



De VBS is het tijdschrift van VBS, netwerkorganisatie voor diversiteit, eigenheid en samenwerking in het onderwijs | juli 2016 | jaargang 2 | nummer 2



8

Ouders en school
in gesprek

10

Pas op met
leerlingdossier

12

Beperk bestuurlijke
samenwerking

18

Vorm samen
een directie

Inhoud

- 3 Column Koen Groeneveld
- 4 Onderhandelaarsakkoord cao po beïnvloedt bedrijfseconomisch ontslag
- 6 Column Jos Cremers
- 8 Betrek ouders door doelgerichte communicatie
- 10 Welke gegevens mogen scholen bewaren?
- 12 'Andere besturen gaan verder zonder jou'
- 14 Weerstand bieden is een plicht
- 16 Column Niels Kamphuis
- 18 Tweehoofdige directie biedt meerwaarde



Leven lang leren » 8

Colofon

De VBS is het tijdschrift van VBS, netwerkorganisatie voor diversiteit, eigenheid en samenwerking in het onderwijs. Het verschijnt vier keer per jaar en wordt gratis toegestuurd aan leden. Donateurs ontvangen, afhankelijk van hun bijdrage, eveneens het tijdschrift.

VBS aanvaardt geen verantwoordelijkheid voor de inhoud van bijdragen die door niet-VBS-medewerkers zijn geschreven.

Redactie Ietje van Andel, Koen Groeneveld, Akke Tick (hoofd- en eindredactie) en Peter Warnders

Redactie-adres

Bezuidenhoutseweg 251-253
2594 AM Den Haag

T 070-331 52 52

E-mail **redactie** redactie@vbs.nl

@VBSonderwijs

www.vbs.nl

ISSN 2451-9707

Concept vormgeving Huis Communicatie

Vormgeving Frederic Lie

Druk Dima - Media Groep b.v.

Fotografie VBS, tenzij anders vermeld



Bedrijfsvoering » 18

Borg brede onderwijskwaliteit

Waarom nemen we zelfevaluatie en visitatie niet als *de* instrumenten voor het borgen van brede onderwijskwaliteit? Extra processtoezicht door de onderwijsinspectie is dan niet nodig.

Brede onderwijskwaliteit. We zijn zover dat het op de agenda staat. Dat blijkt wel uit het rapport 'De volle breedte van onderwijskwaliteit' van de Onderwijsraad. In het rapport krijgt de inspectie er een toezichthoudende taak bij. Ik wil graag dat inspectie verandert in visitatie. Ik pleit ook voor inspectie in de rol van *critical friend*. Een *critical friend* die ondersteunt (meedenkt) en een school verder brengt ('opdenkt').

Bij meedenken gaat het erom dat de visiteurs in hun feedback en aanbevelingen uitgaan van de in de zelfevaluatie beschreven situatie op de gevisitteerde school. Dit betekent dat visiteurs minder van een oordeel uitgaan (beoordelingsperspectief) maar visiteren vanuit een ontwikkelingsperspectief. Je komt pas toe aan 'opdenken' als er is meegedacht met de school. Aanbevelingen sluiten dan aan op de eigen ontwikkeldoelen van de school.

Om kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming richtinggevend te laten zijn voor het cyclisch werken aan brede onderwijskwaliteit hebben scholen passende instrumenten en methoden nodig. Zo kan de school volgens de Onderwijsraad de bijdrage van het onderwijs aan de drie doeldomeinen inzichtelijk maken. Dat lijkt me goed. Nog belangrijker bij cyclisch werken aan kwaliteit is eigenaarschap. Zelfevaluaties en visitaties zijn een prima manier om de doeldomeinen (en zeker als het gaat om socialisatie en persoonsvorming) in beeld te brengen. Bovendien doen ze een beroep op eigenaarschap.

Eigenaarschap

Uit onderzoek van het Lectoraat Vernieuwingsonderwijs onder daltonscholen, komt naar voren dat eigenaarschap van essentieel belang is voor het vormgeven van het onderwijs en een vereiste voor het borgen en verbeteren ervan. Dit kan door visitaties. Scholen met een brede onderwijskwaliteit laten eigenaarschap op school-, leraar- en leerlingenniveau zien.

Waar eigenaarschap is, is ook draagvlak. Neem onsonderwijs2032. Het eindrapport mist draagvlak onder leraren. Zij zien weer een vernieuwing die op hun bordje terechtkomt. Zonder steun van de leraar kunnen we het vergeten. Verantwoording van brede onderwijskwaliteit moet dicht bij de context van de school staan. Ook is toegevoegde waarde ervan voor het werk van de leraren, voor verbetering van het onderwijs onontbeerlijk.

Samenwerking

De Onderwijsraad pleit in zijn advies voor vergaande samenwerking tussen wetenschap en praktijk. Ik hoop dat gedacht wordt aan het praktijkgerichte onderzoek in lectoraten. Instrumenten moeten bruikbaar en werkbaar zijn voor school en leraar. Ik ben blij met de aandacht en discussie over brede onderwijskwaliteit. Ik pleit er echter voor dat het werken aan brede onderwijskwaliteit niet door te veel nadruk op verantwoorden en controle in de kiem wordt gesmoord. Het ontwikkelperspectief zou voorop moeten staan en aansluiten bij de school. ■



Tekst
Koen Groeneveld,
directeur VBS

Fotografie
Richard Lotte



www.vbs.nl



kgroeneveld@vbs.nl

Bij uitvoering van het voorgenomen onderhandelaarsakkoord over de nieuwe cao po, wijzigen per 1 juli 2016 ook de regels in de cao over bedrijfseconomisch ontslag. Het akkoord vermeldt dat de ontslagmogelijkheid bij werkgelegenheidsbeleid en ontslagbeleid een half jaar naar voren wordt gehaald, terwijl de duur van de rddf-plaatsing en de looptijd van een sociaal plan onveranderd blijft. Hoe steekt dat in elkaar?

Onderhandelaarsakkoord cao po beïnvloedt bedrijfseconomisch ontslag

Voor ontslagbeleid (het huidige artikel 10.4 van de cao) wordt een melding geïntroduceerd die het schoolbestuur twee jaar vóór de beoogde ontslagdatum bij de vakbonden en de PO-Raad moet doen in geval van verwachte ontslagen om formatieve redenen. Deze melding moet worden onderbouwd met het bestuursformatieplan, de instemming van de P(G)MR op dat plan en eventueel de continuïteitsparagraaf van het jaarverslag. Het onderhandelaarsakkoord bevat verder afspraken over gevolgen van niet-tijdige melding en overgangsrecht.

Onder de nieuwe cao vindt de rddf-plaatsing plaats per 1 februari van enig jaar en kan het feitelijke ontslag dus plaatsvinden per 1 februari van het daaropvolgende jaar. De melding moet, overgangsrechtelijke perikelen daargelaten, dus een jaar eerder per 1 februari plaatsvinden. Bij werkgelegenheids-

beleid meldt het onderhandelaarsakkoord dat het sociaal plan een half jaar eerder kan aanvangen dan in de huidige cao, waardoor ook het ontslag een half jaar naar voren gehaald zou kunnen worden. Ook hier wordt dan de ontslagdatum 1 februari van enig jaar.

Tenslotte is in het onderhandelaarsakkoord afgesproken dat medewerkers die in het rddf staan of in de gedwongen fase van een sociaal plan zitten, vanaf de zomervakantie tot aan de ontslagdatum op 1 februari minimaal de helft van hun betrekkingssomvang kunnen besteden aan het vinden van ander werk.

Afspraken in de praktijk

Hoewel de duur van zowel de rddf-plaatsing (1 jaar) als van een sociaal plan (2 jaar) hetzelfde blijft, stellen de cao-partners dat ontslag door de nieuwe afspraken een half jaar eerder mogelijk is dan onder de oude cao. Hoe valt dat te verkla-

ren? Het lijkt erop dat dit wordt gerelateerd aan de oktobertelling. Immers, in de oude systematiek van het ontslagbeleid kan een rddf-plaatsing alleen plaatsvinden per 1 augustus van enig jaar, en ontslag dus per 1 augustus van het daarop volgende jaar. Dat echter de ontslagmogelijkheid in zijn algemeenheid een half jaar naar voren is gehaald, valt moeilijk vol te houden. Hoe lang de periode is tot een ontslagmogelijkheid hangt (ook onder de nieuwe cao) geheel en al af van het moment waarop het schoolbestuur duidelijk wordt dat zij in dusdanige financiële problemen verkeert dat een personele reductie onafwendbaar is.

Bovendien wordt het effect van 'een half jaar naar voren halen' (voor zover daarvan al sprake is) bij ontslagbeleid onmiddellijk teniet gedaan door de meldingsplicht twee jaar voorafgaand aan de beoogde ontslagdatum. Dit houdt immers in

Tekst
Bas Vorstermans

Fotografie
Thinkstock



Bas Vorstermans is advocaat bij Advocatenkantoor Dijkgraaf. Dit advocatenkantoor werkt op juridisch gebied samen met VBS.



www.dijkgraafadvocaten.nl

dat pas minimaal twee jaar nadat het schoolbestuur duidelijk is dat zij in dusdanige financiële problemen verkeert dat een personele reductie onafwendbaar is, tot gedwongen ontslag kan worden overgegaan.

Wat precies de betekenis van die melding bij PO-Raad en vakbonden is, blijft overigens onduidelijk. Een te late melding heeft volgens het onderhandelaarsakkoord namelijk geen invloed op de rddf-plaatsing of de ontslagdatum. Het lijkt erop dat het vooral een papieren procedure is.

Voor schoolbesturen met werkgelegenheidsbeleid is de bewering dat een sociaal plan een half jaar eerder zal aanvangen dan in de huidige cao curieus, omdat de huidige cao helemaal niet voorschrijft wanneer een sociaal plan ingaat. In de praktijk loopt de duur van een sociaal plan veelal synchroon met de schooljaren, maar verplicht is dat niet.

UWV volgt eigen lijn

Voor *alle* regels in de cao over bedrijfseconomisch ontslag geldt overigens dat deze bij de toetsing van de aangevraagde ontslagvergunning geen rol spelen. Het UWV toetst alleen aan de wet en de daarop gebaseerde regelgeving en laat de cao-voorschriften bij de beoordeling buiten beschouwing. Wanneer dus een werknemer er zich op wil beroepen dat zijn onderwijswerkgever zich niet aan de cao-voorschriften heeft gehouden, zal hij daarvoor een aparte procedure moeten starten bij de rechter. Onder de nieuwe cao is de Commissie van Beroep namelijk niet meer bevoegd om te oordelen over ontslag en rddf-plaatsing.

De cao bevat dus een groot aantal regels die de te volgen procedure bij bedrijfseconomisch ontslag

behoorlijk compliceren, terwijl laagdrempelige toetsing aan die regels ontbreekt. En dat terwijl de UWV-procedure an sich al ingewikkeld genoeg is. De onderwijssector wordt geconfronteerd met begrippen als 'uitwisselbare functies' en 'bedrijfsvestiging', aan de hand waarvan een schoolbestuur haar ontslaanvraag bij UWV moet insteken. Als UWV het met het schoolbestuur oneens is over de toepassing van die begrippen, zal dat er in veel gevallen toe leiden dat de aanvraag wordt afgewezen. Dat is op zichzelf al vervelend genoeg, maar het gevolg is dan ook dat de verkeerde werknemers in het rddf zijn geplaatst. Als vervolgens opnieuw een rddf-plaatsing moet plaatsvinden, leidt dat tot minimaal een jaar vertraging.

Conclusie

De PO-Raad stoelt de stelling dat de transitievergoeding door deze

nieuwe cao kostenneutraal wordt ingevoerd op twee argumenten: De versoering van de bovenwettelijke uitkeringen en het verkorten van de ontslagroutes. Het valt echter te betwijfelen of inderdaad de ontslagmogelijkheid een half jaar naar voren is gehaald.

De nieuwe cao scheidt een woud van procedureregels, terwijl niet duidelijk is wie erop moet toezien of die regels worden nageleefd. In het onderhandelaarsakkoord is afgesproken dat de regels voor bedrijfseconomisch ontslag in het najaar van 2018 zullen worden geëvalueerd, maar inmiddels is er van verschillende kanten op aangedrongen de afspraken hierover al meteen te herzien. Of aan die oproep gehoor zal worden gegeven, is gezien de moeizame totstandkoming van het onderhandelaarsakkoord maar zeer de vraag. Wordt vervolgd. ■



Neem het heft in eigen hand

Tekst
Jos Cremers,
VBS-bestuurder en
voorzitter
Schooleidersregister VO

Fotografie
Schooleidersregister VO



schooleidersregistervo.nl

Als je gevraagd wordt om voorzitter te worden, streelt dat best wel je ego. Betrokkenen waarderen je kennis en ervaring, en zien in jou een persoon die leiding kan geven en zo nodig kan bemiddelen. Toch heb ik ruim de tijd genomen om het verzoek om voorzitter te worden van het Schooleidersregister vo te beantwoorden.

Mijn twijfel ging niet zo zeer over de inhoud. Professionalisering en ontwikkeling liggen mij na aan het hart. Ik geloof dat de kwaliteit van de schoolleider de onderwijskwaliteit beïnvloedt. Ook geloof ik erin dat streven naar en behoud van onderwijskwaliteit vraagt om doelgerichte professionalisering. En professionalisering vraagt om structurele tijd en aandacht. Doe je dat niet, dan valt het al snel van de actielijst in de waan van de dag.

Ruimte en eigenheid

In mijn carrière als schoolleider en als lid van het VBS-bestuur heb ik altijd gestreefd naar ruimte en eigenheid. Ik ben pleitbezorger van autonomie en vrijheid van scholen en betrokkenen in het onderwijs. Ik denk dat schoolleiders prima zelf de inhoud van hun beroep kunnen bepalen in de veranderende (onderwijs)wereld. Een register kun je associëren met een streng gestructureerd, richtinggevend en opgelegd keurslijf. Daar wilde en wil ik niet in meegaan als voorzitter.

In gesprekken werd me snel duidelijk dat er ruimte was. Natuurlijk, het register ging er komen, maar de invulling ervan werd bij het veld zelf gelegd. Mijn initiële twijfels verdwenen, en mijn enthousiasme werd groter. Samen met mijn collega-kwartiermakers en vele betrokkenen in het veld zorgden we ervoor dat in het register schoolleiders op hun manier verantwoording afleggen over hun kwaliteit. En dat kwaliteit fundamenteel is,



daar is iedereen het over eens. De beroepsstandaard is de basis van het register. Deze bevat vier elementen: omschrijving beroepsgroep, competenties, bekwaamheden en professionele normen.

Middel en geen doel

Het register is een middel om de kwaliteit van schoolleiders te verhogen, en geen doel op zich. Het is geen afvinkregister maar een ontwikkelregister van, voor en door schoolleiders en vergroot hun zichtbaarheid. Alle vormen van ontwikkelen, formeel en informeel leren en netwerken worden herkend en erkend. Het register is ook een ontmoetingsplaats van en voor schoolleiders om van elkaar te leren en elkaar te inspireren. Inschrijving gebeurt op basis van vrijwilligheid. Het is een eigen-kracht-register, nodigt uit tot delen en interactiviteit. De eerste honderd collega's waren binnen een paar dagen ingeschreven. Wie volgt? ■

Tweede Kamerverkiezingen 2017

VBS vindt het belangrijk dat haar waarden in het onderwijs een plaats krijgen in de partijprogramma's en een nieuw regeerakkoord. Ze brengt dan ook de volgende punten onder de aandacht.



1 Waarborg diversiteit en eigenheid door praktijk-effectrapportage

Maatregel op maatregel leggen onbedoeld druk op (kleinere) schoolbesturen en op de menselijke maat van het onderwijs. We denken aan de effecten van een nieuw bekostigingsstelsel en de WWZ/transitievergoeding. VBS pleit voor diversiteit en eigenheid en dus voor het behoud van de menselijke maat. De invoering van een praktijk-effectrapportage menselijke maat op voorstellen voor nieuwe wet- en regelgeving kan hieraan bijdragen.

2 Implementeer wetsvoorstel Ruimte voor nieuwe scholen

Het stichten van nieuwe scholen is nu aan levensbeschouwelijke stromingen verbonden. Ook zorgt de stichtingsnorm ervoor dat burgerinitiatief in de praktijk niet veel ruimte krijgt. VBS pleit voor snelle invoering van het wetsvoorstel Ruimte voor nieuwe scholen. Hierbij is de garantie dat de laatste school van een richting niet gedwongen wordt opgeheven, van eminent belang.

3 Geef leraar vrijheid bij curriculum

VBS is voorstander van een eigentijds curriculum. Nieuwe eindtermen in het kader van Onsonderwijs2032 zijn slechts zinvol bij een aantoonbare brede steun van de beroepsgroep, als de opleidingen hierop zijn aangepast en scholen (bestuur, leraren, ouders en leerlingen) vrij zijn zelf invulling te geven aan hun curriculum, waar mogelijk gericht op de individuele leerling.

4 Erken belang zorgvuldige overgang basisonderwijs naar voortgezet onderwijs

Geef alle kinderen het onderwijs waar ze recht op hebben. Daarnaast streeft VBS. Een zorgvuldige overgang van basis naar voortgezet onderwijs beïnvloedt de toekomst van een kind positief. De voortdurende discussie over de voor- en nadelen van de keuze voor het voortgezet onderwijs in relatie tot het basisschooladvies, een (verplichte) eindtoets en een verlengde brugperiode in heterogene en/of homogene brugklassen (vroegselectie) draagt hier niet aan bij. VBS wil aan deze discussie een einde maken door een breed gedragen onderzoek naar de voor- en nadelen van genoemde thema's en door vervolgens bindende afspraken te maken met alle betrokkenen, waarbij het belang van het kind voorop staat. De mogelijkheden van basisonderwijs en voortgezet onderwijs onder één wettelijk dak maken deel uit van dit onderzoek.

5 Stimuleer (internationaal) burgerschap

Basisprincipes als tolerantie en respect dragen bij aan (internationale) verdraagzaamheid. Aandacht in het onderwijs voor vreemde talen, cultuur en internationalisering versterkt (internationaal) burgerschap. VBS pleit ervoor dat (internationaal) burgerschap structureel op scholen aan bod komt als onderdeel van het totale onderwijsprogramma. Internationalisering maakt hier integraal onderdeel van uit.

Betrek ouders door doelgerichte communicatie



Scholen communiceren veel, maar vaak ontbreken doel, afbakening van verantwoordelijkheden en tijd om consistente communicatiestructuren op te zetten. Jammer, want communicatie is een cruciale factor in het informeren en betrekken van ouders. Dit blijkt uit het VBS-project 'samenwerking tussen ouders en school'.

Samenhang en focus

De deelnemende scholen zetten vrijwel alle denkbare kanalen en vormen in bij de communicatie met ouders: van schoolgids, (nieuws)brief, via website tot tweets. Veel van deze communicatiekanalen worden niet doordacht ingezet. Voor welke boodschap zet ik de website in of juist een brief? Of zet ik meerdere kanalen tegelijk in om de ouders te informeren? We zien dat scholen communicatie

Tekst
Koen Groeneveld,
directeur VBS
Akke Tick, Senior consultant
communication bij Delaware
Consulting



www.vbs.nl

Hoe informeer en betrek ik ouders het beste bij mijn school? Hoe gebruik ik mijn communicatiekanalen en wat kan ik daarin anders doen om ouders te informeren en te binden? Met deze twee vragen zijn schoolleiders en ouders van vier VBS basisscholen de afgelopen maanden aan de slag gegaan. Betrokkenen ondersteunen elkaar door, tijdens netwerkbijeenkomsten, uitdagingen, problemen, successen en mislukkingen in communicatie en samenwerking met elkaar te bespreken. Ouders vinden andere ouders, schoolleiders vinden andere schoolleiders en gezamenlijk staan ze klaar voor de school.

'Het zijn altijd dezelfde ouders'

Kent u die constatering? Zijn het bij uw school ook vaak dezelfde ouders die helpen en zichtbaar zijn in de school? Een kernvraag is dan ook hoe je zoveel mogelijk ouders bereikt. Het kan zinvol zijn duidelijk inzicht te krijgen in waarom ouders niet komen. Dat is meer dan 'ze hebben het te druk'. Ook kan een ouder zeer betrokken zijn, zonder zichtbaar te zijn. En stel ook eens de vraag of ouders wel ruimte krijgen om vanuit hun kracht en expertise betrokken te zijn. En wat verwacht u precies van hen?

er vaak snel-snel bij doen waardoor er weinig coördinatie en samenhang is. Goed uitgekristalliseerd is het persoonlijke en mondelinge contact dat voor ouders meestal via de leerkracht verloopt.

Plan

Doordat de scholen geen uitgewerkt communicatieplan hebben, is er weinig grip op het bereik en effect van de communicatie. Soms zijn er slapende twitter-accounts of meerdere facebookpagina's naast elkaar. Verantwoordelijkheden en rollen zijn onduidelijk en lopen geregeld door elkaar heen. Instructies over wat er van de samenstellers of verantwoordelijken verwacht wordt, ontbreken meestal ook. Soms doet een ouder de website of nieuwsbrief en is niet vastgelegd wie de eindredactie doet. De ene leerkracht WhatsApp-t de hele dag en een ander geeft wekelijks een brief mee. Daarmee zijn de verwachtingen van ouders in vervolklassen soms evenredig hoog. Voor de school is het van belang dat leerkrachten vanuit eenzelfde referentiekader de communicatie in de klas kunnen vormgeven. Vanzelfsprekend kunnen dit geen dwingende voorschriften zijn maar gezamenlijke kaders waarbinnen genoeg ruimte is om te variëren.

Grip op communicatie

Hoe krijg ik dan toch (meer) grip op communicatie met ouders? Hier geldt: *less is more*. Begin met je strategie/visie/missie en vertaal dat in een communicatieplan. Denk klein en doordenk of en wanneer een communicatiekanaal zinvol is om ouders te informeren of te betrekken. Het kan al helpen dit eerst te doen bij de website,

Schoolpleingeruchten

Schoolpleinpraat of *rumour around the school* kan sfeerbepalend zijn. Een goede, heldere en vooral consistente communicatie waarin het 'waarom' goed is uitgelegd, kan al veel hekptraat voorkomen. Helemaal voorkomen kan je het niet. Je wilt ook dat ouders met elkaar communiceren. Ook is het goed ervan kennis te nemen om zo nodig in te spelen op wat er leeft.

Doelen project

Het door het Jan Kerstenfonds gesubsidieerde project heeft als doel het stimuleren/ondersteunen van het samenwerkingsproces tussen deelnemende scholen en hun ouders. We focussen specifiek op communicatie tussen school en ouders.

Drie aspecten staan centraal:

1. In kaart brengen en bespreken van formele en informele communicatiestructuren van de scholen en het geven van een bondig advies.
2. Plenaire netwerkbijeenkomsten om ervaringen te delen en casuïstiek te bespreken.
3. Ontwikkelen van een communicatie-checklist en case-beschrijvingen voor samenwerking ouders-school.

Deelnemende scholen zijn Nutsbasisschool De Hoogakker (Breda), De Vuurvogel (Zoetermeer), De Bloemendaalse Schoolvereniging (Bloemendaal) en Van Oldenbarneveltschool (Rotterdam).

mail en nieuwsbrief. Breng dus focus aan. Bij alle communicatiekanalen kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Hoe draagt het bij aan het verwezenlijken van mijn doelen?
- Is het haalbaar/behapbaar gezien de inspanningen en tijd?
- Stel bij elk communicatiekanaal vast wie verantwoordelijk is voor uitvoering, wie eindverantwoordelijk is, wie geraadpleegd wordt en wie geïnformeerd wordt.
- Zet alle communicatieacties in een tijdlijn. Hierbij kan de schoolkalender als basis dienen.

Door bovenstaande stappen met betrokkenen te doorlopen worden rol(len) en verantwoordelijkheden verhelderd, draagvlak vergroot, teamwerk aangemoedigd en dubbel werk voorkomen. Door de structuur en regelmaat wordt ook kennis geborgd, kwaliteit gegarandeerd en impact verhoogd.

Heeft u ook behoefte aan een praktisch advies? Of wilt u meedenken tijdens een netwerkbijeenkomst? Neemt u dan gerust contact met op met VBS. In het decembernummer van De VBS publiceren we een afronding met ruim aandacht voor de ontwikkelde communicatietool voor scholen. ■

Welke gegevens mogen scholen bewaren?

Tekst

Nienke Daniels,
senior juridisch adviseur



ndaniels@vbs.nl
helpdesk@vbs.nl



www.vbs.nl/ledenvoordeel/vbs-helpdesk

Een leerlingdossier bevat veel informatie over een leerling en is strikt vertrouwelijk. Met het oog op de privacy van de leerling moet zorgvuldig met deze informatie worden omgegaan, maar wat houdt dat nu precies in? En hoe zit het met de uitwisseling van deze gegevens, mag dat zomaar?

Scholen moeten ouders op grond van de wet (artikel 1:377 van het Burgerlijk Wetboek) verplicht informeren over de vorderingen van hun kind. Om die reden leggen scholen gegevens en vorderingen van een leerling schriftelijk vast in een leerlingdossier. Zo maken zij het voor zichzelf en voor de ouders controleerbaar dat zij aan hun wettelijke informatie- en zorgplicht voldoen. Naast de ouders en het kind, mogen alleen de schoolleiding en het onderwijspersoneel het dossier inzien. Tot zover niets nieuws, totdat we het aspect privacy onder de loep nemen.



‘Sinds 1 januari 2016 zijn scholen verplicht een datalek te melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens.’

Irrelevante gegevens

Hoe logisch het ook lijkt om bepaalde gegevens in het leerlingdossier op te nemen, de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) hanteert op dit gebied strenge regels. De AP houdt in Nederland toezicht op de naleving van de wettelijke regels over de bescherming van persoonsgegevens. Zo mag het leerlingdossier geen irrelevante gegevens over een leerling bevatten. Wat voor gegevens dit precies zijn heeft de AP niet omschreven omdat het onder andere per situatie verschilt. Het komt erop neer dat gegevens die niet nodig zijn om de administratie of vorderingen van een leerling bij te houden, niet in het leerlingdossier mogen worden opgenomen. Denk aan een persoonlijk getinte mening over een leerling. Gegevens over de geloofsovertuiging zijn in principe ook irrelevant, al zijn er situaties denkbaar dat ze relevant zijn. Denk aan een gereformeerde of islamitische school, die bepaalde details ten aanzien van de geloofsbelijdenis – die wel in het leerlingdossier mag staan – willen respecteren.

Gegevens die volgens de AP wel in het leerlingdossier mogen worden opgenomen, zijn de adresgegevens, gegevens over de in- en uitschrijving, de afwezigheid, de vorderingen en resultaten van een leerling, het onderwijskundig rapport, verslagen van gesprekken met ouders, resultaten van een eventueel psychologisch onderzoek, gegevens over gezondheid die nodig zijn voor speciale begeleiding of voorzieningen en gegevens om te kunnen berekenen hoeveel geld de school krijgt.

Gegevensuitwisseling

Soms heeft een leerling extra zorg of ondersteuning nodig. In het kader van passend onderwijs is

een school verplicht dit te bieden. Zelf, of door specialisten van buitenaf aan te trekken. Is een school van mening dat een kind beter af is in het speciaal onderwijs, dan gaat zij – samen met de specialisten in het regionale samenwerkingsverband waarbij de school is aangesloten – onderzoeken wat de mogelijkheden zijn. De school moet dan eerst een toelaatbaarheidsverklaring bij het samenwerkingsverband aanvragen.

Willen de specialisten de leerling goed kunnen helpen, dan hebben zij gegevens nodig over het kind. Dit zijn vaak de gegevens die in het leerlingdossier staan. Een school mag deze – gelet op de privacy van de leerling – alleen verstrekken als zij toestemming heeft van de ouders. Scholen doen er goed aan deze toestemming schriftelijk vast te leggen en in het leerlingdossier op te nemen, zodat het dossier op orde en compleet is. Overigens mag een school op grond van de wet de toelaatbaarheidsverklaring zonder toestemming van de ouders aanvragen. In de praktijk wordt deze toestemming echter altijd gevraagd.

Gescheiden ouders

Totdat het kind 18 jaar is, heeft de wettelijke vertegenwoordiger van het kind in principe recht op inzage in het leerlingdossier. De wettelijke vertegenwoordiger is degene die gezag over het kind uitoefent. Na een echtscheiding kan het voorkomen dat een van de ouders dit gezag verliest. Hij of zij verliest dan ook het recht op inzage in het leerlingdossier. Wel heeft deze ouder – zolang het belang van het kind hiermee niet wordt geschaad – recht op belangrijke informatie over het kind. Bijvoorbeeld informatie over de schoolprestaties.

Zijn de ouders gescheiden en vraagt een van hen informatie op uit het leerlingdossier, dan moet een school ook extra alert zijn. Een verslag van een gesprek met de moeder met daarin privégevoelige informatie of een brief van haar advocaat, mag niet zomaar in handen van de vader terechtkomen. Weer een reden om het leerlingdossier goed op orde te houden.

‘Een school moet het leerlingdossier op orde houden en goed beveiligd bewaren.’



Bewaarplicht

Nadat de leerling van school is gegaan, mag de school het leerlingdossier maximaal twee jaar bewaren. Voor bepaalde gegevens in het leerlingdossier legt de wet een langere bewaartermijn op. Zo moeten gegevens over verzuim en in- en uitschrijving vijf jaar bewaard blijven. En informatie over een leerling die naar het speciaal onderwijs is doorverwezen, moeten drie jaar bewaard blijven. Om een reünie te kunnen organiseren mogen scholen de adresgegevens van een oud-leerling voor onbepaalde tijd bewaren.

Sancties

Een school moet het leerlingdossier goed op orde houden en goed beveiligd bewaren. Wanneer het dossier irrelevante gegevens bevat of wanneer gegevens op straat komen te liggen, dan kan een ouder aankloppen bij de AP. Er zijn nog geen voorbeelden hiervan bekend, maar een ding is zeker: het zal de reputatie van de school geen goed doen. Voorkomen is dan ook beter dan genezen. Neemt u voor meer informatie gerust contact op met de VBS Helpdesk ■

Digitalisering leerlingdossier

Steeds vaker staan de gegevens van een leerling in een digitaal dossier. Om te voorkomen dat deze gegevens gehackt worden, moet een school zorgen voor een goed beveiligde digitale omgeving. En zodra de bewaartermijn is verstreken, is de school verantwoordelijk voor een correcte vernietiging van de digitale gegevens. Mochten persoonlijke gegevens van een leerling onverhoopt kwijtraken, gestolen worden of (vermoedelijk) zijn bewerkt door iemand die hier niet toe bevoegd is, dan is sprake van een datalek. Scholen zijn sinds 1 januari 2016 verplicht een datalek te melden bij de AP.

Besturen met scholen in veel gemeenten zijn in het nadeel bij bestuurlijke samenwerking. Daardoor is een tweedeling tussen schoolbesturen ontstaan, constateert Carla Luycx (bestuurder van Stichting Monton) in haar masteronderzoek. Luycx pleit voor een norm voor bestuurlijke samenwerking, meer budget en betere afstemming over samenwerking.

‘Andere besturen gaan verder zonder jou’

Tekst

Jaan van Aken

Fotografie

Bart Maat voor USBO/
Universiteit Utrecht



www.monton.nl

“Fijn dat Monton ook aanwezig is”, zei een wethouder nadrukkelijk bij een overleg tussen de schoolbesturen in een grote gemeente’, vertelt Luycx. Ze was toen net bestuurder bij Stichting Monton in Amerfoort. ‘Dan weet je: daar zit een spanningsveld.’ Die spanning zit tussen de toenemende bestuurlijke samenwerking en de praktische haalbaarheid daarvan voor eenpitters en schoolbesturen met scholen in veel gemeenten. ‘Passend onderwijs, gemeentelijke netwerken, maar ook de regionale transfercentra, huisvesting en opvang van vluchtelingenkinderen vragen om meer en meer samenwerking’, merkt Luycx. Het is voor een bestuur als Monton met elf scholen in tien gemeenten én binnen tien verschillende samenwerkingsverbanden ondoenlijk bij elk overleg te zijn. ‘Dan zou ik meer dan de helft van mijn weektaak in overleg zitten. Daarom maak ik bewuste keuzes zodat ik maximaal een dag per week aan bestuurlijk overleg besteed. De consequentie is dat je niet aan elke samenwerking actief deelneemt en andere deelnemers soms aangeven dat ze Monton te weinig zien’, legt Luycx uit.

Monton is niet het enige bestuur dat hiermee kampt blijkt uit haar scriptie ‘Over afstanden besturen’ voor haar master ‘Bestuur en Beleid’ bij de Universiteit Utrecht. In het primair onderwijs zijn 3155 eenpitters (44 procent) en 306 van de ruim 1100 schoolbesturen hebben scholen in 2 of meer gemeenten. Het onderzoek van Luycx

focuste zich op 49 besturen met scholen in 6 of meer gemeenten en samenwerkingsverbanden, waarvan er 20 de vragenlijst invulden. Haar conclusie: besturen van scholen met een geografische spreiding werken vooral symbolisch samen omdat het praktisch niet haalbaar is om deel te nemen aan alle bijeenkomsten. ‘Bestuurders kiezen hun momenten: kan ik iets brengen of halen? Bij afwezigheid gaan andere besturen verder zonder jou. Ook lopen we soms extra gemeentelijke gelden mis’, vertelt Luycx.

Tweedeling

Er is een tweedeling ontstaan tussen grote, lokale schoolbesturen en eenpitters en besturen met een geografische spreiding. ‘Grote, lokale besturen hebben een grotere overhead, kunnen meer investeren, makkelijker beleid uitzetten en zo meer invloed uitoefenen. Besturen met een geografische spreiding en eenpitters moeten daardoor vaak meevaren op het al gemaakte beleid’, verklaart Luycx. Als voorbeeld noemt ze onderwijs voor vluchtelingenkinderen. ‘Voor je het weet ligt er een kant-en-klaarplan van een lokaal bestuur en staat een bestuur als Monton achteraan als het ook iets wil betekenen.’ Op huisvestingsgebied gebeurt hetzelfde. ‘Het betekent dat anderen soms beleidskeuzes voor (ver)bouw van gebouwen van eenpitters en geografische verspreide besturen maken. Je krijgt een uitgewerkt besluit voorgelegd en je doet wel of niet mee. Niets doen is bijna nooit een optie,



‘Er is een tweedeling ontstaan tussen besturen.’

”

dus je kunt het beste meeliften op het besluit van de meerderheid’, concludeert Luycx. Soms botst het. ‘Bestuurders willen het beste voor alle scholen. Maar uiteindelijk staat het eigenbelang van organisaties toch voorop, daartoe ben je op aarde. Je moet op je qui vive zijn als er verdragen worden afgesloten. Dan stellen drie grote besturen uit een stad voor ieder een kwart te betalen. ‘Ik geef dan aan dat een verdeling naar rato van het aantal leerlingen een beter plan is.’

Aanbevelingen

Om schoolbesturen met een geografische spreiding meer slagkracht te geven, pleit ze voor een norm die aangeeft hoeveel uur bestuurders maximaal aan samenwerking zouden moeten besteden. ‘Gemeenten en samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs zetten nu bijeenkomsten uit zonder dat daar een norm aan zit. Door aan te geven hoeveel uur bestuurders hebben voor bestuurlijke samenwerking kun je zien of de norm haalbaar is.’ Daarnaast pleit ze voor complexiteitssubsidie voor besturen met scholen in zes of meer gemeenten en samenwerkingsverbanden. ‘Voor een bestuur met de omvang van Monton is er behoefte aan een bestuurssecretaris met een werktijdfactor van 0,5 fte die aan bestuurlijk overleg kan deelnemen. Dat zou jaarlijks zo’n 50.000 euro extra kosten.’

Luycx benadrukt het belang om vooraf afspraken te maken over samenwerking. ‘Vaak gaat be-

stuurlijk overleg meteen over de inhoud; het op te lossen probleem. Maar het is belangrijk om te beginnen met het samenwerkingsproces: waar wil je met elkaar naartoe, wat verwacht je van elkaar en hoe ga je de samenwerking vormgeven.’ Blijf aandacht vragen voor de grenzen aan bestuurlijke samenwerking, bepleit ze. ‘Hopelijk ontstaat er dan meer respect en begrip voor besturen die minder tijd en aandacht kunnen investeren.’ ■

Tips voor andere besturen

- Bespreek vooraf de verwachtingen en doelen van bestuurlijke samenwerking. Vraag begrip dat je als bestuurder op afstand niet altijd aanwezig kunt zijn.
- Laat een schoolleider die drie of meer dagen ambulante bestuurlijke taken op zich nemen.
- Wissel je aanwezigheid/inbreng af met een collega-bestuurder en informeer elkaar over ontwikkelingen.
- Videoconferencing via Skype is een optie als je fysiek niet aanwezig kunt zijn.
- Stuur als bestuurder op afstand een brief naar de wethouder bij de aanstelling van een nieuwe schoolleider, zodat de gemeente op de hoogte is.
- Probeer minimaal één keer per jaar zelf aanwezig te zijn bij bijeenkomsten in gemeenten en samenwerkingsverbanden.



Weerstand bieden is een plicht

Pedagogiek moet irriteren. Samenleving, school, leerkrachten en leerlingen moeten leren omgaan met weerstand en weerstand bieden om te ontwikkelen. Zo ontstaat er ruimte om in vrijheid met elkaar samen te leven. Dat is een van de grondgedachten in het werk van Philippe Meirieu. Een gesprek met filosofiedocent en vertaler Simon Verwer.

Tekst
Akke Tick, Senior
Consultant Communication
bij Delaware Consulting

Fotografie
Thinkstock



www.uitgeverijphrinese.nl

Weerstand is een kernbegrip in het werk van Meirieu, maar wat is het eigenlijk? Verwer: 'Meestal wordt weerstand negatief gezien. Meirieu ziet dat anders. Weerstand is voor hem onder andere het vermogen van de mens om handelingen en gedachten te bevragen, om zo wenselijke gedragingen vorm te geven. Je hebt weerstandsvermogen nodig om volwassen te worden of te zijn. Weerstand is dus geen obstakel.'

Vaak wordt bij weerstand gedacht aan weerstand vanuit het individu tegen de buitenwereld. 'Bij Meirieu gaat het ook om weerstand tegen de eigen

innerlijke drijfveren en verlangens', aldus Verwer. 'Pedagogiek gaat om de voortdurende balanceeroefening tussen deze twee. Hij benadrukt dat mensen de hiervoor benodigde kennis, vaardigheden en houding onderwezen moeten krijgen.'

Geen juiste oplossing

In de klassituatie worden kinderen al snel als lastig bestempeld als ze niet doen wat er gevraagd wordt. 'Meirieu beweegt zich in het middenveld van opvoedkundig denken. Hij ageert zowel tegen de conservatieve visie als tegen de kindgerichte visie op opvoeding en onderwijs. Hij pleit voor een gulden middenweg', aldus Verwer.

Er is in onze samenleving behoefte aan een zorgvuldige, pedagogische blik. Want niet alleen kinderen krijgen snel een stempel. 'Ook ouders worden al snel als te mondig beschouwd als ze een eigen visie op onderwijs hebben. Leerkrachten moeten volgens het huidige systeem ook niet te eigenzinnig zijn. De overheid wil dat haar beleid uitgevoerd wordt en biedt scholen steeds minder ruimte. Het lijkt erop dat we in hoog tempo leerlingen aan het voortduwen zijn naar de eindstreep. We stellen te

Wie is Philippe Meirieu?

Philippe Meirieu (1949) is een Frans pedagoog. Hij schreef meer dan 30 wetenschappelijke, pedagogische en opvoedkundige boeken. Hij schuwt het debat met Franse opiniemakers niet en trad op als adviseur van de Franse overheid. In Nederland is hij minder bekend. Taal is daarvan de hoofdoorzaak. Vertaler Verwer: 'Meirieu heeft een brede democratische visie. Hij combineert opvoeding en onderwijs. Zijn werk is relevant voor ouders, leraren en beleidsmakers. Dit past prima in de beweging van leraren om de beroepsgroep sterker te maken door met elkaar in gesprek te gaan. Gert Biesta, Wouter Pols en Joop Berding refereren in hun werk geregeld naar Meirieu.'

weinig vragen. Er wordt onwaarschijnlijk veel over onderwijs geschreven en gepraat maar te weinig vanuit een pedagogische grondslag. Deze lacune veroorzaakt gemiste kansen.'

In de pedagogiek, het onderwijs, in de scholen, in de klas is er, hoe graag we dat ook willen, geen recept over wat goed of fout is. Verwer: 'Er is geen vast recept om te handelen. De samenleving verwacht terecht van scholen dat het generaties moet voorbereiden op deelname aan de samenleving. Toch mag onderwijs geen economisch goed zijn. Meirieu zegt eigenlijk dat het onderwijs tegenwicht moet bieden tegen de temperatuur in de samenleving. Zo krijg je een echte groeiplaats voor ontwikkeling waar emancipatie en vrijheid van betekenis zijn. Dat betekent dat de leerkracht zich ook kritischer moet opstellen tegenover politiek, wetenschap en beleid.'

Noodzakelijke hervormingen

Om daadwerkelijk de balans te vinden en weerstand te bieden zijn er volgens Meirieu hervormingen nodig. Geen lichte hervormingen maar fundamentele wijzigingen in de logica van het onderwijs. Hij noemt tien punten:

- Van de mythe van gelijke kansen naar het recht op opvoeding en onderwijs voor iedereen.
- Van een logica van kernvakken naar een logica van excellentie voor iedereen.

- Van een logica van herstel naar een logica van het doen slagen van allen.
- Van een logica van onderwijs als informatiebron naar een logica van onderwijs als leren.
- Van een logica van een klas, een leraar, een discipline, een vak naar de logica van een groep leerlingen op menselijke maat, toevertrouwd aan een groep volwassenen die elkaar aanvullen en die als taak hebben de leerlingen te laten werken en te laten slagen door een geheel aan geschikte middelen aan te bieden.
- Van een tunnelvisiologica naar een logica van uitwisselingen en ontmoetingen.
- Van een logica van profielkeuze naar een logica van onderwijs op maat.
- Van een logica van natuurlijke selectie naar een logica van leven lang leren.
- Van een logica van ouders als consument naar een logica waarin ouders deel zijn van een school.
- Van een logica van de staat als controleur naar een logica waarin de staat garant staat en dingen mogelijk maakt.

Hoe gaan we die hervormingen realiseren? Verwer: 'Binnen Nederland zie je dat er diverse bewegingen zoals VBS en Operation Education zijn, die voortdurend een appel doen op de vrijheid van onderwijs, pleiten voor de menselijke maat en opkomen voor een nieuwe logica. Ik heb er vertrouwen in dat in de toekomst deze bewegingen aan kracht zullen winnen.' En dan is het weer tijd daartegen weerstand te bieden? 'Inderdaad, volgens Meirieu moet de school altijd weerstand bieden aan de dominante tendens in een samenleving, om zo excessen te voorkomen en de juiste balans te bieden.' ■



Philippe Meirieu
Pedagogiek: De plicht om weerstand te bieden
ISBN 978 94 90120 14 6
Uitgeverij Phronese

Ontvang een gratis exemplaar

Het schooljaar loopt ten einde, de vakantie lonkt. Voor velen tijd om bij te lezen. Wilt u het boek 'De plicht om weerstand te bieden' gratis ontvangen? Stuur dan een mail naar communicatie@vbs.nl. VBS bezorgt de eerste drie mailers een exemplaar.

Geef passend onderwijs tijd

Tekst
Niels Kamphuis,
senior adviseur VBS

Fotografie
Thinkstock



nkamphuis@vbs.nl



Passend onderwijs. Het is na Weer Samen Naar School de tweede stelselwijziging die ik meemaak. Dat is echter geen reden om me er niet ten volle voor in te zetten en mensen te stimuleren. Ieder kind verdient een goede onderwijsplek. Ieder kind een kans. Gisteren, vandaag en morgen.

Wat is Passend onderwijs? Simpel, onderwijs is passend als een kind op de juiste onderwijsplek zit. Sinds 1991 houd ik me daar intensief mee bezig. Het begon met Weer Samen Naar School. Dat was erop gericht om kinderen met leer- en gedragsproblemen zoveel mogelijk in het reguliere basisonderwijs te houden. Leerkrachten leerden beter signaleren en de verwijzingen liepen terug. Passend onderwijs bouwt daarop voort.

Is het onderwijs na twee jaar passender geworden? Of is passend onderwijs mislukt? Ik vind het veel te vroeg voor deze vragen. En eerlijk gezegd, ik word er ook weleens moe van hoe de (politieke) discussie polariseert en oneliners de bovenaan voeren. Bij dit soort veranderingen zijn er altijd golfbewegingen. Conclusies kun je niet aan de resultaten van één jaar ophangen. Je hebt daar minstens vijf jaar voor nodig. Een individuele casus in de publiciteit brengen om de mislukking van de hele wet aan te tonen vind ik buiten de orde, hoe schrijnend die casus ook is.

Netwerken

De organisaties van de samenwerkingsverbanden zijn nog in de puberteit. Dat is geen onwil maar een logisch proces. De 247 WSNS-verbanden zijn met de invoering van de Wet passend onderwijs gefuseerd tot 75 verbanden Passend onderwijs. Dat is een enorme (re)organisatie. Scholen kennen elkaar soms niet, maar leren elkaar nu in de nieuwe samenwerkingsverbanden kennen. Dat zijn mooie en positieve ontwikkelingen. Welke scholen en welke leerkrachten beschikken over welke expertise? En hoe bereik je de leerkrachten, zodat Passend onderwijs ook echt in de klas landt?

Verantwoordelijkheden en rollen binnen een school zijn nog niet altijd uitgekristalliseerd. Ik zie in de praktijk dat naast heel betrokken directeuren die hun onderwijskundig leiderschap serieus nemen, er helaas ook directeuren zijn die, zodra het over Passend onderwijs gaat, alles overlaten aan de intern begeleider. Hoge werkdruk, zwaardere papierlast en het organiseren van overleggen met veel disciplines aan tafel maken dat de intern begeleider een stressbestendig schaap met vijf poten moet zijn. Daarbij is ook de problematiek van leerlingen nog eens complexer geworden.

In mijn rol als coördinator besteed

ik veel tijd aan netwerkopbouw, netwerkonderhoud en mensen met elkaar verbinden. Scholen, centra voor jeugd en gezin, schoolmaatschappelijk werk, gezinscoaches, eigenlijk iedereen leert elkaar (opnieuw) kennen. Soms lijkt het of ze van verschillende planeten komen en nog moeten leren met elkaar te communiceren. Langzaam maar zeker ontstaat het. Als het netwerk in het belang van de leerling goed samenwerkt, is de basis voor Passend onderwijs gelegd. In de regio Haaglanden (Den Haag, Rijswijk en Leidschendam/Voorburg) organiseren we in het najaar dan ook weer een grote netwerkconferentie Passend onderwijs voor alle betrokkenen. We verwachten zo'n 1.200 professionals.

Ik geloof erin dat Passend onderwijs essentieel is voor pedagogisch verantwoord werken. En ja, natuurlijk is het financieel voor de overheid ook aantrekkelijker. Dat mogen we niet uit het oog verliezen, maar het is niet de kern waar het om draait. Passend onderwijs, voor mij is de tijd er rijp voor. ■

Donateurscampagne

Donateurs ondersteunen het werk van VBS voor diversiteit, eigenheid en samenwerking in het onderwijs. Hiermee zorgen zij ervoor dat er ruimte blijft voor kleinschaligheid, brede vorming, het serieus nemen van ouders en het ontwikkelen van talenten van kinderen in de breedst mogelijke zin van het woord.

Dit najaar start VBS een campagne richting ouders van VBS-scholen. Onder de noemer 'Met VBS heeft de school ruimte voor uw kind', zendt zij scholen een informatiepakket voor ouders. Door het betrekken van ouders kan VBS nog daadkrachtiger opkomen voor diversiteit, eigenheid en samenwerking in het onderwijs. Het project 'Samenwerking tussen school en ouders in het primair onderwijs' is een mooi voorbeeld waar VBS-schoolleiders-ouders samenwerken.

 directie@vbs.nl  070-331 52 52

Adopteer een verzorgingshuis

Het programma Adopteer een verzorgingshuis helpt basisscholen en scholen voor voortgezet onderwijs op een gestructureerde manier een extra bijdrage te leveren aan de maatschappelijke vorming van hun leerlingen. Het programma initieert en ondersteunt relaties tussen scholen en in de buurt gelegen verzorgingshuizen. Continuïteit is hierbij belangrijk, want het is een programma dat gedurende een aantal jaren loopt. Adopteer een verzorgingshuis wordt zo een vast onderdeel van het curriculum. Het programma beoogt enerzijds een bijdrage te leveren aan het welbevinden van de bewoners van het verzorgingstehuis en anderzijds de maatschappelijke betrokkenheid van jongeren te stimuleren. Voorbeelden van activiteiten zijn voorlezen, schilderen, spelletjes spelen, een interview afnemen voor een opstel, wandelen en eenvoudige kookactiviteiten. Invulling van de activiteiten gebeurt op basis van eigen wensen en mogelijkheden. Vanuit het programma is per combinatie van school en verzorgingshuis € 1100 beschikbaar voor materialen en opstart van het programma.

 www.adopteereenverzorgingshuis.nl

Laatste nieuws over diversiteit, eigenheid en samenwerking in het onderwijs! Volg ons op Twitter @VBSonderwijs en LinkedIn



Kom uit uw Dialemma

Niet elke bestuurder of toezichthouder is afkomstig uit het onderwijs. De vraag is of er in deze situatie een *overall view* op het onderwijs in de organisatie kan ontstaan. In welke mate is dit onderwerp beschreven in uw statuten, reglementen of procedures? In welke mate bent u tevreden over de houding en het gedrag van de toezichthouder of de bestuurder over dit onderwerp? Dit is één van de dilemma's die aan de orde komen in Dialemma. Dit is een methode (ontwikkeld in samenwerking met onder andere de VO-raad) om in dialoog te gaan over governance. VBS organiseert Dialemma-avonden waarin u aan de hand van bovenstaande stelling en vele andere inzicht krijgt in de rollen en opvattingen van toezicht en bestuur. U krijgt niet alleen inzicht, maar ook concrete handvatten voor de ontwikkelagenda.

 emoolenburgh@vbs.nl  06-10 24 96 21

Controleer uw energiekosten

Bedrijven en organisaties zijn verplicht om te investeren in energiebesparende maatregelen als die zich binnen vijf jaar kunnen terugverdienen. Het kabinet stuurt strengere energie-inspecteurs op pad om deze milieuregel te handhaven.

Energie Voor Scholen, een gezamenlijk initiatief van VBS en de andere profielorganisaties, heeft hierop geanticipeerd met verschillende producten en diensten. Eén daarvan is de Energie-APK. De Energie-APK bestaat uit een rondgang door de school van circa 3 uur. De APK levert geen dik en duur rapport op, maar praktische oplossingen en tips in een kort bezoekverslag. Met het geld dat u hiermee bespaart, kan uw school aanvullende maatregelen nemen om verbruik en kosten nog verder te reduceren.

Karin Michgels van Hellemans Consultancy helpt u graag op weg.

 www.vbs.nl/ledenvoordeel/collectieve-inkopen

 michgels@hellemansconsultancy.nl

 T 030 22 55 010 M 06 23 69 02 88

Tweehoofdige directie biedt meerwaarde

Tekst
Jaan van Aken

Fotografie
Rob Niemantsverdriet



www.klavertje4oudewater.nl

Een tweehoofdige directie kan vooral voor eenpitters grote voordelen bieden. ‘Zolang je de voorwaarden goed invult, zitten er alleen maar pluspunten aan’, vindt Madelon Nawijn van jenaplanschool Klavertje 4 in Oudewater. ‘Vooruit één minpuntje. Het is een iets duurdere oplossing’, aldus Ab van den Heuvel. Samen vormen zij de tweehoofdige directie van Klavertje 4.

Bijna drie jaar vormen Ab van den Heuvel en Madelon Nawijn samen de directie van Klavertje 4. ‘Madelon is van de regels, ze weet precies hoe alles moet en houdt zich altijd erg goed aan afspraken’, beschrijft Van den Heuvel. ‘Ik ben zakelijk’, reageert Nawijn lachend. ‘Ab is een gevoelsmens en reageert sneller vanuit emotie. Hij is een doener en vindt het heerlijk om door de school te lopen.’ Ze zijn complementair en dat is een voorwaarde voor een tweehoofdige directie, vinden ze. Niet alleen omdat ze elkaar versterken. ‘Dat maakt ook dat we niet elkaars concurrenten zijn’, zegt Nawijn.

De taakverdeling is helder: zij doet de beleidsmatige zaken en hij de onderwijskundige. ‘Ik pak onderwijskundige vragen vanuit het team op, voer functioneringsgesprekken en doe klassenbezoeken’, vertelt Van den Heuvel. Nawijn zegt: ‘Als communicatiedeskundige schrijf ik de nieuwsbrief en houd ik de website bij. En ik zit vaker achter de computer voor zaken als het meerjarenbeleidsplan, de jaarrekening, het bestuursverslag en de gevolgen van de nieuwe cao en de Wet werk en zekerheid.’ Juist in het tijdig inspelen op wet- en regelgeving zit de grootste winst voor Van den Heuvel. ‘Dat zijn zaken waar ik eerst achteraan liep en uiteindelijk met een zucht deed. Ik wilde ook wel eens iets van tevoren

uitgezocht hebben en een subsidie binnenhalen. Nu vertelt Madelon in het VBS-netwerk waarmee we bezig zijn, terwijl ik daar eerder luisterde en volgend was.’

Vijf poten

De ontstaansgeschiedenis had naast organisatorische ook persoonlijke redenen, vertelt Van den Heuvel die sinds 2000 directeur is van eenpitter Klavertje 4. ‘Een aantal jaar geleden overleed mijn zoon plotseling, waarna ik er zes maanden uit was. Het was voor het team een onrustige en moeilijke periode onder een interimmer. Ik realiseerde me dat je als eenpitter met één directeur heel kwetsbaar bent.’

In dezelfde tijd deed de lumpsum zijn intrede en wijzigde het ouderbestuur naar een toezichhoudend bestuur op afstand. ‘Daardoor kreeg Ab er als directeur veel bestuurlijke en beleidsmatige taken bij. Er werd steeds meer gevraagd om een schaaap met vijf poten’, zag Nawijn, die op dat moment als ouder bestuurslid was.

Ter ondersteuning trad Nawijn, inmiddels bestuurslid af, aan als beleidsmedewerker. Dat beviel Van den Heuvel heel goed, zij het dat hij nog steeds alleen eindverantwoordelijk was. ‘Ik wilde dat Madelon gelijk kwam te staan met



Ab van den Heuvel
Madelon Nawijn

mij, ook omdat ze zoveel input leverde', zegt hij. Vandaar de keuze voor een tweehoofdige directie, en niet voor een directeur en adjunct. De tweehoofdige directieconstructie bewees al snel zijn voordelen. Van den Heuvel: 'Ik kreeg een hartinfarct en zat opnieuw een periode thuis. Ditmaal draaide de school echter rustig door omdat Madelon het tijdelijk fulltime overnam. Daarom voelt deze duobaan voor mij en de school heel positief.' Nawijn beaamt: 'Het werkt gewoon heel goed tussen ons.'

Niet laten uitspelen

Ze zijn er zelf ook verbaasd over: eigenlijk is er niets negatiefs te verzinnen over de tweehoofdige directie, mits je aan de voorwaarden voldoet. 'Complementair zijn aan elkaar, als één directie spreken en je niet uit laten spelen', resumeert Nawijn. Het enige is dat het een iets duurdere oplossing is, zegt Van den Heuvel. 'Eén fte directie is gebruikelijk voor een school als deze, wij hebben 1,1 fte, maar geen bovenschoolse overhead.'

Spreek met één mond is een van de voorwaarden. Zijn ze het oneens, dan discussiëren ze en hakken de knoop door. 'Een genomen besluit communiceren we als directiebesluit. In gesprekken met het team en ouders hebben we het altijd over wij', zegt Van den Heuvel. Dat is ook

van belang om niet tegen elkaar uitgespeeld te worden. 'Soms stappen ouders of leerkrachten naar Madelon toe omdat ze denken dat ik toch nee zeg', weet Van den Heuvel. Nawijn is eens op Van den Heuvels vrije dag gebeld door een ouder met wie strikte regels waren afgesproken. 'Ze liep helemaal leeg en gaf heel andere afspraken aan. Ik heb gezegd dat ik bij Ab zou aangeven dat ze een aantal zaken wilde bespreken.'

Ook een goede overdracht is van belang. Er is een gedeelde online agenda, ze kunnen bij elkaars documenten en ze mailen. 'Ik noteer alles wat er gebeurt op een dag en de belangrijke zaken mail ik', zegt Van den Heuvel. 'En soms bellen we als we snel een besluit over een leerling moeten nemen of bij moeilijke oudergesprekken', vult Nawijn aan.

Ze kunnen andere scholen een tweehoofdige directie aanraden, zeker eenpitters. 'Met een tweehoofdige directie kun je elkaars sterke kanten benutten en beleidsmatige zaken oppakken waarbij ik eerst volgend was', zegt Van den Heuvel. Zelf zouden ze nooit (meer) alleen directeur willen zijn. 'Ik ben zo blij dat we deze constructie hebben', zegt Van den Heuvel. 'Het wordt nog een hele zoektocht mocht een van ons vertrekken', merkt Nawijn op. ■



Professionaliseer medezeggenschap

Een goed werkende MR komt de onderwijskwaliteit ten goede. Kennis van taken en rollen is daarbij het startpunt. Zeker bij kleinschalige schoolorganisaties waarin je elkaar in meerdere rollen kunt tegenkomen, vormen heldere afspraken de basis van goed functioneren. Afspraken bieden de kaders voor een goede afstemming en open communicatie met bestuur en directie.

VBS biedt cursussen aan voor (startende) MR-leden. Ook begeleidt zij vastgelopen relaties tussen MR, bestuur en directie. In dergelijke situaties zien we dat dat spiegeling door een onafhankelijke buitenstaander inspiratie en nieuwe energie brengt waardoor het gezamenlijke belang van goed onderwijs weer centraal komt te staan.

Peter Wanders,
senior adviseur en woordvoering



06-51 85 63 63



pwarders@vbs.nl



Verbindend voor diversiteit in onderwijs