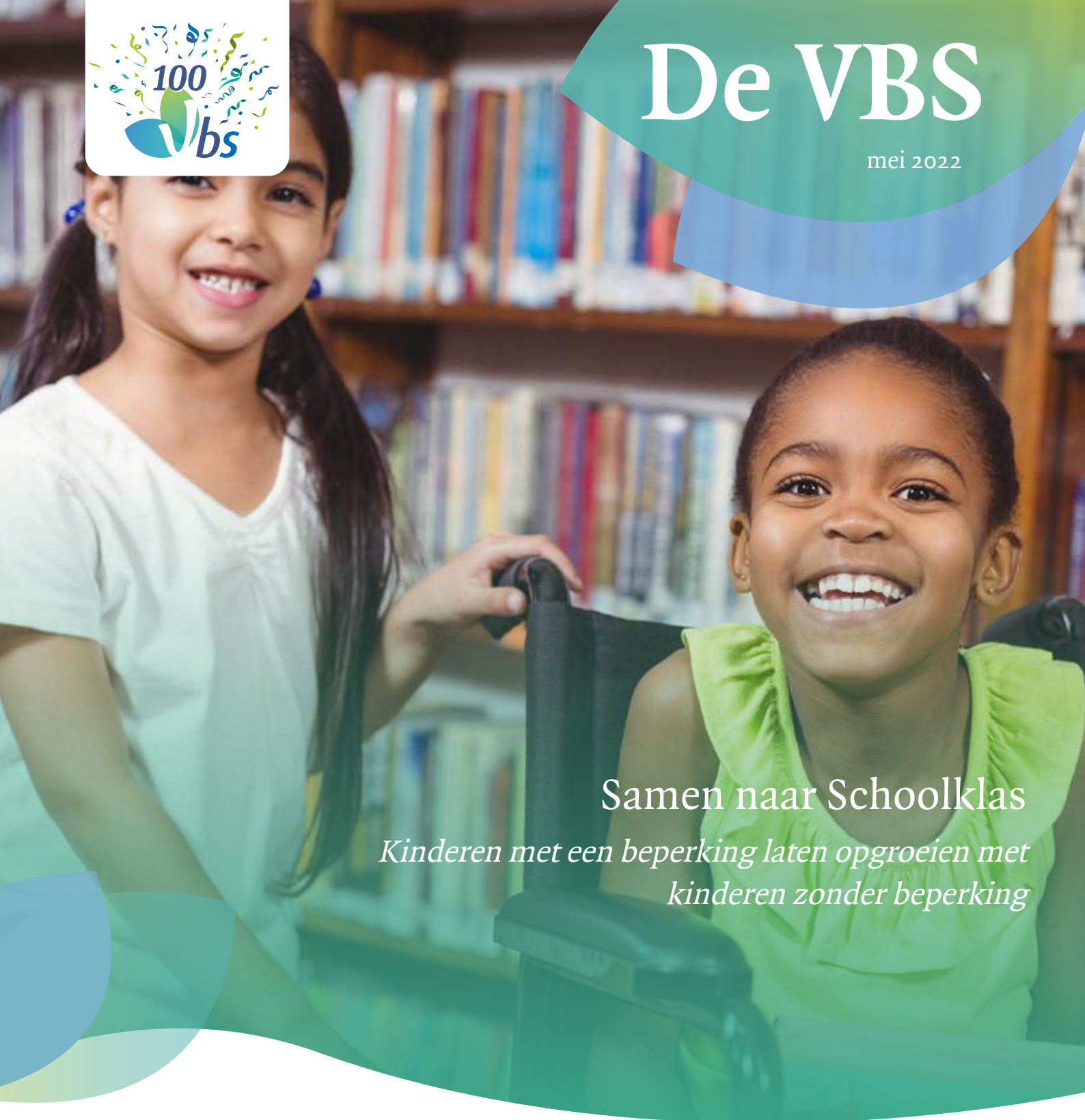




De VBS

mei 2022



Samen naar Schoolklas

Kinderen met een beperking laten opgroeien met kinderen zonder beperking

Is jouw
personeelsbestand
toekomstproof? **6**

Lerarentekort in
(v)so zal leiden tot
meer thuiszitters **10**

'Je hebt als
rector een **gevoelige**
positie' **12**

Wees als vertrouwens-
persoon benaderbaar
en luistervaardig **18**

- 4 **Samen naar Schoolklas**
Interview over kinderen met een beperking laten opgroeien met kinderen zonder beperking
- 6 **Is jouw personeelsbestand toekomstproof?**
Helpdesk: aan de slag met strategische personeelsplanning
- 8 **'Inspirerende excellentieprofielen kunnen het onderwijs versterken'**
Kijkje achter de schoolmuur
- 9 **De inspectie op bezoek? Zó ben je goed voorbereid**
Column Jos Rijk, oud-schoolbestuurder
- 10 **Lerarentekort in het (v)so zal leiden tot meer thuiszitters**
Interview bestuurder Renate van Dijk
- 12 **'Je hebt als rector een gevoelige positie'**
Interview met oud-rector Roel Schoonveld
- 14 **Belangrijkste spelregels leerlingdossier**
Wat hoort er wel en niet in?
- 16 **Hoe je als VBS-lid kunt besparen**
Op energiekosten en met Schoolinkoop
- 17 **Laatste nieuws**
Tip: Check button 'Oekraïense leerlingen' op VBS.nl
- 18 **Wees als vertrouwenspersoon benaderbaar en luistervaardig**
Interview vertrouwenspersoon Frédérique van Riessen



8 Minister Wiersma op bezoek bij 2e van der Huchtschool, excellente school



10 Lerarentekort in het (v)so zal leiden tot meer thuiszitters



14 Belangrijkste spelregels leerlingdossier

Colofon

De VBS is het tijdschrift van VBS, de vereniging van zo'n 350 algemeen bijzondere scholen. 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. ISSN 2451-9707.

Redactie Edward Moolenburgh, Peter Warnders, Jaan van Aken en Steffie Bom (hoofd- en eindredactie)
Contact Binckhorstlaan 36, 2516 BE, Den Haag, 070-331 52 52, redactie@vbs.nl
Website www.vbs.nl

Vormgeving Luupa
Druk GrafiMedia Solutions
Editie Jaargang 8 / nummer 2



Samen gaan we verder!

In deze editie vind je weer veel diverse en relevante onderwerpen. Neem nu het interview op pagina 18 met Frédérique van Riessen, vertrouwenspersoon op het Sint- Maartenscollege in Voorburg waarin zij zegt: 'Als iemand over je grens gaat, is er sprake van grensoverschrijdend gedrag. Dat maakt het ook zo een moeilijk onderwerp, omdat ieders grens ergens anders ligt.' En het interview met Renate van Dijk, bestuurder van Stichting Verderwijs. Al weer even geleden vertelde zij bevlogen in De VBS over een geslaagde pilot om onderwijs, zorg en jeugdhulp dichter bij elkaar te brengen. Op pagina 10 kaart ze deze keer aan waar het in Nederland aan schort, als het om speciaal onderwijs, bekostiging en personeelsbeleid gaat. 'Al is het aantal so-leerkrachten dat nodig is klein, we moeten er niet te licht mee omgaan', benadrukt ze. Suzan Teutenberg van Stichting het gehandicapte kind pleit op pagina 4 voor het wegruimen van de schotten tussen zorg en onderwijs door de politiek. Het interview zelf gaat over een Samen naar Schoolklas, waarvan er inmiddels 47 zijn in Nederland. Kinderen met een beperking laten opgroeien met kinderen zonder beperking, daar staan deze scholen voor. Een mooi voorbeeld van inclusiever onderwijs. Oprichtster van de Samen naar Schoolklas op basisschool De Kameleon, Evelien van der Heijden, vertelt er levendig over. Dat geldt eveneens voor oud-rector in het voortgezet onderwijs, Roel Schoonveld. Hij heeft speciaal voor rectoren een boek geschreven met handvatten hoe je het als schoolleider een flink aantal jaren uithoudt. Praktische handvatten en tips krijg je ook voor als je aan de slag wilt gaan met strategische personeelsplanning (pagina 6), wilt weten wat er wel en niet in het leerlingdossier mag (pagina 14) of wanneer er een inspectiebezoek staat gepland (pagina 9).

Dit is al weer het laatste voorwoord van dit schooljaar. Opnieuw een bewogen schooljaar, waarin we elkaar minder fysiek hebben kunnen zien. Daarom nodig ik je als lid graag uit voor het VBS Ledenevent mét borrel op woensdag 15 juni in Amersfoort. Zodat we na het inhoudelijke deel met elkaar het glas kunnen heffen: Samen gaan we verder! Meer informatie vind je op de achterzijde. 🍷

Edward Moolenburgh

Tekst
Edward Moolenburgh,
directeur VBS

Fotografie
Eleonora Moolenburgh



www.vbs.nl



emoolenburgh@vbs.nl



Wat VBS onder meer voor je deed

- 🍷 Het **Besluit actualisering deugdelijkheideisen funderend onderwijs** maakt nog steeds niet precies helder wat de overheid verstaat onder 'evident ondoelmatige besteding van de bekostiging.' En dat kan leiden tot **aantasting van de rechtszekerheid van schoolbesturen**. Dit heeft VBS samen met de andere profielorganisaties betoogd in de bijdrage aan de **internetconsultatie** inzake genoemd besluit.
- 🍷 De wens om **bij elkaar te gaan visiteren**, ter ontwikkeling en bevordering van de kwaliteit, bestond al langer binnen het **VBS directienetwerk po**. De afgelopen periode hebben verschillende VBS-leden een kijkje bij elkaar in de keuken genomen om te adviseren over mogelijke verbeteringen van de onderwijskwaliteit. 'Deelnemers hebben dit als een succes ervaren', vertelt netwerkregisseur Nienke Daniëls.
- 🍷 VBS heeft de afgelopen periode **veel vragen gekregen over onderwijs aan Oekraïense kinderen**. We hebben al deze vragen, maar ook belangrijke informatie en relevante links verzameld op onze website. Je kunt het vinden op de **VBS homepage onder de button 'Oekraïense leerlingen'**.
- 🍷 VBS organiseerde zes kennissessies en een netwerksessie. Benieuwd naar wat we de komende periode organiseren? Check www.vbs.nl/agenda.

Samen naar Schoolklas maakt bijzonder minder bijzonder

Tekst
Steffie Bom



www.samennaarschool.nl

Kinderen met een beperking laten opgroeien met kinderen zonder beperking, het liefst in hun eigen omgeving: vanuit die gedachte is de Samen naar Schoolklas ontstaan. Een klas voor kinderen met een beperking, maar dan in een reguliere basisschool. Een gesprek hierover met Suzan Teutenberg van Stichting Het Gehandicapte Kind en Evelien van der Heijden, oprichtster van en leerkracht op een Samen naar Schoolklas op CBS De Kameleon in 's Gravenzande.

‘Het initiatief is jaren geleden ontstaan in Alkmaar’, start Teutenberg. ‘Een kind met een beperking ging iedere dag naar een speciale school midden in de duinen. Een prachtige locatie met goede faciliteiten en toch vond zijn fysiotherapeut het van de zotte dat het kind nooit in aanmerking kwam met ‘normale’ kinderen uit de omgeving. Deze fysiotherapeut heeft toen de eerste Samen naar Schoolklas opgericht.’ Inmiddels zijn er 47 van deze klassen verspreid door heel Nederland en is het project door Stichting Het Gehandicapte Kind omarmd. De Stichting adviseert en ondersteunt bij de oprichting en richt zich ook op het versterken van het netwerk.

kinderen, ook de kleuters, op hetzelfde plein spelen. Als een kind uit onze klas dan bijvoorbeeld onverwacht zijn stem gaat verheffen, dat kan dat de andere kinderen een onveilig gevoel geven. Dat willen we voorkomen’, legt Van der Heijden uit.

Wat alle Samen naar Schoolklassen gelijk hebben, is dat ze kinderen met een beperking willen laten opgroeien met kinderen zonder beperking. In hun eigen klas krijgen ze onderwijs op maat, met alle zorg en ondersteuning die ze nodig hebben. Waar mogelijk doen de kinderen mee met de andere leerlingen. ‘Per kind bekijken we wat het aankan. Zo hebben wij kinderen die muziek-, reken- en taallessen in andere groepen volgen of mee naar de gymles gaan, een kind dat in groep 8 knutselt en een kind dat in groep 5 het jeugdjournaal meekijkt’, aldus Van der Heijden. ‘Er gaat altijd een begeleider mee, zodat de leerkracht zelf geen extra werk heeft. Dit was bij de oprichting ook een belangrijk argument om de ouders van de kinderen op de basisschool mee te krijgen.’

Impact op hele gezin

Het fijne van een Samen naar Schoolklas is dat je niet alleen het kind op de school verwelkomt maar ook het gezin dat daarbij hoort’, vertelt Van der Heijden. ‘Het kind krijgt een gezicht in het dorp waar hij woont en wordt begroet door andere kinderen. Ouders hebben hierdoor meer

‘Kinderen met een beperking laten opgroeien met kinderen zonder beperking’

Iedere Samen naar Schoolklas is uniek, mede omdat je rekening moet houden met wat mogelijk is binnen de basisschool. Er zijn klassen met kinderen met verschillende beperkingen, maar ook klassen met alleen autistische kinderen of een zeldzaam syndroom. Op De Kameleon zijn kinderen met down en andere beperkingen welkom, tenzij ze ernstige gedragsproblemen hebben. ‘Dat heeft ermee te maken dat alle



aanspraak, maar ook broertjes en zusjes vinden dit fijn. De balletjuf denkt, als het kind naar een reguliere basisschool kan, dan kan het ook naar mijn balletles. Een jongen uit onze klas is zelfs uitgenodigd voor een feestje van een meisje uit groep 5. Dat hij niet kon gaan omdat het teveel werd, maakt niet uit. Door de uitnodiging kregen het kind en zijn ouders het gevoel: we horen erbij. Daar gaat het om.'

Oprichting

Er komt veel kijken bij de oprichting. Van der Heijden had het voordeel dat zij CBS De Kameleon, de basisschool waar zij de Samen naar Schoolklas is gestart, al kende. 'Na er zestien jaar leerkracht en intern begeleider geweest te zijn, maakte ik de overstap naar Tytylcentrum de Witte Vogel in Den Haag, dat valt onder VBS-lid Resonans. Al snel werd ik door De Kameleon voor één dag in de week gevraagd om een jongen met een verstandelijke beperking te begeleiden. Zijn ouders zagen het liefst dat hij daar iedere dag, samen met zijn broertjes en zusjes, naartoe kon. Vanuit de gedachte dat dit voor meer beperkte kinderen op de Witte Vogel en in de omgeving interessant kon zijn, is toen het balletje gaan rollen.'

Het idee voor een Samen naar Schoolklas legde Van der Heijden eerst voor aan het MT van De Kameleon. Directeur Theo Molendijk (en ook Bob Olders, bestuurder van Resonans) waren direct enthousiast. 'Toen heb ik contact opgenomen met Stichting Het Gehandicapte Kind. Zij hebben een draaiboek klaarliggen, wat er moet gebeuren en waaraan te denken. Zo moet je het team van de school en de ouders van de kinderen op de school meekrijgen, er moet ruimte beschikbaar zijn en deze moet aangepast worden zodat kinderen bijvoorbeeld verschoond kunnen worden. Ook moet je contact leggen met het samenwerkingsverband, met schoolbesturen uit het speciaal onderwijs, je moet kinderen met een beperking 'werven' en de publiciteit zoeken.' De oprichting heeft ruim één jaar geduurd. 'Dat is snel', benadrukt Teutenberg. 'Doorgaans heb je twee jaar of meer hiervoor nodig, omdat er vaak nog een school gevonden moet worden die open staat voor een Samen naar Schoolklas.'



Samen naar Schoolklas op De Kameleon

Financiële uitdagingen

In een Samen naar Schoolklas geef je onderwijs én zorg. Dat zijn niet alleen twee takken van sport, het zijn ook twee financieringskanalen. Die stromen mogen niet vermengd worden. 'De schotten tussen zorg en onderwijs zitten ons behoorlijk in de weg', beaamt Teutenberg. 'De politiek zou hier veel meer ruimte moeten bieden. In Nederland hebben kinderen een leerplicht, geen leerrecht. Dit laatste zou ervoor kunnen zorgen dat kinderen in een Samen naar Schoolklas recht krijgen op onderwijs. Dit zou dan gefinancierd moeten worden vanuit de budgetten voor passend onderwijs. Hier maken wij ons als stichting ook hard voor.' Van der Heijden benadrukt dat in dit kader een lange adem en enige kennis rondom bekostiging van onderwijs, zorggelden en hoe deze aan te boren, wenselijk is.

Beide dames willen het interview wel positief afsluiten. 'Zo is het goed om te weten dat je een fictieve toelaatbaarheidsverklaring mag afgeven voor leerlingen die op een reguliere basisschool staan ingeschreven. Niet iedereen weet dat', aldus Teutenberg. Van der Heijden sluit af met het feit dat de Samen naar Schoolklas inmiddels niet meer is weg te denken op CBS De Kameleon. 'Het bijzondere is inmiddels niet zo bijzonder meer en dat is precies wat we met de Samen naar Schoolklas beogen.' 🌟

Is jouw personeelsbestand toekomstproof?

Aan de slag met strategische personeelsplanning

Een fulltime leerkracht zegt zijn baan op. Prompt een vacature verspreiden om deze functie snel ingevuld te krijgen, is hooguit een kortetermijnoplossing. Beter kun je als directeur (-bestuurder) je strategische personeelsplanning erbij pakken. Met het oog op je visie en toekomst, volstaat 0.5 fte misschien ook of kun je beter op zoek gaan naar een leraren-ondersteuner. Zo anticipeer je tijdig en ben je niet telkens achteraf brandjes aan het blussen.

Tekst

Kim van Rookhuizen
(regiocoördinator Regioteam
Midden-West) en Danielle
Elenga (adviseur Arbeid &
Vitaliteit Regioteam
Midden-West), Vfpf



www.vfpf.nl

Om als school je doelen te halen, moet je op het juiste moment de juiste mensen in huis hebben. Dit kun je bereiken door een strategische personeelsplanning (SPP) te maken. In een notendop houdt dit in dat je als school kijkt naar waar je in de toekomst naartoe wilt, welke functies je tegen die tijd nodig hebt en of je de mensen in huis hebt die deze functies kunnen vervullen. De planning omvat dan welke medewerkers kunnen groeien, welke mensen/functies je op welke termijn moet aantrekken en van wie je eventueel afscheid moet nemen. Factoren als het wel of niet kunnen financieren van nieuwbouw als je groeiende bent, concurrentie in de regio en politieke ontwikkelingen (heb je over twee jaar plek voor mensen die zijn aangesteld met NPO-gelden?) spelen hierbij een rol.

Misverstand

Laten we meteen een misverstand uit de lucht helpen: SPP hoeft niet groots en ingewikkeld te zijn. Het is ook niet nieuw, want indirect ben je er als school al mee bezig wanneer je de formatie opstelt, mensen aantrekt en medewerkers bijschoolt. Zie

de planning dan ook als een kapstok waaronder je voornoemde (en vele andere) besluiten, HR-instrumenten en taken kunt hangen. Het zorgt voor samenhang en logica als het gaat om je personeelsbeleid, wat de mobiliteit, flexibiliteit en toekomst van je school weer ten goede komt.

Eenmaal opgesteld (wat bij kleinere schoolbesturen in enkele dagdelen al kan, zie kader) hoeft de waan van de dag ook niet langer in de weg te zitten. Valt iemand uit, wil iemand zijn uren anders indelen of moet het personeelsbeleid aangepast worden: je pakt je SPP erbij om te bezien hoe je de situatie het best kunt aanvliegen.

Handvatten voor een SPP

Wat in ieder geval helder moet zijn, is de missie en visie van je school (of stichting),

‘Al zijn je koersplannen nog zo mooi, zonder de vertaalslag naar je personeel kom je er niet’





waar je in de toekomst naartoe wilt. Vanuit daar breng je de huidige formatie in kaart. Hierbij kijk je niet naar de huidige bezetting (de smoelen) maar naar de formatie (de stoelen). Hoeveel fte per functie heb je in de formatie? Is dit passend bij de school? Let overigens op bij verouderde systemen: je data moet op orde zijn. Identificeer ook welke financiële zekerheden je hebt en wat de risico's op de arbeidsmarkt zijn. Is de school bijvoorbeeld gevestigd in een krimpgebied? Is er veel concurrentie?

Breng vervolgens de gewenste formatie in kaart. Gelet op de visie en missie van de school, samen met de zekerheden en risico's die je in kaart hebt gebracht: hoe gaat de toekomstige formatie ofwel je dreamteam er mogelijk uitzien? Denk aan kwantiteit medewerkers, kwaliteit en aanwezige vaardigheden, kosten en contractvormen. Daarna kun je een teamscan en/of een vlootscouw maken: gelet op de gewenste bezetting, wat heb je in de toekomst nodig aan competenties? Welke medewerkers voldoen hieraan, wie kunnen nog groeien of doorstromen? Moet je mensen aantrekken of uit laten stromen? Wat je ook nog kunt meenemen zijn de effecten als je niets doet. Wat gebeurt er als je niet anticipeert op externe ontwikkelingen? Waar ontstaat dan de pijn, zoals een tekort aan leerkrachten, onvoldoende geschoold personeel of financiële tekorten.

Met behulp van bovenstaande kun je de cijfers opmaken, of je in de toekomst te maken krijgt met een kwantitatief of kwalitatief tekort of overschot. Ofwel, wat de gaten zijn tussen gewenst en verwacht. Met het oog hierop kun je oplossingen bedenken, alsook adviezen als het gaat om personeelsbeleid, instrumenten en HR-interventies. Kwantitatief én kwalitatief. Onthoud dat er niet één goede oplossing is. Vaak zijn er meerdere mogelijkheden die tot een goede oplossing kunnen leiden.

Wat het oplevert

Dankzij SPP word je als school minder snel overvallen: je weet waar je naartoe wilt en wat daarvoor aan personeel nodig is, zodat je beter en sneller kunt schakelen als dat nodig is. De focus komt dus te liggen op de lange termijn en vooruit kijken. Voor je personeel geldt dat er niet alleen wordt gekeken naar hoe iemand het nu doet, maar ook naar hoe deze persoon over drie jaar nog in het team past en wat ervoor nodig is om daar naartoe te ontwikkelen. Op deze manier draagt het bij aan goed en aantrekkelijk werkgeverschap en aan de juiste personen op de juiste plek, wat het verzuim weer beperkt.

Uitdagingen

Voorkom dat SPP een HR-aangelegenheid wordt. Het is een proces waar naast de verantwoordelijke voor HR en de financiën, ook het bestuur en de directie bij aan horen te sluiten. Immers, als niet iedereen binnen de school een bijdrage levert aan de SPP, schiet het zijn doel voorbij. Je moet het dus samen doen, waarbij draagvlak heel belangrijk is! 🌊

VfPf kan ondersteunen, zonder extra kosten

Het Vervangingsfonds Participatiefonds (VfPf) kan jouw school of stichting helpen en adviseren bij het opstellen van een SPP en de acties die daaruit voortvloeien. Het gaat hier om maatwerk, waar je vervolgens zelf mee verder kunt. De dienstverlening wordt betaald vanuit de door schoolbesturen aan het VfPf afgedragen premies en is daarom zonder extra kosten. Je leest er meer over op vfpf.nl/spp.

‘Inspirerende excellentieprofielen kunnen het onderwijs versterken’

Tekst
Jaan van Aken



www.vanderhucht-overhees.nl
www.excellentescholen.nl

De 2e Van der Huchtschool in Soest kreeg afgelopen januari voor de tweede keer het predicaat Excellente School voor het brede zorgaanbod van de school. Directeur Rick Mast merkt dat het predicaat een enorme boost is voor zijn team. Wat vindt hij van de kritiek dat je er een race naar de top mee creëert?

De 2e Van der Huchtschool mag zich een Excellente School noemen vanwege het brede zorgaanbod op school. Het zorgaanbod van de school bestaat uit: structurele intensieve ondersteuning aan kinderen die anders naar het so/sbo zouden gaan (aarde), een aanbod voor meer- en hoogbegaafde kinderen (water), individuele begeleiding bij een ‘leerhobbel’ (vuur) en externe deskundigen, zoals een orthopedagoog, een fysiotherapeut en een logopedist, die kinderen op school ondersteunen en begeleiden (lucht).

‘Destijds hebben we gemeend inclusiever te willen worden omdat we minder kinderen naar het so en sbo wilden verwijzen. Overigens zijn we groot voorstander van het so en sbo, maar door hier op school bij hun ontwikkelingsbehoefte aan te sluiten kunnen ze bij hun vriendjes en broertjes/zusjes op school blijven. En zijn we ervan overtuigd dat we de kinderen op deze manier verder in hun ontwikkeling brengen’, vertelt directeur Rick Mast enthousiast. Hij merkt dat het predicaat een enorme boost is voor het team. ‘Hardwerkende collega’s ervaren het predicaat als een warme douche.’

De 2e Van der Huchtschool heeft het excellentieprofiel verder ontwikkeld. ‘Onze intern begeleider Karola Schipper is de motor hierachter. In het begin hadden we een leerkracht en een onderwijsassistent op de Aarde-groep, maar we vroegen teveel van de assistent. Daarom staan er nu twee leerkrachten op de groep. Aanvankelijk hadden we vooral leerlingen uit het autistisch spectrum. Nu zijn er ook leerlingen met een beneden gemiddelde intelligentie en die komen tot uit Utrecht en Baarn naar ons toe.’

Er klinkt soms ook kritiek op het predicaat excellente school, zoals dat je er een race mee naar de top creëert. Mast zegt: ‘Ik ben het ermee eens dat het er niet om moet gaan een school een extra pluim te geven: kijk eens, die is beter dan de

rest. Het gaat erom dat een excellente school iets doet waar anderen zich door kunnen laten inspireren. Inspirerende excellentieprofielen kunnen het onderwijs versterken. Overigens was het excellentieprofiel voor ons geen doel op zich. We hebben een prachtig aanbod ontwikkeld, waar we tot medio 2025 excellent in zijn, en dat is en blijft beschikbaar.’

Een ander kritisch geluid dat je hoort is of het wel tot de taak van de inspectie behoort om excellente scholen aan te wijzen? Mast: ‘De predicaten worden toegekend door juryleden van buiten de inspectie. Wij hadden een bestuurder en een hoogbegaafdheidsspecialist als jury op bezoek. Ik vind het wel terecht dat je als school eerst het inspectieoordeel ‘goed’ moet verwerven voordat je het predicaat excellent kun aanvragen. Anders kun je als school over de hele linie middelmatig zijn en er op één punt uitspringen.’

Al met al ziet de 2e Van der Huchtschool het predicaat als ‘erkenning voor een zorgaanbod waarvoor we onze nek hebben uitgestoken’, vertelt Mast. ‘Twee derde van de kosten betaalt het samenwerkingsverband passend onderwijs en een derde betalen we zelf. Dat is een keuze van ons gepassioneerde team. We hadden ook vakleerkrachten kunnen aanstellen, maar we steken het in zorg. We zien heel gelukkige kinderen die op hun eigen niveau worden begeleid, daar doen we het voor.’ 🌱



Minister Dennis Wiersma was in maart te gast bij de 2e Van der Huchtschool. ‘Deze Excellente School is een top voorbeeld van passend onderwijs’, twitterde hij.’



Tekst
 Jos Rijk,
 oud-schoolbestuurder
 Dordtse
 Schoolvereniging

De inspectie op bezoek? Zó ben je goed voorbereid

Twee jaar geleden kreeg ik de Onderwijsinspectie over de vloer. Ik had me grondig voorbereid en een mooie presentatie gemaakt. 'Prachtig verhaal!' reageerde de ambtenaar van de Onderwijsinspectie. 'En nu gaan we kijken of we uw verhaal in de twee scholen terugvinden.'

Natuurlijk is zo'n inspectiebezoek spannend, en natuurlijk probeer je als school gunstig voor de dag te komen. Maar uiteindelijk gaat het niet om de buitenkant – die je inderdaad voor de gelegenheid kunt oppoetsen – maar om de binnenkant. De inspectie wil weten hoe het met de kwaliteit van onderwijs gesteld is, en of het schoolbestuur zich realiseert wat zich in de klassen afspeelt.

Daarbij geldt: hoe meer je belooft, des te meer heb je waar te maken. Veel scholen die als eenpitter functioneren, zijn ambitieus. Zij bieden iets extra's in vergelijking tot andere scholen in dezelfde buurt. Maar bij een inspectiebezoek moeten ze dan ook wel in staat zijn te laten zien wát ze precies extra doen, boven op de basiskwaliteit die ze sowieso al moeten leveren. Dus leg dat vooral goed vast. Dat laatste geldt trouwens in het algemeen: je moet kunnen laten zien wat je doet. Veel eenpitters doen van alles aan de onderwijskwaliteit, maar leggen niet altijd vast wát precies en dan maak je het jezelf wel erg lastig. Dus let erop dat je ook vanuit een klein bestuur voor het voetlicht kunt brengen wat je allemaal doet op het gebied van kwaliteit. Documenteren dus.

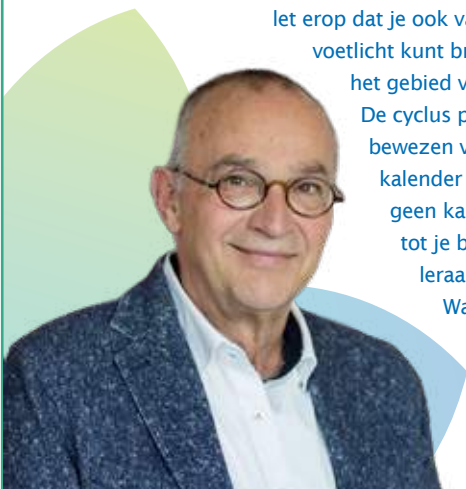
De cyclus plan, do, check, act is daarbij een bewezen verbetermethode en de kwaliteitskalender een handig houvast, zeker als je geen kantoor vol kwaliteitsmedewerkers tot je beschikking hebt. Wat doet de leraar met de groepsdocumenten?

Wat gebeurt er met de uitkomsten van de functioneringsgesprekken met leerkrachten? Wie is daarbij betrokken? Hoe zag de financiële kwartaal-

rapportage eruit? Hanteer de kwaliteitskalender als leidraad in vergaderingen. Wanneer je een goede kwaliteitscultuur organiseert, zal in alle geledingen hetzelfde verhaal worden verteld.

Het inspectiebezoek is de laatste jaren steeds meer gericht op het bestuur. Bij een eenpitter is dat vaak een ouderbestuur, dat minder betrokken is bij het dagelijkse reilen en zeilen van de school. Daarom is het belangrijk een ouderbestuur mee te nemen in het proces rondom de kwaliteit van het onderwijs. Ook de leden van een ouderbestuur moeten bijvoorbeeld weten wat een trendanalyse is. Wat ook belangrijk is bij eenpitters, is dat je van buitenaf laat meekijken, dat je je eigen tegenspraak organiseert. Bij een klein bestuur heb je nooit alle deskundigheid in huis. Zelf huurde ik naast ons administratiekantoor een onafhankelijk financieel deskundige in, die bijvoorbeeld meekeek met de begroting. Je kunt ook onafhankelijk deskundigen aanstellen als toezichthouders – dan krijg je de blik van buitenaf erbij. En zorg voor een goede samenwerking met andere besturen in je omgeving, op het gebied van passend onderwijs bijvoorbeeld. Stel je in die samenwerking niet op als het kleine bestuurtje, maar trek een grote broek aan en probeer een volwaardig deelnemer te zijn aan de vergaderingen. Stel bijvoorbeeld de vraag: hoe kunnen we samen audits doen op onze scholen? Het is ontzettend interessant om ook eens bij een andere school binnen te lopen. Laatste tip: overdrijf niet. Niet alles hoeft als een zonnetje te verlopen. Waar het om draait is dat je in de gaten hebt wat niet goed gaat en je weet wat je eraan gaat doen.

TIP! Op woensdag 1 juni van 19.30 – 20.30 organiseert VBS online de kennissessie 'Voorbereiden op Inspectiebezoek'. Koert Capel, directeur-bestuurder van Montessorischool De Kraal, vertelt je er alles over. Meer informatie en aanmelden via www.vbs.nl/agenda.



De G5-regeling om het lerarentekort te bestrijden pakt ongunstig uit voor scholen aan de randen van de Randstad. Ook een regeling als de arbeidsmarkttoelage voor scholen met de grootste leerachterstanden helpt (v)so-scholen niet om hun lerarenbestand op peil te houden. Bestuurder Renate van Dijk van Stichting Verderwijs in Zeist luidt de noodklok.

Tekst
Susan de Boer



www.verderwijs.nl

Lerarentekort in het (v)so zal leiden tot meer thuiszitters

Stichting Verderwijs in Zeist bestaat uit een school voor speciaal onderwijs en een school voor voortgezet speciaal onderwijs, en twee onderwijszorglocaties voor leerlingen voor wie zorg op de eerste plaats komt. In totaal biedt Verderwijs onderwijs en zorg aan 350 leerlingen met psychiatrische stoornissen en gedragsproblematiek. De scholen hebben een regiofunctie.

De leerlingen komen uit 25 verschillende gemeenten en de stichting participeert in tien tot vijftien samenwerkingsverbanden. Het vso biedt als uitstroomprofiel alleen Arbeidsmatige dagbesteding, Arbeidsmarktgericht en Entree MBO 1 opleiding. De leerkrachten zijn bevoegd voor zowel het so als het vso, en werken op de locatie waar zij het best tot hun recht komen. 'We zetten sterk in op een professionele cultuur in de scholen,' zegt Renate van Dijk, bestuurder-directeur van Verderwijs. 'Hier werken gemotiveerde en ambitieuze professionals.

Met een goed personeelsbestand kun je ook met deze moeilijke doelgroep veel bereiken.'

Flexibele schil

Zoals op veel scholen in Nederland kampt ook Verderwijs met een tekort in de formatie. 'Er wordt nu 3,6 fte aan leerkrachtvacatures ingevuld via detacheringbureaus', zegt Van

voor.' Verderwijs werkt, zoals veel besturen, met een flexibele schil: leerkrachten die kunnen inspringen bij verzuim. 'Op onze scholen is het heel belangrijk dat veiligheid en continuïteit gewaarborgd blijft, je kunt niet zomaar iedereen inzetten. Daarom werven we bovenformatief leerkrachten. Tot voor kort lukte dat ook wel. Maar in februari 2021

”

kreeg een leerkracht een andere baan, en de flexibele schil was al ingezet. Toen hebben we een detacheringbureau in de arm genomen en we hebben sindsdien steeds detachering in moeten zetten. Terwijl je eigenlijk wil dat zoveel mogelijk geld naar de leerling gaat.'

‘Meer geld inzetten voor werving en begeleiding gaat ten koste van het onderwijsaanbod’

Dijk. 'We hebben daardoor net geen gaten in de roostering. Eigenlijk zouden we 7 fte willen invullen. Omdat een detacheringbureau twee keer zo duur is als eigen personeel, hebben we daar geen geld

Extra budget

Bij het voeren van goed personeelsbeleid wordt Verderwijs gehinderd door landelijke regelgeving, merkt Van Dijk. 'Van 2020 tot 2024 trekt het ministerie van Onderwijs jaarlijks 21 miljoen euro extra uit





voor de aanpak van het lerarentekort in de vijf grote steden: Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere. Daar is de nood ook zeer hoog, dat weten we allemaal. Maar (v)so-scholen in gemeenten in de buurt van die steden hebben dezelfde belasting. In het speciaal onderwijs werken we met een kwetsbare groep leerlingen die complex gedrag vertoont. Als dit werk je ligt, dan schenkt het enorm veel voldoening. Maar het vraagt veel inspanning om leerkrachten te vinden en te begeleiden. Scholen voor (v)so in de grote steden krijgen extra budget om leerkrachten te werven en te behouden, maar onze scholen vallen daarbuiten.' Deze problematiek is niet uniek voor Verderwijs. 'We horen dezelfde geluiden uit meer landelijke gebieden. De problematiek is wel sterker in het westen.' Daar komt bij dat de meeste leerlingen van de vso-vestiging van Verderwijs uit de stad Utrecht komen. 'We bedienen dus óók leerlingen uit de G5. Die zouden wel naar een school in Utrecht kunnen, maar dat is nou net de kracht van

het speciaal onderwijs: we hebben met elkaar verschillende schoolculturen gecreëerd. Zo kunnen we maatwerk leveren.'

Scholen proberen om, naast de reguliere instroom via de pabo's, ook zij-instromers op te leiden of bij te scholen. Het budget dat daarvoor nodig is moet Verderwijs uit de eigen begroting betalen. 'Dat maakt zij-instroom voor ons duurder dan voor G5-scholen. Meer geld inzetten voor werving en begeleiding gaat ten koste van het onderwijsaanbod en dat betekent verlies van kwaliteit.' Er is zelfs kans op uitstroom: 'Leerkrachten en schoolleiders krijgen continu aanbiedingen bij andere scholen. Onze leerkrachten zijn geliefd, ze hebben een mooie achtergrond en goede werkervaring. Op alle scholen wordt steeds meer passend onderwijs aangeboden. Mensen werken hier graag en gaan niet zomaar weg, maar als ze toch al aan het nadenken zijn over een overstap, dan is er nu wel een risico dat ze dat eerder doen dan ze misschien van plan waren.' Daar-

naast is het Nationaal Plan Onderwijs uitgebreid met een arbeidsmarkttoelage in de schooljaren 21-22 en 22-23. Ongeveer vijftien procent van de scholen met grote risico's op leerachterstanden die zijn ontstaan in de corona-periode kan gebruik maken van deze toelage. 'Die gelden worden verdeeld op basis van de cumi-regeling. Via deze regeling kunnen (v)so scholen extra personele bekostiging krijgen voor leerlingen die tot een culturele minderheid behoren, om onderwijsachterstanden te bestrijden. Alleen de manier waarop daarmee achterstanden bepaald worden in het (v)so, is niet uit te leggen aan de scholen en het personeel. Dat leerkrachten die in Utrecht werken een salarisverhoging krijgen, en wij niet, is zuur voor onze leerkrachten. Het ministerie van OCW belooft al tijdens naar een alternatief te kijken.'

Pabo's en zij-instroom

Naast meer geld pleit Van Dijk voor een betere voorbereiding van pabostudenten op een loopbaan in het (v)so. 'Vroeger was een stage in het (v)so verplicht. Dan leren studenten het veld kennen, en het is een manier om goede leerkrachten te vinden. Nu weten pabo-studenten niet altijd dat ze ook welkom zijn op het (v)so. Daarnaast zou het makkelijker moeten zijn om leraren met een andere bevoegdheid in te zetten op onze scholen zonder dat ze een pabo-traject moeten volgen. Er is dekkend aanbod van so en vso nodig. Die doelgroep is klein, maar we moeten er niet te licht over denken. Als het aanbod verschaalt, hebben we veel thuiszitters. Gelukkig zie ik wel steeds meer aandacht hiervoor, maar de doelgroep moet echter beter worden neergezet. Anders lossen we het lerarentekort op onze scholen niet op.' 🌈

‘Je hebt als rector een gevoelige positie’

Tekst
Helga van Kooten

TIP!

Roel Schoonveld schreef het boek ‘Rector. Handleiding voor schoolleiders’. Je kunt het bestellen via www.tenbrinkuitgevers.nl.

Roel Schoonveld, die 32 jaar rector was van Het Amsterdams Lyceum, schreef een handboek voor schoolleiders. ‘Als rector moet je ook gewoon lesgeven. Met je poten in de modder staan, dan begrijp je je leraren beter – en het is ook gewoon leuk werk.’

Roel Schoonveld neemt in zijn appartement in Amsterdam-West plaats voor een boekenkast die een hele wand beslaat. Veel van de boeken in de kast gaan over Rome. ‘Italië is mijn hobby. Niet zo vreemd, toch, voor een voormalig rector van een lyceum?’ Zelf schreef hij tijdens de coronacrisis ook een boek, niet over Italië, maar voor schoolleiders. In het boek komen allerhande praktische onderwerpen aan de orde, van het imago van een school, leerlingenuitwisseling en het houden van toezichten tot het omgaan met bedreigingen.

Een handboek voor schoolleiders. Waarom?

‘Het triggerde me enorm dat er zo veel collega’s van andere scholen na twee of drie jaar wegvielen. En als ik dan navroeg waaróm ze waren teruggetreden, bleek dat vaak niet vrijwillig te zijn gegaan. Eigenlijk zat het probleem altijd in de omgang met mensen, met name met leraren. Leraren zijn natuurlijk bijzondere types: solistisch, vaak gezellig eigenwijs, en in staat dertig pubers in een kleine ruimte zinvol bezig te houden. Aan zulke mensen leidinggeven is een aparte tak van sport, heel anders dan wanneer je bijvoorbeeld leidinggeeft aan winkelpersoneel. En leidinggeven is ook heel anders dan lesgeven. Je hebt als rector een gevoelige positie. Als het goed gaat met je school, word je de hemel in geprezen. Als het slecht gaat, ben je de kop van Jut. Ik heb lang leidinggegeven



‘Het probleem zit ‘m vaak in de omgang met mensen’

aan een school en dan krijg je door wat wel werkt en wat niet. Toen dacht ik op een gegeven moment: laat ik dat maar eens opschrijven.’

Wat voor leider moet een schoolleider zijn in uw ogen?

‘Een faciliterend leider. Je moet zorgen dat de organisatie goed draait en dat de kwaliteit goed is. Gaat het mis, dan vervalt het poldermodel en treed je directief op, zoals in de coronacrisis – dan moet je een autoritair leider zijn. En niet te vergeten: je moet zelf ook deelnemen aan de organisatie. Dat kan ook zelf lesgeven zijn. ‘Ik hoor schoolleiders soms roepen: daar heb ik helemaal geen tijd voor. Nou, dan máák je maar tijd.’

‘Tot mijn pensioen heb ik een paar uur per week voor de klas gestaan. Dan weet je wat leraren tegenkomen. Met je poten in de modder staan, dan begrijp je je leraren beter en kun je ze beter helpen als er iets niet goed loopt – en het is nog leuk werk ook.’



Heeft u nog zo'n praktische tip?

'Zorg dat je de goede mensen aanneemt als leraar. Dat staat bij mij op nummer één. Dat betekent dat je je sollicitatiegesprekken op een specifieke manier moet voeren. Ik begon vaak met een open vraag: kunt u mij vertellen wat voor leraar u bent? Als iemand dan begon met 'O, ik ben helemaal niet streng, hoor', wist ik dat ik diegene niet moet hebben, want dat zou niet werken bij ons op het Amsterdams. En het is goed om de sollicitant een beetje uit de tent te lokken. Reageert de sollicitant geraakt op een beetje plagen, dan moet je 'm zeker niet aannemen. Want leerlingen zijn altijd nog een slag erger. Een sollicitant uit een wat dubieus land vroeg eens: wat gebeurt er als ik een leerling uit de klas verwijder? Ik antwoordde: die executeren wij op de binnenplaats. Waarop zij stralend begon te lachen. Haar hebben we aangenomen, zij kon wel wat hebben.'

Heeft u ook een tip voor de beginnende docent?

'Zorg dat je de eerste drie weken een "erger beest" bent dan je ooit wilt worden, dus wees strenger dan je daarna ooit zult zijn. Ik geloof in de combinatie van grenzen stellen, maar daar wel vrolijk onder blijven. En je moet een beetje majesteitelijk blijven, erboven blijven staan. Boos en chagrijnig hebben zelden het gewenste effect.'

Terug naar de schoolleiders. Hoe houd je het als schoolleider wel een flink aantal jaren vol?

'Ik heb een paar lijnen ontdekt. De eerste lijn: de manier waarop je communiceert. Die moet open zijn. Ongeveer de helft van de scholen houdt geen plenaire docentenvergaderingen meer. Waarom niet? Omdat ze dat een veel te lastige club vinden om te leiden. Ik zeg weleens: de docentenvergadering is de moeilijkste klas van de school. Maar als schoolleider moet je juist draagvlak zoeken, dus die vergadering is wel degelijk belangrijk. Het helpt om organisatorische en onderwijskundige zaken van elkaar te scheiden, en over onderwijskundige zaken laat je de personeelsleden stemmen. Maar dat wordt dus heel vaak niet gedaan. De tweede lijn: je moet niet te beroerd zijn om hard te werken. En de derde: je moet gevoel voor humor hebben, je moet tegen een stootje kunnen.'

Je hebt als schoolleider ook veel papierwerk...

'Ik zeg altijd: de bureaucratie is mijn grootste vijand. Het eigenlijke werk gebeurt in de lokalen, met de leraren en de leerlingen. Maar de Onderwijsinspectie is dól op



ingevulde formulieren, dus je ontkomt er niet helemaal aan. Er wordt veel meer vastgelegd dan vroeger. Voor een deel is dat nuttig, voor een deel gaat het te ver.'

Welke boodschap heeft u voor eenpitters?

'Ben je een eenpitter? Wees daar blij mee. Je hebt als eenpitter veel minder overhead dan als school binnen een koepel. Ik geloof in de kleine kruidenier. Die moet 's avonds langer doorwerken, maar het loopt bij hem allemaal wel veel beter, en volgens mij is hij ook gelukkiger, doordat hij zelf bepaalt hoe hij werkt.' 🍷

46 jaar op 'het Amsterdams'

Roel Schoonveld (72) gaf vanaf 1971 scheikunde op Het Amsterdams Lyceum, verbonden aan het VBS-netwerk. Van 1985 tot zijn pensionering in 2017 was hij er rector. Bij zijn afscheid was hij de langstzittende rector van Nederland. Na zijn pensionering was hij interim-directeur op twee andere middelbare scholen.

Belangrijkste spelregels leerlingdossier

Tekst
Nienke Daniëls



Bel met de helpdesk op
070 331 52 15
of mail naar

helpdesk@vbs.nl
De helpdesk

is op werkdagen bereikbaar
tussen 09.00 – 15.00u

Procedures rondom het leerlingdossier roepen regelmatig vragen op bij scholen. Zeker nu ouders steeds vaker gebruik maken van hun inzagerecht. Wat hoort wel en niet in het leerlingdossier? Wat zijn precies de rechten van ouders? En hoe zit het bij gescheiden ouders? Een ding is zeker: met het oog op privacy is zorgvuldigheid geboden!

#1 Voorkom irrelevante gegevens

Het leerlingdossier bestaat uit twee delen: de leerling-administratie en een inhoudelijk gedeelte, gericht op onderwijskundige en begeleidingsaspecten. Het administratieve deel bevat doorgaans adresgegevens, gegevens over de in- en uitschrijving, de afwezigheid en om te berekenen hoeveel geld uw school krijgt. Het inhoudelijke deel bevat meestal het onderwijskundig rapport, rapporten, toetsresultaten, gegevens uit het leerlingvolgsysteem, afspraken die over de leerling zijn gemaakt en verslagen van gesprekken met ouders.

De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) hanteert strenge regels als het gaat om de gegevens die u in het leerlingdossier mag opnemen. Van belang is dat het leerlingdossier geen irrelevante gegevens over een leerling mag bevatten. Wat voor gegevens dit precies zijn, is niet omschreven omdat het per situatie kan verschillen. Het komt erop neer dat gegevens die niet relevant zijn om de administratie of vorderingen van een leerling bij te houden, niet mogen worden opgenomen. Denk aan een persoonlijk getinte mening over een leerling of diens situatie. Vraagt bijvoorbeeld Veilig Thuis gegevens op (waarover later meer), meldt dan in het dossier alleen de feitelijkeheden hieromtrent zoals de datum, hun vraag en het doel. Hoe u zelf over de situatie denkt, houdt u achterwege.

Gegevens over de geloofsovertuiging zijn in principe ook irrelevant, al zijn er situaties denkbaar dat ze relevant zijn. Bijvoorbeeld op een christelijke school, die bepaalde details ten aanzien van de geloofsbelijdenis wil respecteren en deze daarom in het dossier opneemt.

#2 Respecteer rechten ouders, maar niet klakkeloos

De rechten van ouders ten aanzien van het leerlingdossier staan in de AVG. Deze rechten dient u te respecteren, al zijn er grenzen.

Recht op duidelijke informatie

U bent verplicht om ouders duidelijk te informeren over welke gegevens u bewaart, wat u hiermee doet, wat de bewaartermijnen zijn en welke rechten de ouder heeft. Dit kan in het privacyreglement staan en moet beknopt, duidelijk en begrijpelijk zijn.

Recht op inzage in en kopie gegevens

Ouders hebben het recht op inzage in de gegevens die u bewaart over hun kind. Zij kunnen delen van of het gehele leerlingdossier opvragen, of een kopie hiervan maken. Voldoet u hier niet aan, dan handelt u in strijd met de AVG.

Recht op correctie, aanvullen of wissen

Ouders hebben het recht om het leerlingdossier te laten corrigeren. Zij moeten dan



wel aantonen dat de informatie onjuist is. Kunnen zij dit niet bewijzen, dan hoeft u dit niet te doen. De ouders kunnen dan wel hun zienswijze of een test aan het dossier laten toevoegen. Soms moet u gegevens wissen als u de ouder daarom vraagt. Bijvoorbeeld als de gegevens niet meer nodig zijn (verlopen IQ-test) of als zij de toestemming om foto's op Facebook te bewaren intrekken (u moet de foto's dan verwijderen). Gegevens die uw school nodig heeft voor de begeleiding van uw kind of voor de Onderwijsinspectie mag u niet verwijderen.

Naast bovenstaande hebben ouders nog het recht om gegevens die u bewaart over te (laten) dragen, het recht om gegevens te laten bewaren of juist de verwerking stop te zetten, het recht om bezwaar te maken tegen de verwerking van gegevens, en het recht om een geautomatiseerde beslissing nog een keer te laten bekijken. Zoals bij een centraal lotingssysteem dat leerlingen toebedeelt aan de scholen in een regio. Voor al deze rechten geldt dat de ouders dit schriftelijk moeten aanvragen en dat u binnen een maand aan het verzoek moet voldoen. Gaat u niet aan dit verzoek voldoen, dan moet u de reden daarvan schriftelijk bevestigen aan de ouders.

#3: Wees alert bij gescheiden ouders

Na een echtscheiding kan een van de ouders het gezag over het kind verliezen en daarmee het recht op inzage in het leerlingdossier. Wel heeft hij of zij (zolang het belang van het kind hiermee niet wordt geschaad) recht op belangrijke informatie over het kind, zoals de schoolprestaties. Vraagt een gescheiden ouder informatie op uit het leerlingdossier, wees dan extra alert. Zo mag een verslag van een gesprek met de moeder met daarin privégevoelige informatie of een brief van haar advocaat, niet in handen van de ex-partner terecht komen. Het hoort ook niet in het leerlingdossier thuis.

4 Ken de bewaartermijnen

In het algemeen geldt dat u het leerlingdossier maximaal twee jaar mag bewaren nadat de leerling van school is gegaan. Voor bepaalde gegevens legt de wet een langere bewaartermijn op. Zo moeten gegevens over verzuim en in- en

uitschrijving vijf jaar bewaard blijven en gegevens over een leerling die naar het speciaal onderwijs is doorverwezen drie jaar. Om een reünie te kunnen organiseren mag u de adresgegevens van een oud-leerling voor onbepaalde tijd bewaren.

#5 Wissel gegevens niet zomaar uit

Soms heeft een leerling extra zorg of ondersteuning nodig. In het kader van passend onderwijs bent u verplicht dit te bieden. Zelf, of door specialisten van buitenaf aan te trekken. Willen de specialisten de leerling goed kunnen helpen, dan hebben zij gegevens nodig over het kind. Dit zijn vaak gegevens uit het leerlingdossier. U mag deze – gelet op de privacy van de leerling – alleen verstrekken als u toestemming van de ouders heeft. U doet er goed aan deze toestemming schriftelijk vast te leggen en in het leerlingdossier op te nemen.

Scholen moeten het leerlingdossier goed op orde houden en goed beveiligd bewaren. Bevat het dossier irrelevante gegevens of komen gegevens op straat te liggen, dan kan een ouder bij de AP aankloppen. Al is dit laatste nog niet voorgekomen, het zal de reputatie van de school geen goed doen. 🟡

IK DENK DAT DIT
TOCH WAT VEEL IS VOOR
EEN LEERLINGDOSSIER...



Bespaar tijd en geld door slim in te kopen



2012, het jaar waarin het allemaal begon. In 2012 is Schoolinkoop opgericht en direct van start gegaan met het collectief aanbesteden van kantoorartikelen voor scholen. Inmiddels is het aanbod van Schoolinkoop vanuit dit enkele collectief doorgroeid naar een assortiment van tien verschillende producten en diensten voor het onderwijs! Dit doet Schoolinkoop niet alleen, zij voert de aanbestedingen samen met de deelnemende scholen uit. Door middel van krachtenbundeling wordt een goede marktpositie gecreëerd waarmee goede prijsafspraken en gunstige voorwaarden voor de scholen vastgelegd kunnen worden.

Als VBS-lid kan je ook gebruik maken van de diensten van Schoolinkoop. Niet alleen voeren zij de aanbestedingen uit voor scholen, maar zij verrichten ook het contractmanagement. Denk hierbij aan:

- Het ondersteunen bij strategische en tactische besluitvorming omtrent inkoop;
- het bewaken van de naleving van de afspraken in het contract;

- het behandelen van klachten, wensen, informatieverzoeken en storingen;
- het houden van (escalatie)gesprekken met de leveranciers;
- het op de hoogte houden van de school over openstaande zaken.

Kortom: Schoolinkoop streeft naar totale ontzorging en een goede prijs en kwaliteitverhouding van de ingekochte producten en diensten. Zo kan het personeel op de scholen zich focussen op wat werkelijk belangrijk is, namelijk het geven van kwalitatief onderwijs!

Op de **website www.schoolinkoop.nl** zijn alle collectieven te vinden. Ook vind je hier meer informatie over de werkwijze en de organisatie. Ben jij geïnteresseerd in een of meerdere collectieven van Schoolinkoop? Stuur dan een mail naar info@schoolinkoop.nl of bel naar +31 73 888 53 08. Wil jij op de hoogte blijven van de ontwikkelingen binnen Schoolinkoop? Meld je dan aan voor de nieuwsbrief door jouw gegevens achter te laten op de website! 🍀

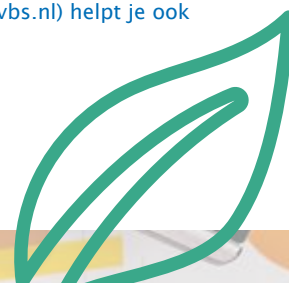
Samen groen en voordelig energie inkopen

Meer dan 750 schoolbesturen kopen voor ruim 6.000 gebouwen samen energie in via inkoopcollectief Energie Voor Scholen. Hun voordelen?

- **Voordelig:** groot gezamenlijk inkoopvolume, lagere prijs;
- **Makkelijk:** niet zelf (Europees) aanbesteden;
- **Helder:** inzicht in verbruik met EnergyPanel dashboard;
- **Persoonlijk:** vaste contactpersoon voor al uw vragen;
- **Zeker:** goede prijs door gedegen inkoopstrategie;
- **Groen:** 17,5% groene energie-opwek uit Nederland, eigen keuze tot aanvulling 100%.

Meer weten?

Kijk voor actuele informatie en verhalen van scholen op **www.energievoorscholen.nl**. Je kunt ook contact opnemen met Karin Michgels van Energie voor Scholen via 06 - 23 69 02 88 of michgels@hellemansconsultancy.nl. Miriam Leget (mleget@vbs.nl) helpt je ook graag verder. 🍀



Zorgplicht en toelatingsbeleid: regels, uitzonderingen en tips

Tijdens de kennissessie 'Zorgplicht voor de school en het toelatingsbeleid' werden veel vragen gesteld over de toelating en aanmelding van leerlingen. Noor Dietvorst van Cascade Advocaten zei hierover: 'Een leerling is aangemeld wanneer de aanmelding schriftelijk door de school is ontvangen. Dat kan per brief zijn maar ook per mail. Eenmaal schriftelijk aangemeld of op een andere wijze conform de aanmeldregels van de school, geldt de zorgplicht. Dit houdt onder meer in dat wanneer de school weigert een leerling toe te laten, zij een andere school moet zoeken.' Voor een overzicht van de VBS kennis- en netwerksessie, zie www.vbs.nl/agenda.

Hoe je als P&O'er meer betrokken raakt bij strategische personeelsbeleid

Strategisch HRM-beleid komt ten goede aan het personeel, de school én de maatschappij. Tijdens het P&O Netwerk vo van VBS spraken de deelnemers met twee gastsprekers van VfPf. Naar voren kwam dat P&O'ers in de eerste plaats operationeel bezig zijn door vacatures op te vullen, maar dat ze graag meer betrokken willen worden bij het personeelsbeleid op lange termijn en bezig willen zijn met strategische personeelsplanning (SPP). De gastsprekers zetten uiteen wat SPP aan inzichten kan bieden, hoe je het aanpakt en wat het oplevert. Lees ook het interview met VfPf op pagina 6, met tips en handvatten hoe de SPP op te pakken.



Samen gaan we verder! VBS organiseert een ledenbijeenkomst mét borrel op 15 juni. Zie achterzijde voor meer informatie. Meld je aan via VBS.nl/agenda.

De relatie met de wereld staat centraal bij School de Pol

Vijf jaar geleden begon kinderopvang-nieuwe-stijl op het Eiland van Groningen. De ontwikkeling en gewoontevorming doet de kinderen deugd en dit was eigenlijk nog lang niet klaar als de kinderen op hun vierde overstapten naar school. Met een aantal ouders is toen School de Pol opgericht, waarbij gebruik werd gemaakt van de hulp van Schoolstarterskit. 'Het bleek regelmatig een waardevolle samenvatting van welke stappen er doorlopen horen te worden en in welke volgorde. Ook hebben we hulp van VBS gekregen bij de procedure rond de huisvestingsaanvraag', aldus medeoprichter Xander Barel. Inmiddels is de school een half jaar onderweg. De Pol onderscheidt zich doordat ze de omgeving en interactie tussen kind en omgeving centraal stellen.

Flexibele schoolvakanties, wat is er mogelijk?

Het ministerie van OCW stelt negen vakantieweken vast: één week meivakantie, zes weken zomervakantie en twee weken kerstvakantie. Daarnaast kunnen scholen zelf tenminste drie vakantieweken flexibel inzetten: de herfstvakantie, de voorjaarsvakantie en een tweede week meivakantie. Voor de herfstvakantie en de voorjaarsvakantie geeft het ministerie alleen adviesdata. Een school mag dus zelf kiezen hoeveel vakantie wordt ingepland naast de negen door de minister vastgestelde weken. Dit zijn gewoonlijk de voornoemde drie extra weken, maar dat kunnen er ook meer of minder zijn. Voorwaarden zijn wel dat scholen ervoor zorgen dat leerlingen de minimale onderwijstijd krijgen. Ook horen scholen de onderwijstijd evenredig over de acht schooljaren, het schooljaar en de dag te verspreiden.



Check de button 'Oekraïense leerlingen' op onze homepage. We verzamelen er veelgestelde vragen, informatie en links over onderwijs aan Oekraïense kinderen.

Wees als vertrouwenspersoon benaderbaar en luistervaardig

The voice, #MeToo maar ook gewoon op scholen. Wekelijks zijn er berichten in de media over (vermoedelijk) grensoverschrijdend gedrag. Nieuw is het natuurlijk niet. Maar wat is dat eigenlijk, grensoverschrijdend gedrag? En wat is de rol daarbij van een vertrouwenspersoon? VBS sprak met Frédérique van Riessen. Zij is docente Nederlands en vertrouwenspersoon op het Sint-Maartenscollege in Voorburg.

Tekst
Akke Tick



www.st-maartenscollege.nl

‘Als iemand over je grens gaat, is er sprake van grensoverschrijdend gedrag. Dat maakt het ook zo een moeilijk onderwerp omdat ieders grens ergens anders ligt. Hierdoor ontstaan reacties zoals ‘het valt wel mee’. Mensen herkennen zich er niet in. Ook is bagatellisering aan de orde omdat mensen denken ‘dat is mij ook al overkomen en ik maak daar geen probleem van’’, gaat Van Riessen van start.

Vertrouwenspersoon is spin in het web
Sinds januari 2022 is Van Riessen vertrouwenspersoon op het Sint-Maartenscollege waar ze sinds 2019 werkt als docent. ‘Ik heb

een achtergrond als maatschappelijk werker dus dat komt goed van pas’, zegt ze. ‘Ik ben er voor leerlingen en medewerkers die te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag. Ik ben het aanspreekpunt bij klachten op het gebied van intimidatie, pesten, discriminatie, geweld en dergelijke.’

De vertrouwenspersoon bij het Sint-Maartenscollege:

- verzorgt de eerste opvang van leerlingen en medewerkers die hulp en advies nodig hebben;
- bekijkt of een oplossing in de informele sfeer mogelijk is;
- informeert over en begeleidt bij een eventuele klachtenprocedure;
- verwijst indien nodig naar andere hulpverlenende instanties.

‘Leerlingen, medewerkers en ouders kunnen bij mij terecht voor situaties gerelateerd aan de school. Enkel bij leerlingen interveniëren we bij grensoverschrijdend gedrag ook in thuissituaties’, aldus Van Riessen.

Creër een veilig klimaat

Je veilig voelen is voor Van Riessen cruciaal, thuis en op school. ‘Dat bereik je natuurlijk niet met het aanstellen van een vertrouwenspersoon. Het Sint-Maartenscollege zet daarop in met lessen over normen en waarden bijvoorbeeld. Ook is het belangrijk dat er veel momenten zijn van samen leuke dingen doen, zodat mensen zich goed voelen en elkaar vanuit verschillende perspectieven leren kennen. Onze school heeft ook een pestprotocol en een anti-pest coördinator. En als er dan toch sprake is van grensoverschrijdend gedrag, dan hoop ik dat door mijn interventies het gedrag eenmalig blijft of een korte periode duurt.’



‘Naar aanleiding van The Voice ging er een brief naar alle medewerkers, ouders en leerlingen.’



In haar contact met leerlingen en medewerkers zet Van Riessen altijd eerst in op veiligheid en vertrouwen. 'Er zijn situaties waarbij de persoon absoluut niet wil dat er informatie gedeeld wordt. Dan ga ik er dus eerst voor zorgen dat er een veilige plek bij mij is waar die leerling terecht kan. Ik hoop in de loop van de tijd dan wel zo'n band op te bouwen dat er ruimte komt om acties te ondernemen. Dat er inzicht groeit en dat er mensen zijn die hem of haar wel kunnen helpen. Als er sprake is van een wet die is overtreden, moet ik daar natuurlijk wel melding van maken.'

Communiceer over jou, niet over de case

Een van de belangrijkste eigenschappen van een vertrouwenspersoon is volgens Van Riessen naast veiligheid bieden dan ook vertrouwen geven en benaderbaar zijn. 'Mijn aanwezigheid is bekend en de informatie over mij is vindbaar.' Van Riessen communiceert breed over haar bestaan. Zo ging er naar aanleiding van The Voice dan ook een brief naar alle medewerkers, ouders en leerlingen.

Over meldingen an sich, zwijgt ze. 'Ik zorg ervoor dat de informatie alleen bij de juiste personen terecht komt en niet bij Jan en alleman. Ik deel enkel informatie als er functionele noodzaak is.' Bij nieuwsgierigheid, hoe menselijk ook, houdt van Riessen haar lippen stijf op elkaar. 'Dat is wel eens lastig. Sommige dingen die op school gebeuren, moeten we uit bescherming als het ware in de doofpot stoppen. Openlijke implementatie van 'lessons learned' is daardoor niet altijd mogelijk.'

Zorg voor jezelf

Als vertrouwenspersoon heeft Van Riessen soms te maken met heftige cases. Van Riessen: 'Er gebeuren soms gewoon vreselijke dingen met leerlingen en medewerkers. Soms neem ik daarvan wel eens iets mee naar huis. Als dat betekent dat ik me even oncomfortabel voel zodat ik iemand met echte problemen kan helpen, dan is dat maar zo. Het is dus niet enkel van belang dat je een groot netwerk hebt om mensen naartoe te verwijzen, maar dat je een eigen netwerk voor jezelf hebt. Ik heb nauw contact met een sociaal maatschappelijk werkster bij ons op school. Ook zijn bijvoorbeeld



medewerkers van Veilig Thuis goed getraind en altijd beschikbaar om even mee te denken. En vanzelfsprekend mijn collega-vertrouwenspersonen bij Spinoza.' Van Riessen heeft met andere woorden ook voor zichzelf een benaderbaar, vertrouwelijk en veilig netwerk gecreëerd.

Het Sint-Maartenscollege is een brede scholengemeenschap voor voortgezet onderwijs in Voorburg en valt onder Stichting Scholengroep Spinoza, lid van VBS. 🌟

Vertrouwenspersoon verplicht?

Het hebben van een vertrouwenspersoon staat niet letterlijk in de wet. Scholen zijn wel wettelijk verplicht om vorm en inhoud te geven aan zowel de Arbowet, de Wet Sociale Veiligheid als de Kwaliteitswet. Onderdeel van deze wetten – alsook het klachtrecht (Kwaliteitswet) – is het aanstellen van een persoon die bijdraagt aan een veilige werkplek en bij wie ouders, leerlingen en medewerkers terecht kunnen met hun verhaal. Een (externe) vertrouwenspersoon fungeert als instrument om aan deze wettelijke verplichting te voldoen.

Iedereen kan binnen een organisatie vertrouwenspersoon worden. Voor een leidinggevende geldt dat hij of zij geen vertrouwenspersoon kan zijn voor medewerkers die onder zijn/haar gezag vallen. En ook niet voor medewerkers die een melding/klacht hebben over een medewerker die onder zijn/haar gezag vallen. Voor die situaties moet er een andere vertrouwenspersoon zijn waar mensen op kunnen terugvallen.



VBS Ledenbijeenkomst met borrel Samen verder!

Samen gaan we verder! VBS organiseert op 15 juni voor haar leden een bijeenkomst om elkaar weer live te ontmoeten. We starten ter inspiratie met een inhoudelijk deel waar samenwerken centraal staat, om vervolgens ter ontspanning af te sluiten met een borrel.

Programma in het kort

Met directeur Daniël van den Berg van basisschool De Flevoschool uit Huizen, verkennen we hoe na twee jaar corona de samenwerking binnen en tussen de verschillende gremia van zijn school is verlopen en wat hij daaruit meeneemt naar de toekomst. Samen met hem, jou en Common Eye (partner van VBS bij samenwerkingsvraagstukken) zoomen we vervolgens dieper in op uitdagingen, dilemma's en kansen rondom het thema.

Wat de middag je brengt

Reflectie op samenwerking met vooral ook inzichten en tips richting de toekomst: samen verder. De borrel is ter ontspanning en biedt hopelijk de voldoening van elkaar weer eens live te hebben gezien en gesproken.

Datum, locatie, tijd

Woensdag 15 juni 2022
De Observant, Amersfoort
Van 16.00 tot 18.00 uur, inloop vanaf 15.30 uur

→ Meld je aan via onze website: www.vbs.nl/agenda

