbing



# Historie

Herinner jij je nog een leraar van de middelbare school? Vast wel iemand. Ik herinner me een tekendocent die overduidelijk niet op de school of in het onderwijs wilde zijn. Zo'n recalcitrant tegendraads type die andere waarden nastreefde dan de kleurtheorie overbrengen. Op de vraag: 'mogen we in de pauze hier blijven en stiekem een sigaretje roken?' antwoordde hij: 'Ik kan niet alles in de gaten houden, maar als je het uit het raam doet, merk ik vast niks'. We werkten erg hard in de les, zonder resultaat overigens, maar dat vond hij niet erg. De weg was belangrijker dan de aankomst. Als ik mensen deze vraag stel, krijg ik vaak een leraar geschiedenis voorgeschoteld. Blijkbaar blijven die (vaak mannen) hangen. Iedereen heeft wel geschiedenis gekregen ergens in de schoolcarrière, sowieso in de

onderbouw, maar het is zeker niet het grootste vak in uren, noch kan ik een andere oorzaak voor de impact bedenken. Ik denk dat er andere redenen zijn. Geschiedenisleraren kunnen verhalen vertellen, lijken overal wat van af te weten en zijn in staat om vrijelijk alternatieve gedachten als zaadjes te planten in de breinen van de opgroeiende generatie. Belangrijke competenties in het onderwijs die hoog gewaardeerd worden, denk ik zo. Er is nog een factor die ik hoog aansla, maar zelf absoluut niet bezit: psycho-historisch besef. Als je teruggaat in de tijd, kun je bewegingen herkennen en er een voorspellende waarde aan plakken.

Heb je ook zo iemand in de medezeggenschapsraad? Op veel scholen waar ik kom is de laatste tijd de discussie over een maximale zittingstermijn van twee periodes. Zo'n aanpassing van de statuten is om de 'beroepsmedezeggenschappers' te weren, denk ik. Het grote nadeel is dat de kennis na zes of acht jaar ook grotendeels weer wegvloeit. Niet alleen de actuele, maar juist de zo belangrijke historische kennis. Op sommige scholen is de mr de meest stabiele factor en kunnen wisselingen van management en bestuur leiden tot een wirwar van beleidsrichtingen en invalshoeken. Volgens mij niet wenselijk en de mr moet dan de tegenmacht zijn.

In zo'n situatie zijn 'geschiedenisleraren' in de mr van groot belang. Hoe heerlijk is het om niet alleen de juiste stukken op te kunnen duikelen, maar om zo uit de hoge hoed je een uitspraak te herinneren die de duiding van een beleidsartikel verheldert? Ik lees al lang meer dan de beleidsstukken. De manier hoe deze tot stand gekomen zijn en de bedoeling die erachter zat, zijn net zo belangrijk. Ik ken bij-

## Op sommige scholen is de mr de stabiele factor

voorbeeld een taakbeleid dat acht jaar geleden afgesproken was met twee (!) extra lessen. Klaarblijkelijk was bijna iedereen vergeten dat dit was afgesproken uit financiële noodzaak en dat het tijdelijk zou zijn. Noch de bestuurder, noch de pmr hadden dit nog in het vizier. Toen ik om advies

werd gevraagd omdat de werkdruk zo hoog was, vond ik dat wel typerend.

Dus medezeggenschappers van Nederland, als je kunt werven op specifieke competenties in de raad, denk eens aan de groep die het verleden weet te verkennen om zo beter naar de toekomst te kunnen kijken.



Ook zonder financiële expertise kun je goed praten over begroting

# ‘Het gaat om de keuzes, niet om de knaken’

**Voor het eind van het kalenderjaar moet de mr een advies hebben uitgebracht over de begroting. Hoe pak je dat goed aan?**

TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN BEELD TYPETANK

**D**e gemiddelde medezeggenschapsraad kijkt met paniekerige ogen naar de begrotingscyclus, weet trainer Floris IJsendorn van de AOb. “Er zijn altijd flink wat leden die zichzelf meteen diskwalificeren om over het financiële verhaal mee te praten. ‘Daar snap ik helemaal niks van’ en: ‘not my cup of tea’, klinkt het dan al snel.”

Maar om als medezeggenschapper mee te kunnen praten over de begroting, hóef je zelf echt geen controller te zijn of over diepgaande financiële kennis te beschikken, zegt Paul Hellings, financieel beleidsadviseur bij de AOb. “Het gaat erom dat je de juiste vragen stelt.” En daarbij

gaat het niet om een paar euro's meer of minder, benadrukt hij, maar om de grote lijn.

“Het gaat steeds om dezelfde dingen. Hoe zit het met de koppeling van het geld met het beleid? Als het goed is, zie je de speerpunten van een strategisch beleidsplan terug in de begroting. Die vertaalslag moet zichtbaar zijn, maar vaak is dat niet het geval. Daar kun je altijd naar vragen als mr.”

Floris IJsendorn is het daar helemaal mee eens, zegt hij. “Het gaat om de keuzes, niet om de knaken.”

## **Achterstandspositie**

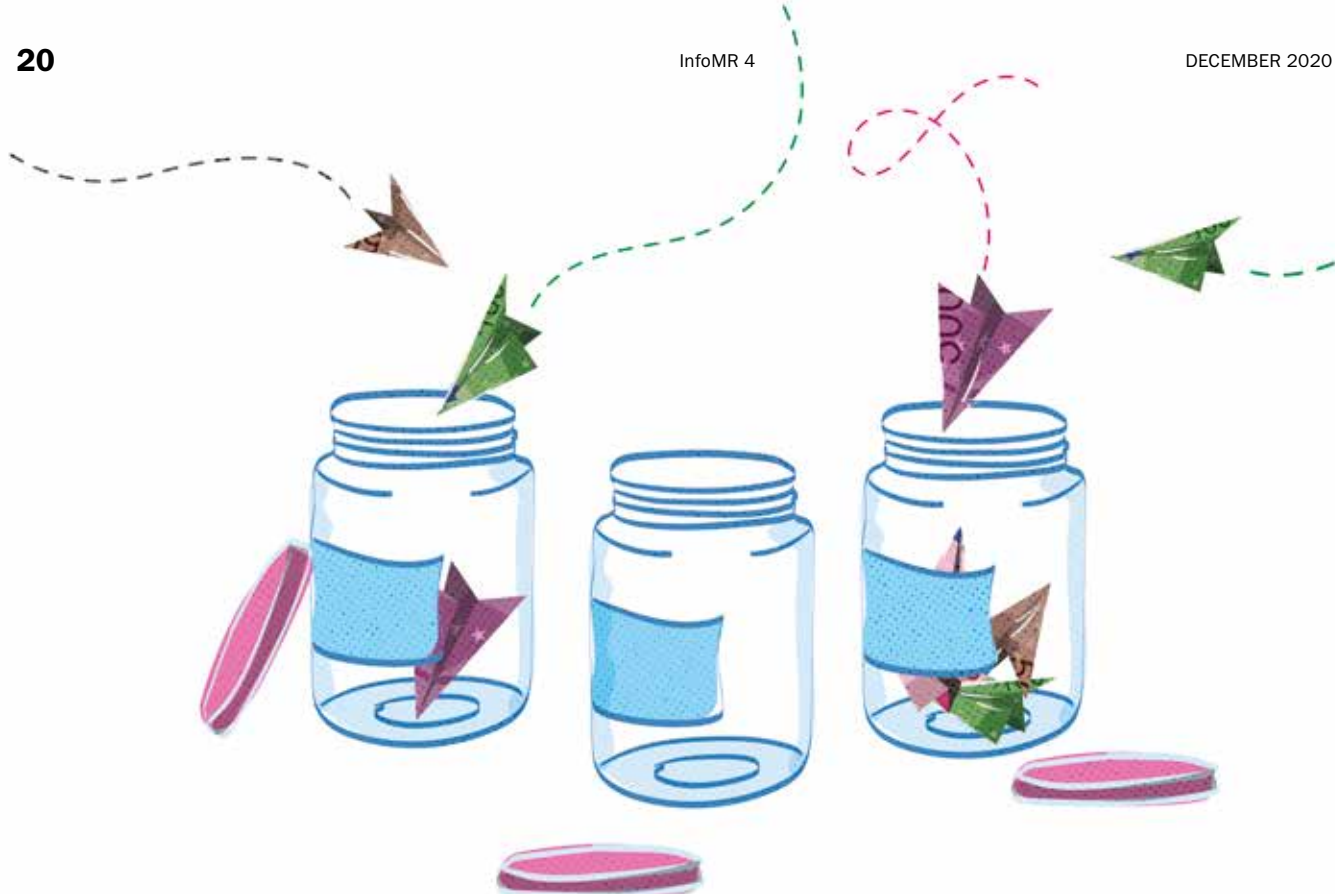
Als het goed is, ligt er voor het eind van het kalenderjaar op elke school een goedgekeurde begroting voor het komende jaar. Maar de praktijk is weleens anders. Hij kent een geval waarbij de begroting pas op 20 december bij een mr binnen kwam, zegt IJsendorn. “Of, nog erger, in februari van het al lopende jaar.”

Dan valt er weinig meer bij te stellen na het mr-advies. Aan zo'n achterstandspositie kun je als mr zelf ook wat doen, vindt hij. “Mr-leden denken soms te star: de begroting hoort in november langs te komen. Maar je kunt er natuurlijk heel goed al in september naar kijken.” Tijdig informatie krijgen, daar kan de mr op aandringen bij het bevoegd gezag, vindt hij. “Mr's worden nu vaak pas laat in het proces meegenomen, als de begroting al af is. Voor die tijd is er al op heel veel plekken met diverse betrokkenen gepraat over het geld. Wat zijn de wensen van bijvoorbeeld alle betrokken schooldirecteuren, hoe groot is de bandbreedte. Vaak zijn de keuzes al gemaakt en ►









komt de begroting dan nog 'even langs de mr'. Foute boel, vindt IJsendorn. "Als mr kun je in een vroeg stadium, bijvoorbeeld voor de zomervakantie, zelf ook vragen: hoeveel leerlingen verwachten we volgend schooljaar ongeveer, wat betekent dat voor de financiën en welke keuzes liggen er dan voor? Wat is de route naar een sluitende begroting? Waar gaan we besparen, waar geven we het budget juist wel aan uit? Gaat het geld naar ict, naar

onderhoud, naar klassenassistenten? Daar wil je als mr de vinger achter krijgen." Zo is medezeggenschap bedoeld, vindt hij. "Je wilt met elkaar in gesprek. Als er vijf opties liggen, valt er wat te kiezen. Nu ziet een mr de stukken soms pas als er al voor één van de opties is gekozen. Dat lijkt dan oké en onderbouwd, maar je weet niet wat er is afgevallen en waarom. Je was als mr niet betrokken bij de selectie van die plannen. Dan

word je dus eigenlijk gevraagd om te tekenen bij het kruisje. Dat is natuurlijk geen advies geven, wat de wetgever juist wel van je vraagt."

### Op weg naar instemming

Nu geldt nog adviesrecht over de begroting, maar er ligt een wetvoorstel om de mr veel verder gaande bevoegdheden te geven, namelijk instemmingsrecht op hoofdlijnen van de begroting. Vooruitlopend op dat formele instemmingsrecht zou een bestuurder nu al in de geest van dat wetsvoorstel moeten handelen, vindt Paul Hellings. "Je moet streven naar instemming. Goed onderbouwen wat je wilt en als daar reden voor is, zaken aanpassen."

Aan die goede onderbouwing ontbreekt het nogal eens, vinden beide AOOb-deskundigen. Zij zien veel begrotingen die 'onder de maat zijn', zeggen zowel Hellings als IJsendorn. Hellings: "Technische stukken vol cijfers, die je zelfs als financieel expert enorm door moet spitten om te ontdekken hoe het ervoor staat. Bestuurders en controllers weten natuurlijk veel meer over de financiën dan de leden van mr of gmr. Maar ze moeten de mr wel mee willen

### De volgorde der dingen:

Het bevoegd gezag moet ervoor zorgen dat er eind van het jaar een goedgekeurde begroting ligt. De mr en gmr moeten die vooraf kunnen beoordelen. Het is netjes om hen daarvoor ruim de tijd te geven. Na bespreking door mr of gmr kan de begroting naar de raad van toezicht. Formeel kan de toezichthouder een begroting alleen maar goed of afkeuren, maar in de praktijk wordt er nog weleens een kleine wijziging aangebracht op advies van de toezichthouder.



## De zes kengetallen

Twee van de zes kengetallen van de Onderwijsinspectie hebben betrekking op de lange termijn en gaan over vermogensbeheer: hoe zit het met de solvabiliteit en het weerstandsvermogen. Twee gaan over de korte termijn, over het budgetbeheer: liquiditeit en rentabiliteit. Nummer vijf gaat over het percentage van de financiën dat aan huisvesting wordt uitgegeven. En het deze zomer toegevoegde zesde kengetal gaat dus over de hoogte van de financiële reserves. De kengetallen worden gebruikt bij het toezicht en verdienen daarom een plek in de schoolbegroting. Op dit moment zijn de signaalwaarden wel online te vinden, maar de feitelijke situatie per school nog niet.

nemen in hun financiële verhaal. Dat hoeft niet in jip-en-janneke-taal, maar de begroting is een belangrijk document. Het is een blik vooruit, wat gaan we doen het komende jaar. Als bestuurder moet je moeite willen doen om dat goed te onderbouwen en daar een goed gesprek over te voeren met mr of gmr.”

IJsendorn constateert dat er grote onderlinge verschillen zitten in de kwaliteit en de omvang van begrotingstukken. “Soms krijgt een mr zelfs alleen een Excel-bestandje, mogen ze zelf blijkbaar naar de verschillen met de gegevens van vorig jaar zoeken. Zo werkt het natuurlijk niet, dat kun je beter meteen terugsturen. Je moet als bevoegd gezag met een duidelijk stuk komen, met een toelichting op het beleid, op de keuzes die zijn gemaakt.” Die tekst is veel belangrijker dan de precieze getallen, vindt IJsendorn: “Je kunt als mr heel goed een beetje wegblijven van de cijfers. Welke keuzes maakt je bestuurder, daar gaat het om.”

## Signaleringswaarde

Hoe lukt het je om als mr de juiste vragen te stellen als de begroting op tafel ligt? Hellings vindt de kengetallen die de inspectie hanteert bij het financiële toezicht een uitstekend hulpmiddel.

Er waren altijd vijf kengetallen, juni 2020 is er een zesde bijgekomen, die gaat over de hoogte van de financiële reserves van een schoolbestuur. “Als AOb zeggen we al jaren: een school moet niet te veel geld op de plank laten liggen, dat geld is bestemd voor het onderwijs. Eindelijk heeft de inspectie nu vastgesteld hoe hoog die reserves mogen zijn.” Hij adviseert medezeggenschappers om het met het bevoegd gezag ook over de vijf andere kengetallen te hebben: “Je hoeft het niet helemaal te snappen om toch de goede vragen te stellen. Je moet willen weten: staan die kengetallen in onze begroting en voldoen wij aan de signaleringswaarden? Zo nee: waarom dan

niet en wat gaan we daaraan doen?” Hellings noemt het nieuwe kengetal over de reserves een hele belangrijke en grote verandering. “Dit is een grote stap vooruit en je kunt daar als mr en gmr nu een goede discussie over voeren. Is ons schoolbestuur niet te rijk? Hoe komt dat en hoe gaan we die hoge reserves inzetten voor het onderwijs?” Het is nog steeds mogelijk om als bestuur te sparen, zegt Hellings. “Maar je moet wel duidelijk maken wat je met dat overschot wilt gaan doen. Zeggenschap afdragen over oppotgedrag hoort er vanaf nu bij.”

## Prognoses

Ook een belangrijke: hoe verwachten we dat de financiële positie van de school zich ontwikkelt in de toekomst? “Welke risico's lopen we en hoe zie je dat terug in de begroting? Hoe zit het met de leerlingprognoses, rekenen we onszelf rijk of zijn ze betrouwbaar? Je wilt als mr en gmr die hoofdlijnen van de begroting te pakken zien te krijgen.”

De communicatie tussen gmr en mr is ook belangrijk als het gaat om de begroting, vindt Floris IJsendorn. “Als je als mr weet wat de gmr van de begroting vindt en wil bespreken, helpt dat natuurlijk.” ■

## Tip:

**De AOb geeft trainingen op het gebied van financiën voor mr en gmr. Zie [www.aobmedezeggenschap.nl](http://www.aobmedezeggenschap.nl)**

## Kaderbrief als handig instrument

Sommige bestuurders werken met een kaderbrief. Dat is een beknopt document dat bij voorkeur al in het voorjaar beschikbaar is met aannames en uitgangspunten over de komende begroting. Er staat in hoe de bestuurder van plan is om het beschikbare budget te verdelen. Hellings: “Een mooi instrument, maar het is niet verplicht. Een beknopt overzicht, dat kan bij wijze van spreken op twee A4'tjes. Daar kun je dan als mr of gmr al een goed gesprek over hebben. Niet over details, maar over de grote lijn.” Zo'n kaderbrief voorkomt dat medezeggenschappers in het najaar (vaak pas na de teldatum van 1 oktober) de hele begroting voor het eerst onder ogen krijgen en door de bomen het bos niet meer zien.

In de cao's voor het onderwijs staan heel wat kwesties die een plek verdienen op de agenda van de medezeggenschapsraad.

Deze rubriek geeft tips!

## Medezeggenschap en cao

# Werkverdelingsplan

TEKST MONIEK SCHEELINGS

Het team en de personeelsgeleding van de mr hebben sinds het schooljaar 2019–2020 via het werkverdelingsplan (wvp) invloed op de werkzaamheden en de werkdruk in het primair onderwijs. Ieder heeft daarbij zijn eigen rol.

Het team moet de volgens de cao noodzakelijke informatie ontvangen en bespreekt de te verdelen werkzaamheden jaarlijks voor de zomervakantie. De teamleden, inclusief hun mr-vertegenwoordigers, maken afspraken over het komende schooljaar en ieders professionele ruimte. Als afsluiting doet de pmr een laatste controle. Waar het om draait, staat in artikel 2.2 van de cao primair onderwijs.

### Lid 7. In het werkverdelingsplan worden ten minste geregeld:

- De verdeling van de te geven lessen en groepen over de individuele teamleden;
- De verhouding tussen lesgevende taken en overige taken;
- De tijd die leraren nodig hebben voor het voor- en nawerk van de lessen;
- De tijd die onderwijsondersteunend personeel nodig heeft voor het werk binnen en buiten de klas;

- Welke taken worden uitgevoerd en de tijd en verdeling daarvan binnen de gestelde kaders zoals bedoeld in lid 1;
- De momenten waarop er op school door werknemers pauze wordt genomen;
- De momenten waarop het team vindt dat werknemers aanwezig moeten zijn op school;
- De besteding van de werkdrukmiddelen;
- Indien van toepassing de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de kaders voor vervangingsbeleid bij de werkgever.

Dat is nogal een lijst. In de teambespreking over het wvp wordt de besteding van de werkdrukmiddelen wel eens vergeten, merkt de AOv. Nu teams ervaring hebben, adviseer ik ook aandacht voor een evaluatie van de eerder gekozen bestemming: is de beoogde vermindering van werkdruk behaald? Logische vervolgvragen: willen we de bestemming herzien, is er extra geld beschikbaar?

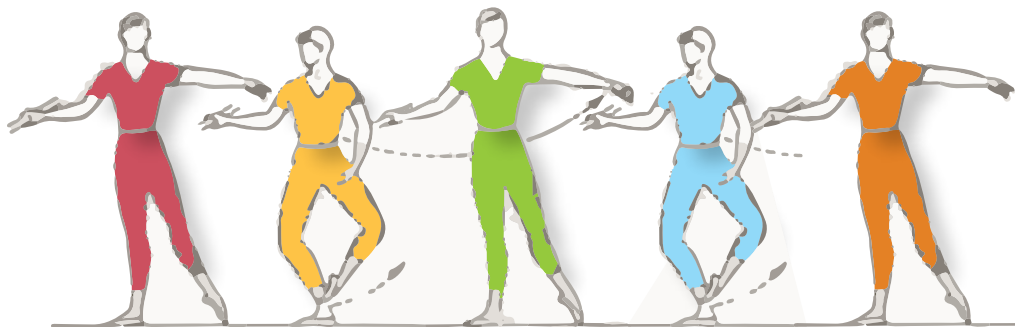
Er mag meer in het plan staan dan wat de cao beschrijft. Voeg andere

zaken van belang op jullie school toe op basis van de visie en het onderwijsconcept. De bekende lijst van overige taken, met toewijzing van uren, hoort ook bij het wvp. Ga niet 'kaaschaven' als de som niet uitkomt, maar kijk welke taken andere betrokkenen kunnen overnemen of wat er geschrapt moet worden.

De schoolleider maakt het concept-wvp naar aanleiding van het teamgesprek. Als het team akkoord is, gaat het document naar de mr. Daar heeft de personeelsgeleding instemmingsrecht. Belangrijk: instemmen met het wvp betekent ook akkoord gaan met diverse onderdelen uit artikel 12: werkreglement, werkoverleg, arbeids- en rusttijdenregeling, taakverdeling en taakbelasting.

Behalve de inhoud checkt de pmr ook het draagvlak en de procedure: is alles van start tot vaststelling goed doorlopen?

Logisch dat er vaak vragen zijn over het werkverdelingsplan. De mr-consulent en de sectorconsulent van de AOv geven er graag advies en informatie over. ■



# Fusiedans draait om invloed

**Er verandert weinig, bezweren de initiatiefnemers voor de fusie van de vijf stichtingen die deel uitmaken van de Almeerse Scholen Groep. En wat er wel verandert bij de ASG, wordt beter. Dat de fusieorganisatie zich probeerde te onttrekken aan bestaande externe invloed en controle, viel desondanks verkeerd bij de gemeenteraad van Almere.**

TEKST MIRO LUCASSEN BEELD TYPETANK

**D**e vijf stichtingen achter de ASG hebben een gezamenlijke toekomst uitgezet, Koers 22. Het openbaar en bijzonder onderwijs in Almere delen al een bedrijfsbureau, personeelsbeleid en kwaliteitsbeleid. De stichtingen samenvoegen klinkt dan logisch, maar de gemeenteraad van Almere zag een verandering die niet in de smaak viel: de raad van toezicht zou voortaan zijn eigen vacatures vervullen, in plaats van de kandidaten voor te dragen aan de gemeenteraad ter bevestiging.

Het benoemingsrecht dateert uit de tijd dat het openbaar basisonderwijs in gemeentelijke handen was, en na twee politieke besprekingen was duidelijk dat een grote meerderheid het zo wil houden. Compromis om de fusie

op schema te houden: goedkeuring van de nieuwe statuten met de afspraak dat die zo snel mogelijk weer worden gewijzigd om het rvt-benoemingsrecht terug te brengen naar de gemeenteraad.

## Concernkwesties

In de nieuwe organisatie houden de scholen een eigen medezeggenschapsraad, net als het bedrijfsbureau. De gmr voor basisonderwijs blijft en voor het voortgezet onderwijs is in het voorjaar van 2020 alvast een nieuwe gmr opgericht. De voorganger, een bovenbestuurlijke medezeggenschapsraad vo, kwam de afgelopen jaren meermalen in aanvaring met het bestuur.

Medezeggenschap over concernzaken wil ASG weghalen bij de gmr's en onderbrengen bij een inmiddels nieuw gevormde centrale medezeggenschapsraad – al staat die benaming niet in de wet en is dus onduidelijk of zo'n cmr meer is dan een vrijblijvende gesprekspartner. De cmr moet ook het voordrachtsrecht uit gaan oefenen voor twee zetels in de raad van toezicht.

De ASG heeft haast: de fusie moet in 2020 zijn beslag krijgen en geldt dan administratief met

terugwerkende kracht tot 1 januari. Dat is praktisch voor het uitbrengen van een jaarverslag, maar er weegt nog iets mee: de eerder al afgezwakte fusietoets, die de regering helemaal wilde schrappen maar waar de Eerste Kamer een halt aan heeft toegeroepen om schaalvergroting in het onderwijs tegen te gaan. Voor de fusietoets in een volgend kabinet wellicht weer meer gewicht krijgt, moet operatie-ASG zijn afgerond. Ook op het gebied van de arbeidsvoorwaarden zijn er verschillen tussen de stichtingen achter het conglomeraat van 47 scholen met ruim 1700 medewerkers en meer dan 20.000 leerlingen. Het is mogelijk die gelijk te schakelen nu personeel in het openbaar onderwijs niet langer een aparte positie heeft na het afschaffen van de ambtenarenstatus. Zo'n operatie vereist overleg met de vakbonden en de medezeggenschap. "Zeker voor ondersteunend personeel is zorgvuldigheid nodig", zegt rayonbestuurder Philippe Abbing van de AOb. "Sommige functie-categorieën in het openbaar onderwijs hebben geen direct aanwijsbare tegenhanger in het bijzonder onderwijs, en andersom. Hoe onwenselijk de bestaande situatie ook is, het gevolg van harmonisatie kan niet zijn dat mensen er individueel op achteruitgaan." ■

Perry van Liempt is plaatsvervangend hoofd scholing bij de Algemene Onderwijsbond.

“Wij willen medezeggenschappers zo goed mogelijk ondersteunen. Laagdrempelig en makkelijk bereikbaar. Onze mr-consulenten helpen je snel en kunnen je ondersteunen bij het mr-werk op school. Onze trainers kunnen informatie en deskundigheid bieden.”

TEKST ANKA VAN VOORTHUIJSEN BEELD FRED VAN DIEM

# De expert

Perry van Liempt



**H**ij zit zelf ook nog steeds in een medezeggenschapsraad: als lid van de oudergeleding op de basisschool van zijn jongste dochter. “Dat helpt me ook bij mijn werk voor de AOb. Ik zie hoe maatregelen en beleid worden uitgelegd, hoe het in de praktijk op school werkt en hoe we met het bevoegd gezag en binnende mr met elkaar omgaan.” Naast zijn werk voor de afdeling scholing is hij ook nog actief als rayonbestuurder van de vakbond: “Dus in het kader van fusies of reorganisaties heb ik ook nog wel met p(g)mr-leden contact.”

Wat hij daarom ook zeker weet:

“De facilitering van mr-leden in de personeelsgeleding blijft achter bij het feit dat de mr steeds meer taken en bevoegdheden krijgt. Er wordt van je verwacht dat je als mr-lid een helikopter-view hebt. Maar die ondergrens van 60 uur in het po en 100 uur in het vo, dat is echt te weinig tijd. Je moet je goed in kunnen lezen, dat is al een bult werk. En dan moet je nog met elkaar overleggen en je een goede mening kunnen vormen. In het vo heb je dus als mr-lid 2,5 uur per week waarin je dat allemaal moet doen. Daarnaast heb je scholingstijd, maar het is écht te weinig. Op scholen waar de overlegpartner het denkt





**‘Laat je niet opjagen. De mr moet de tijd krijgen om een goede reactie te geven’**

af te kunnen met dat minimaantal is er alle reden om betere faciliteiten op de mr-agenda te zetten. Op die regeling heb je als mr instemmingsrecht.” Daar komt nog bij dat te veel medezeggenschappers tijdsdruk ervaren, merkt hij. “Mijn belangrijkste advies is: laat je niet opjagen. Stukken worden vaak laat aangeleverd, en dan moet de mr reageren ‘met stoom en kokend water’ zoals ze zeggen. Maar zo’n beleidsstuk

komt natuurlijk niet uit de lucht vallen. Daar is het bevoegd gezag al een flinke tijd mee bezig geweest. Als het dan zo belangrijk is, dan moet de medezeggenschapsraad ook de tijd krijgen om een goede reactie te geven. Of om advies in te winnen, bijvoorbeeld bij de AOb.” Hij vindt het medezeggenschapswerk mooi en belangrijk en wil de mr’s vanuit de vakbond zo goed mogelijk ondersteunen. “Het is belangrijk dat

de medezeggenschap de juiste positie inneemt op een school. Dat de belangen voor docenten, OOP, ouders en leerlingen goed zijn geregeld, zodat er ook goed onderwijs aan de leerlingen gegeven kan worden. Als mr moet je weten wat je wel en niet kan doen en die kennis moet ergens vandaan komen. Die hebben wij als afdeling scholing.” ■

## 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](mailto: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](http://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 2989232 of mail [mz@aob.nl](mailto: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 [www.aob.nl/nieuwsbrieven](http://www.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 onderwijspecialist of juridisch adviseur wanneer dat nodig is. Meer informatie over prijzen en de bijbehorende dienstverlening op [aobmedezeggenschap.nl](http://aobmedezeggenschap.nl)



## Agenda

### 9 december

Cursus taakbeleid, formatieplan en financiën po, Utrecht

### 14 en 28 januari 2021

Cursus basis medezeggenschap vo, Utrecht

### 4 en 18 maart 2021

Cursus basis medezeggenschap vo, Utrecht

### 9 maart 2021

Cursus arbo, veilig en gezond werken po en vo, Utrecht

### 10 en 24 maart 2021

Cursus basis medezeggenschap po, Utrecht

### 16 maart 2021

Cursus financiën vo, Utrecht

### 8 en 22 april 2021

Cursus basis medezeggenschap vo, Utrecht

### 18 mei en 1 juni 2021

Cursus basis medezeggenschap vo, Utrecht



MEER UIT HET CURSUSPROGRAMMA,  
EXTRA INFORMATIE EN INSCHRIJVING:  
[WWW.AOBMEDEZEGGENSCHAP.NL](http://WWW.AOBMEDEZEGGENSCHAP.NL) EN  
[WWW.AOB.NL/AGENDA](http://WWW.AOB.NL/AGENDA)

Vanwege de coronacrisis worden cursussen, workshops en netwerkbijeenkomsten van de AOb gehouden in kleinere groepen binnen de 1,5 meterrichtlijnen of digitaal.

## 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](mailto:mz@aob.nl)



## Website

Op [aobmedezeggenschap.nl](http://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](mailto:info@aob.nl)

## 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](mailto:sales@onderwijsmedia.nl)



ADVIES: MAATWERK VOOR BESTUURSGIGANTEN

# Bovenbestuurlijke medezeggenschap

**Hoe groter de organisatie, des te ingewikkelder de medezeggenschap. Om uit die praktijkervaring te leren hebben drie experts onderzocht hoe het beter kan. De uitkomst: minder strikte regels kunnen op concernniveau de medezeggenschap vooruit helpen, terwijl bij de afzonderlijke scholen het dagelijkse mr-werk ongemoeid blijft.**

TEKST MIRO LUCASSEN BEELD TYPETANK

**D**e invalpool, het financieel beheer, het afstemmen van het onderwijsaanbod binnen de regio. Dat zijn enkele onderwerpen waar scholen hun samenwerking in de afgelopen jaren intensiever maakten zonder dat dit uit hoofde te lopen op een fusie. Zulke vormen van samenwerking staan in de praktijk al snel op gespannen voet met de regels voor medezeggenschap; niet direct uit onwil, maar doordat de wetgeving niet is toegerust op samenwerking in vele variaties. Of de organisatie van zo'n samenwerking nu een concern,

een koepel of een holding heet, het draait om bevoegdheden. De combinatie is invloedrijker naarmate de deelnemende scholen meer macht afstaan en dat kan ver gaan. Zo werkt de Veluwe Onderwijsgroep als koepel van vijf schoolbesturen met centrale aansturing. De bestuurders van de holding zijn ook bestuurder van de diverse scholen, en eenzelfde synchrone samenstelling geldt voor de raden van toezicht. Het aanbod is breed: van katholiek basisonderwijs tot openbare gymnasia. Wie is dan precies het bevoegd gezag en waar ligt de medezeg-

genschap? Op basis van de huidige wetgeving ontstaat een breiwerk van organen, met voor elke school een mr, binnen de vijf dochterstichtingen een gmr, op het centrale bestuursbureau een mr met uitsluitend personeelsleden en dan nog een gemeenschappelijk medezeggenschapsorgaan voor het overleg met de koepel. Het risico op verwarring is groot, niet alleen op de Veluwe. Zo kreeg de geschillencommissie in 2019 te maken met een stichtingsbestuur in een ander deel van het land dat zichzelf niet meer als bevoegd gezag wilde zien, omdat het concern die rol zou hebben. Dat was echter formeel niet zo geregeld.

## Schaalvergroting

Er is reden genoeg om de medezeggenschap in holdings, koepels en concerns beter te regelen, blijkt uit het door het expertisecentrum van Onder-





**‘Omdat alles draait rond het brin-nummer, komt medezeggenschap bij schaalvergroting zonder fusie, in de knel’**

wijsgeschillen uitgebrachte advies hierover. De gedetailleerde studie van de literatuur, de wet en gedocumenteerde ervaringen legt de vinger op de zere plek: de wetgeving over medezeggenschap in het onderwijs kan niet voldoende inspelen op constructies die neerkomen op schaalvergroting zonder een fusie. Dat komt doordat alles draait rond het bestuur achter het brin-nummer, de basis van de financiering van primair en voortgezet onderwijs. Als scholen van verschillende besturen iets gezamenlijks gaan doen, kunnen de mr’s niet volgen. In

theorie is het wel mogelijk dat een extra bovenliggende medezeggenschapsraad in een holding bevoegdheden krijgt overgedragen van de gmr’s van de aangesloten scholen, maar in de praktijk komt de oprichting van zo’n bovenbestuurlijke mr er zelden van – ook omdat de wet eist dat zo’n overdracht elke twee jaar actief wordt verlengd om geldig te blijven.

Zo zijn er in het onderwijs nog meer situaties waarbij de medezeggenschap in de praktijk niet aansluit bij de eisen van de wet. Daar valt mee te leven zolang alles op rolletjes loopt, maar ►

bij een meningsverschil komen zowel het schoolbestuur als de medezeggenschappers in de problemen. Als niet duidelijk is wie er volgens de letter van de wet bevoegd is om in te stemmen, te adviseren of aan te vragen, dreigen slepende conflicten of onbevredigende uitspraken van de geschillencommissie. Als de verkeerde partij aanklopt, kan die weinig anders dan een 'niet ontvankelijk' uitspreken. En als een school dan maar op zo veel mogelijk niveaus medezeggenschap organiseert, kunnen de raden elkaar in de weg zitten of dreigt overbelasting van de overlegpartners.

### Veiligheidsklep

Op zoek naar een oplossing voor al deze kwesties hebben de drie experts een uitstapje gemaakt naar een ander Nederlands domein van medezeggenschap: de wetgeving rond ondernemingsraden. Er zijn belangrijke verschillen. Zo zijn slechts twee partijen van belang: de bestuurder van de onderneming en de werknemers. Klanten en leveranciers zou je kunnen zien als hetzelfde type belanghebbenden als ouders en leerlingen, maar zij hebben in bedrijven geen wettelijke medezeggenschap. Aangezien bedrijven veel meer in structuur en grootte variëren dan scholen, is er binnen het ondernemingsrecht van alles geregeld om de medezeggenschap te kunnen organiseren bij het bedrijfsonderdeel waar de zeggenschap ligt. Het lijkt op het principe 'medezeggenschap volgt zeggenschap' in het onderwijs, maar de uitwerking is radicaal anders. Bedrijven moeten een ondernemingsraad instellen als er meer dan vijftig personen werken. De varianten van medezeggenschap bij samenwerking, dochterondernemingen, holdings en dergelijke zijn niet voorgeschreven. Het eenvoudige criteri-

um: aanvullingen op de ondernemingsraad zijn verplicht 'indien dit bevorderlijk is voor een goede toepassing van de wet'. Maatwerk dus, maar met een veiligheidsklep. Als de onderneming zou proberen een niveau van besluitvorming buiten de medezeggenschap te plaatsen, dan kunnen alle belanghebbenden naar de kantonrechter. Dat geldt voor de bestaande ondernemingsraad, personeelsleden en vakbonden.

### Noodzaak

Een soortgelijke open norm kan ook de organisatorische problemen met medezeggenschap bij holdings in het onderwijs oplossen, betoogt het advies van Frans Brekelmans, Pieter Huisman en Lou Sprengers. Het criterium 'bevorderlijk voor een goede toepassing van de wet' is eenvoudig op te nemen in bestaande wetgeving en neemt de eerste onduidelijkheid weg over het instellen van een bovenbestuurlijke medezeggenschapsraad (bbmr).

Als tegenhanger moeten de schoolbesturen onderling een bevoegd gezag aanwijzen dat namens hen overlegt met de vertegenwoordiging van personeel, ouders en leerlingen. Zo'n constructie moet niet langer automatisch binnen twee jaar vervallen en de nieuwe bbmr moet naar de geschillencommissie kunnen gaan bij een conflict. Dat criterium 'bevorderlijk' verdient op meer plaatsen in de wet een plekje, stelt het advies voor. Op sommige scholen zijn nu gemeenschappelijke raden of groepsraden verplicht, terwijl die inhoudelijk niets toevoegen. Maak ze dus afhankelijk van de noodzaak, waarbij de voorgestelde veranderingen ook ruimte geven om een combinatie van primair en voortgezet onderwijs onder te brengen bij één medezeggenschapsraad.

Het kan beter met medezeggenschap in grote onderwijsorganisaties, maar wordt het ook beter? Het advies van het expertisecentrum ligt de komende tijd op tafel bij belangengroepen, werkgevers en vakbonden. Als zij zich er achter scharen, is het ministerie van Onderwijs aan zet om de voorgestelde veranderingen aan de Tweede Kamer voor te leggen. Een optimist kan hopen dat de vernieuwing vanaf het najaar van 2021 in werking treedt. ■

## DAG, BEVOEGD GEZAG

Een ingrijpender oplossing om maatwerk op meer plekken de ruimte te geven, is binnen de medezeggenschapswetgeving zowel het begrip school als het begrip bevoegd gezag ruimer te omschrijven, zodat medezeggenschap niet meer strak is verbonden met een brin-nummer. De term 'bevoegd gezag' zou dan met pensioen kunnen, om te worden vervangen door een omschrijving van de rechtspersoon die een school in stand houdt. De experts noemen in hun advies deze optie, maar hebben hem niet uitgewerkt. Als de onderwijsorganisaties en het ministerie die richting willen volgen, zijn er nog veel meer wijzigingen nodig in de Wet medezeggenschap op scholen en extra denkwerk. Zo'n ingreep kan namelijk ook gevolgen hebben voor de verdeling van medezeggenschap; het is niet de bedoeling dat die te ver naar het bestuursniveau schuift, weg van de schoolvestigingen. Ook niet opgelost in dit advies is de medezeggenschap op kindcentra en andere samenwerkingsvormen van onderwijs en kinderopvang. Dat is nog een graadje ingewikkelder, omdat in de kinderopvang ouders geen wettelijke medezeggenschap hebben en voor het personeel een ondernemingsraad optreedt.

# Uitspraken

## Zekerheden en risico's gaan hand in hand

Zelf de internetaansluiting van een conglomeraat scholen beheren, is dat verstandig? In Den Haag hebben vier onderwijsinstellingen er ervaring mee sinds 2005 en ze willen hun samenwerkingsverband voortzetten. Verlenging kan echter niet zonder meer: er is een Europese aanbesteding nodig voor zo'n contract ter waarde van 260.000 euro per jaar.

Wel is er een optie om de internetaanbieder, de stichting Glaslokaal, te zien als een verlengde van de schoolorganisaties. Dan heet het contractueel 'inbesteding' en dienen de scholen een rol als toezichthouder in het bedrijf te krijgen.

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van een van de vier, de stichting Haagse Scholen, verzet zich uit alle macht tegen deze keuze. Na een verloren procedure bij de geschillencommissie volgt hoger beroep bij de Ondernemingskamer. De argumenten: risico op prijsstijging in de tien jaar van het contract, te hoge capaciteit van het netwerk en een te innige band met de externe dienstverlener.

De gmr kan deze procedures voeren omdat het gaat om duurzame samenwerking met andere onderwijsinstellingen, wat volgens het Haagse reglement valt onder het instemmingsrecht. Maar eigenlijk gaan de bezwaren niet over de samenwerking met de andere scholen, merkt de Ondernemingskamer op; deze gmr heeft een eigen visie op de inkoop van ict-diensten, normaal iets voor het adviesrecht.

Net als bij de geschillencommissie verliest de gmr het pleidooi: de specificaties van het contract passen bij de landelijke aanbevelingen, de kosten zijn veel lager dan op de vrije markt en de positie als toezichthouder beperkt het risico op grote prijsstijgingen.

GERECHTSHOF AMSTERDAM, ECLI:NL:GHAMS:2020:2466, 13 AUGUSTUS 2020

## Andere schooltijden? Kalmpjes aan

Dat model met vijf gelijke schooldagen kan iets voor ons zijn, denkt de school eind 2019, en het voornemen tot onderzoek komt net voor de kerstdagen in de nieuwsbrief. Met medeweten van de medezeggenschapsraad krijgen de ouders in februari informatie, in maart is er een 'voorpeiling', in april houdt de mr een enquête onder ouders en in mei is het besluit genomen: nieuwe lestijden vanaf augustus.

Dat gaat een van de ouders, tevens lid van de mr, te snel. Verandering van de schooltijden heeft gevolgen voor de buitenschoolse opvang waar haar kind zich op zijn plek voelt. Die BSO heeft geen vijf-gelijke-dagenmodel en het nieuwe rooster schopt ook het weekritme in de war van een tweede kind, leerling in het speciaal onderwijs.

De school komt met oplossingen waar de ouder niet mee uit de voeten kan, plaatsing van beide kinderen op dezelfde school blijkt onmogelijk en over uitstel valt niet te praten. Reden voor de moeder om naar de klachtencommissie te stappen; andere schooltijden hebben zo veel gevolgen dat het niet iedereen lukt om binnen een zomer alles te regelen.

De school, die dacht de medezeggenschap netjes te hebben afgewikkeld, krijgt van de klachtencommissie ongelijk. De coronacrisis maakt het ouders moeilijker dan ooit om andere buitenschoolse opvang te regelen. Het valt niet in te zien, schrijft de commissie, waarom de school de wijziging niet een jaar later had kunnen invoeren, zodat er ruim voldoende tijd was voor ouders/verzorgers om aanpassingen te doen. Een invoeringstermijn van drie tot vier maanden is te kort.

LANDELIJKE KLACHTENCOMMISSIE ONDERWIJS, 109314, 29 SEPTEMBER 2020

# 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.

Onze adviseurs helpen je graag. Bel ons op  
**0900 463 62 62** of  
e-mail naar **mz@aob.nl**

[aobmedezeggenschap.nl](http://aobmedezeggenschap.nl)