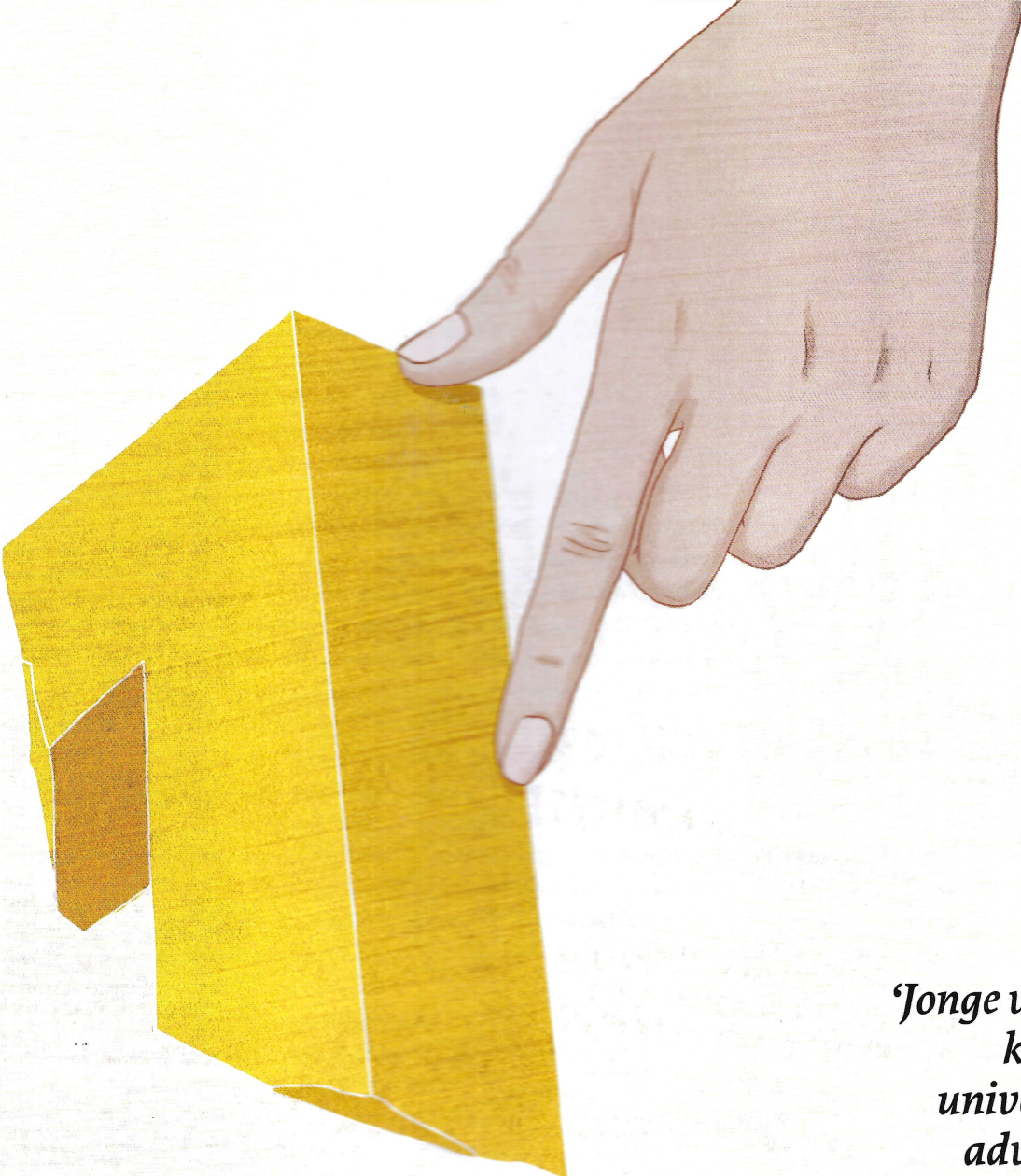


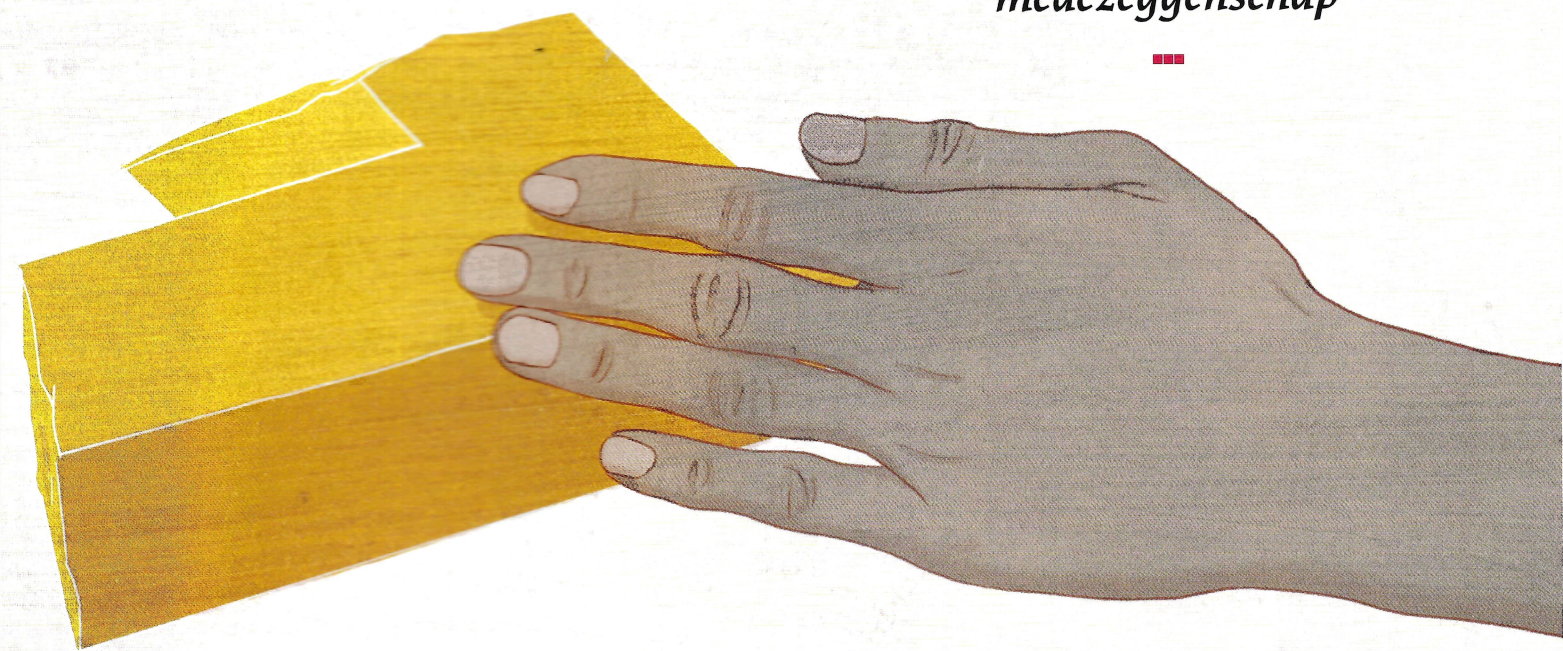
Medezeggenschap? Best eng

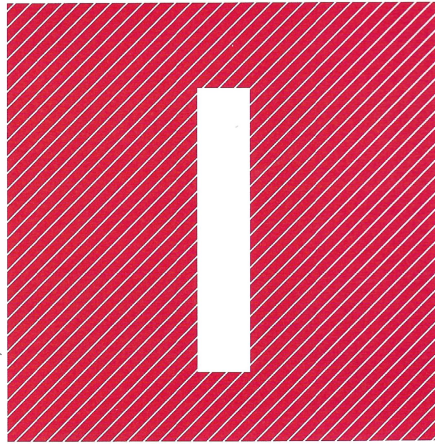
Help, er is iemand nodig voor de medezeggenschap. Meepraten over het schoolbeleid is ingewikkeld, tijdrovend, en hoe zit het met risico's voor je loopbaan?





*'Jonge wetenschappers
krijgen op
universiteiten het
advies om zich
verre te houden van
medezeggenschap'*





“Ik ken mensen die op non-actief zijn gesteld of ontslagen, vanwege hun kritische houding in de ondernemingsraad. Maar als ze er openlijk iets over zeggen, komt hun ontslagvergoeding in gevaar.”

Rob Nederkoorn, voorzitter van het Platform Medezeggenschap mbo, spreekt zich wel uit. ‘Ik ben niet de enige die aan den lijve heeft ervaren hoe een collegevoorzitter – omdat ik publiekelijk kritiek uitte op het gevoerde beleid – mij het leven zuur trachtte te maken’, schreef hij onlangs in een artikel. Per telefoon somt hij op wat er kan gebeuren: gedoe over onkosten-declaraties, onverwacht moeizame functioneringsgesprekken, wegpromoveren naar een baan die niet te combineren is met medezeggenschapstaken. “Naar aanleiding van mijn artikel kreeg ik een aangetekende brief van een instelling die meende dat het over een van hun medewerkers ging. Maar van die zaak was ik niet eens op de hoogte.” Gevolg van deze omgangsvormen, ook in andere onderwijssectoren: medezeggenschap is geen populaire taak. “Als ergens meer kandidaten zijn dan zetels, is men daar trots op.”

**‘Mensen durven
ideeën niet te delen
uit angst voor
hun carrière en
aanstelling’**



LEUREN EN SLEUREN

Net als in de politiek kunnen medezeggenschapsverkiezingen een feest zijn met bevlogen campagnes en debatten. Maar in de praktijk is het leuren en sleuren om kandidaten te vinden. “Niemand wil of durft de vrije zetel in onze deelraad in te nemen”, zegt een leerkracht in het voortgezet speciaal onderwijs die vanwege de benarde situatie niet wil worden genoemd in het *Onderwijsblad*. Terwijl een impuls voor de haperende medezeggenschap op die school juist hard nodig is. “Onze directeur wil liefst alles mondeling bespreken en de vorige mr-voorzitter ging daarin mee. Dan zaten ze even op het kantoor voor mondelinge instemming en dat was het.”

Leraar en medezeggenschapper Peter Kors, lid van het sectorbestuur voortgezet onderwijs van de AOB, ziet hetzelfde. “Mensen durven goede ideeën niet te delen uit angst voor hun carrière en aanstelling. Personeel kruipt bij elkaar, ze smoezen wat en iemand hangt een anoniem klachtenbriefje op het bord.”

Elders krijgt een mr-voorzitter ook zulke briefjes, maar e valt volgens deze ouder – die anoniem wil blijven – weinig mee te beginnen: “Vindt een groep leraren bijvoorbeeld echt wat daar staat over zaken als personeelsplanning, onderwijsconcepten, huisvesting? Meestal weten we niet eens wie zo’n brief in het bakje heeft gedaan. Ik vind het zorgwekkend dat mensen zelfs contact met de mr blijkbaar niet aandurven.” Hij voelt zich een stuk zekerder. “Voor leraren geldt vaak: bijt niet de hand die je voedt. Ouders hoeven niets van de andere partijen. Ik kan rustig bijten.” Zijn mr-leraren souffleren hun voorzitter over zaken die het personeel zelf niet durft aan te dragen. Geen goede ontwikkeling, vindt hij, maar wel begrijpelijk. “Nogal wat bestuurders vinden het lastig om commentaar te krijgen. Zit je niet op de lijn, dan val je uit de gratie. Je moet als leidinggevende juist mensen om je heen hebben die op bepaalde punten beter zijn dan jijzelf. Maar in het onderwijs en ook in de zorg zie ik vaak managers die denken dat ze zelf alles het beste kunnen.”

CONVENANTEN

De overheid legt graag extra taken op het bordje van de medezeggenschap, maar zonder extra tijd. In de cao’s voor primair en voortgezet onderwijs staat al jaren hetzelfde minimumaantal uren dat voldoende is om stukken te lezen en te vergaderen. In de andere sectoren is medezeggenschapstijd een kwestie van onderhandelen. Gedragscodes, adviezen en convenanten bevatten mooie woorden over de waarde van medezeggenschap. Maar op universiteiten krijgen jonge wetenschappers niet zelden het advies om zich er verre van te houden vanwege mogelijke negatieve gevolgen voor hun loopbaan, signaleert het Landelijk Overleg Universitaire Medezeggenschap (Lovum). Voorzitter Rien Wijnhoven: “Mensen willen h

met naam en toenaam zeggen, maar ik hoor zelfs van rector en promotoren. Vooral promovendi zijn nauwelijks te activeren. Daar spreken we wel over hun welzijn, maar ze komen niet aan tafel. Mensen voelen zich geremd omdat ze binnen de medezeggenschap in een andere relatie staan tot hun leidinggevende, anders dan te weten welke consequenties dat kan hebben voor hun carrière. Intussen vraagt de voorzitter juist meer van de medezeggenschap." De voorzitter vindt dat medezeggenschap expliciet erkenning en waardering moet krijgen, net als de werkdienst, zowel op centraal niveau als bij faculteitsraden en opleidingscommissies. Het belang is hetzelfde: een goed functionerende universiteit. De kosten van medezeggenschap vallen in het niet bij de baten."

VERSTOORDE VERHOUDINGEN

een voorbeeld van nare gevolgen voor een medezeggenschapper is de zaak van de voorzitter en ondernemingsraadslid Paula van der Vliet, ontslagen wegens haar kritische boek over gepersonaliseerd leren. De beschrijvingen van de ontslagprocedure zijn geanonimiseerd, maar collega's en de leiding van Roc Nijmegen voelden zich gekwetst. De voorzitter werd ontslag wegens verstoorde verhoudingen gevestigd in hoger beroep, met een extra schadevergoeding omdat de school fouten had gemaakt. Er loopt nog een cassatie bij de Hoge Raad.

In deze affaire bevordert de animo voor medezeggenschap niet, weet mbo-platformvoorzitter Joke van der Koorn. De wettelijke ontslagbescherming voor mr-leden is onvoldoende als kritiek leidt tot verstoorde verhoudingen. Moet er iets als een wettelijke klokkenluidersregeling bovenop? Of een gedragscode die de MBO-raad met de werkdienst zou moeten opstellen. Als alle instellingen zich daaraan verbinden, kunnen we ervoor zorgen dat de 'gouden driehoek' van college van bestuur, raad van toezicht en ondernemingsraad het goed kan functioneren."

Primair en voortgezet onderwijs is zo'n richtlijn. Het Advies Goede Medezeggenschap schrijft gelijkwaardige gesprekspartners die in geschil aankunnen als volgt: 'Als de mr of de werkgever een beroep doet op de geschillencommissie of de Ondernemingskamer, laten zij de procedure de onderlinge verhoudingen niet vertroebelen.'

Wanneer de geschillencommissie eraan te pas komt, werkt dat inderdaad meestal zo volgens de Breunesses van Onderwijs geschillen. "Dat is niet het geval hier, betekent dat ze zich vrij genoeg voelen om het geschil met de werkgever aan te pakken. Mensen kunnen ons ook bellen voor advies en dat gebeurt, maar we hebben vrij weinig

'Voor leraren geldt vaak: bijt niet de hand die je voedt'



signalen dat mr-leden geen zaak durven aan te brengen." Bij zo'n geschil kunnen er opmerkelijke dingen gebeuren: in 2018 dreigde de bestuurder van het Avicenna College in Rotterdam om mr-kosten te verhalen op de personeelsleden. Die mr ging de strijd aan en de bestuurder is na een lange periode van onzekerheid vertrokken. Zonder escalatie voortgang boeken kan ook, zegt AOB-trainer Aysegül Aslan. Scholing, bewustwording, ambitiegesprekken, observatie, mediation, er is een gereedschapskist vol om ingesleten patronen te doorbreken. "Zijn we bereid samen te werken? Hoe komen we tot gelijkwaardig partnerschap? Bespreek de taboes en evalueer wat je bereikt; niet om met een vinger naar de ander te wijzen, maar om je af te vragen wat je anders kunt doen. En als je iets bereikt hebt, pronk dan met de vruchten van je afspraken." ■

MEER WETEN? GA NAAR AOBMEDEZEGGENSCHAP.NL

