



Sterk Medezeggenschap

BINDEN, BOEIEN & GROEIEN



Faciliteiten voor de medezeggenschap in het funderend onderwijs

Auteurs

Robin Wisse

Arjan van der Meijden

mei 2023

© CAOP in opdracht van Sterk Medezeggenschap

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	2
1. Inleiding	5
1.1 Aanleiding.....	5
1.2 Onderzoeksvragen.....	5
1.3 Onderzoeksaanpak	6
1.4 Leeswijzer	7
2. Bekendheid met faciliteiten.....	8
2.1 Bekendheid met de faciliteitenregeling	8
2.2 Bekendheid met de cao-afspraken over faciliteiten	13
2.3 Via welke weg kennen betrokkenen de faciliteiten?	16
3. Gebruik van faciliteiten	17
3.1 Wordt de (G)MR voldoende gefaciliteerd?	17
3.2 Gebruik van faciliteiten in het primair onderwijs.....	19
3.3 Gebruik van faciliteiten in het voortgezet onderwijs.....	23
4. Belemmeringen en goede voorbeelden	26
4.1 Belemmeringen volgens (G)MR-leden	26
4.2 Belemmeringen volgens schoolleiders en bestuurders	33
4.3 Goede voorbeelden volgens (G)MR-leden	34
4.4 Afsluitende paragraaf.....	39
5. Bijlage I: Representativiteit en achtergrondkenmerken	40

Managementsamenvatting

Onderzoeksvraag

Op welke manieren worden medezeggenschapsraden in het funderend onderwijs in de praktijk gefaciliteerd, en waar hebben zij behoefte aan?

Onderzoeksaanpak

De vragenlijst is ingevuld door 130 (G)MR leden (82 personeel, 46 ouders en 2 leerlingen) en 23 leden van het bevoegd gezag (16 schoolleiders en 6 bestuurders) uit het primair en voortgezet onderwijs. Ook zijn 3 focusgroepgesprekken gehouden met in totaal 9 (G)MR leden (5 personeel en 4 ouders). Het aantal deelnemers aan het onderzoek is te klein om algemene uitspraken te kunnen doen over de hele populatie. De resultaten van het onderzoek zijn daarom indicatief. Over schoolleiders en bestuurders uit het voortgezet onderwijs en leerlingen kunnen we ook geen indicatieve uitspraken doen.

Bekendheid met faciliteiten

Ongeveer de helft van alle (G)MR-leden en werkgevers in onze steekproef is bekend met de wettelijke faciliteitenregeling (artikel 28 van de Wet Medezeggenschap op Scholen) en de cao-afspraken over faciliteiten.

- » GMR-leden in onze steekproef zijn beter geïnformeerd dan MR-leden.
- » Medezeggenschapsraden in het voortgezet onderwijs lijken op sommige punten beter geïnformeerd dan (G)MR-leden in het primair onderwijs.
- » De meeste betrokkenen hebben de informatie over faciliteiten zelf opgezocht, of weten ervan via een collega of via het medezeggenschapsstatuut.

Faciliteiten uit de wet



Faciliteiten uit de cao-afspraken

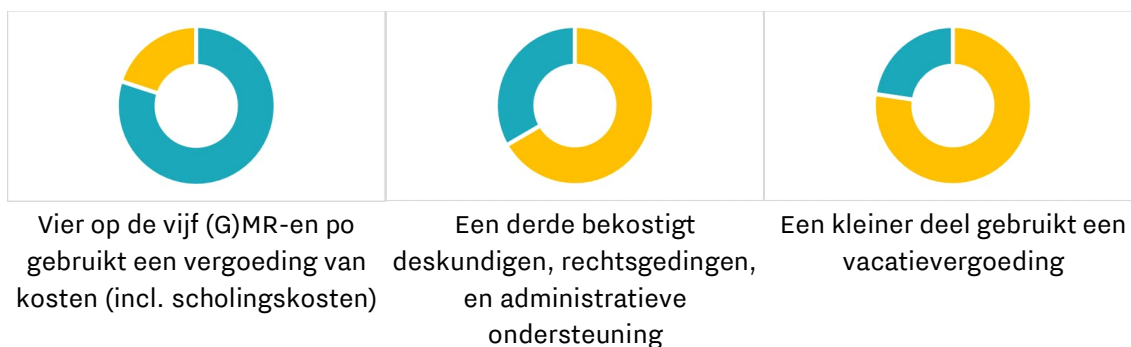


Gebruik van faciliteiten

Medezeggenschapsraden in onze steekproef gebruiken faciliteiten in verschillende mate.

- » In het po lijken GMR-en vaker gebruik te maken van deskundigen en rechtsgedingen, administratieve ondersteuning, en vacatievergoedingen dan MR-en.
- » (G)MR-leden ervaren soms belemmeringen, maar hebben soms ook geen behoefte aan een faciliteit. Dit lijkt bijvoorbeeld vaak het geval bij juridische ondersteuning.

Primair onderwijs



Voortgezet onderwijs



Wordt de medezeggenschap voldoende gefaciliteerd?

- » De meeste (G)MR-leden, schoolleiders en bestuurders vinden dat de (G)MR voldoende wordt gefaciliteerd. Er is echter een groep (G)MR-leden van 14 procent in onze steekproef volgens wie de faciliteiten niet voldoende zijn.
- » Ongeveer driekwart van schoolleiders en bestuurders po ziet het als hun taak om de (G)MR actief te informeren over de faciliteiten en drempels weg te nemen.

Belemmeringen

De top drie belemmeringen die (G)MR-leden ervaren zijn gebrek aan juridische kennis, gebrek aan tijd, en gebrek aan inhoudelijke kennis. Belemmeringen die prominent naar voren komen in focusgroepen zijn:

- » **Gebrek aan kennis over faciliteiten.** (G)MR-leden weten bijvoorbeeld niet dat zij een externe expert of secretariële ondersteuning kunnen inschakelen, en ook het bevoegd gezag is niet altijd goed op de hoogte.
- » **Gebrek aan tijd.** De raad is soms te klein, het (G)MR-werk is (vooral in het po) lastig te combineren met het werk voor de klas, en soms krijgen (G)MR-leden te weinig uren voor hun taken. Ook is het aantal uren dat in de cao's is vastgelegd volgens (G)MR-leden in de praktijk te weinig.
- » **Schoolleiders en bestuurders stellen soms onvoldoende faciliteiten beschikbaar.** (G)MR-leden ervaren dat zij moeten onderhandelen over faciliteiten. Dit vinden zij frustrerend en demotiverend omdat het een gelijkwaardige relatie bemoeilijkt.
- » **Taak ouders niet serieus genomen.** Sommige scholen in het primair onderwijs bieden ouders geen vacatievergoeding voor de MR omdat zij de taak zien als vrijwilligerswerk, gelijk aan het werk van de luizenmoeder of de sinterklaasorganisatie. Volgens sommige (G)MR-leden nemen ze de taak van ouders niet voldoende serieus.

Ook schoolleiders en bestuurders ervaren belemmeringen, zoals:

- » **Gebrek aan mensen.** Dit komt deels door het personeelstekort. Hierdoor komt soms relatief veel werk bij een kleine groep van steeds dezelfde mensen terecht.
- » **Grote tijdsinvestering.** Volgens enkele werkgevers is (G)MR-lidmaatschap een grote belasting op de tijd van medewerkers, vooral als zij in deeltijd werken.
- » **Sommige (G)MR-leden maken geen gebruik van professionalisering,** ondanks dat er wel tijd en budget beschikbaar wordt gesteld.
- » **Onvoldoende kennis bij bevoegd gezag.** Enkele bestuurders geven aan dat zij zelf onvoldoende op de hoogte zijn van de faciliteiten voor de medezeggenschap.

Goede voorbeelden volgens (G)MR-leden

Op sommige plekken functioneert de medezeggenschap erg goed. Dat zit bijvoorbeeld in:

- » **Werken aan de relatie tussen de (G)MR en de bestuurder of schoolleider.** Meerdere (G)MR-leden geven aan hard gewerkt te hebben aan de relatie, en daar nu de vruchten van te plukken. Dit deden ze door intensieve samenwerking en met behulp van een mediator.
- » **Goede faciliteiten scheppen hoge verwachtingen.** Ruime facilitering zorgt voor goede medezeggenschap doordat het de lat hoog legt voor (G)MR-leden en de (G)MR serieus wordt genomen.
- » **Ouders met kennis betrekken.** Ouders kunnen vanuit hun eigen vakgebied soms veel toevoegen aan de raad. Ook worden ouders soms als expert ingehuurd.
- » **Raadplegen jurist van een vakbond of een andere dienstverlener.** Meerdere (G)MR-leden geven aan dat ze goed gebruik maken van de dienstverlening van de vakbond of een andere dienstverlener. Zij kunnen daar laagdrempelig vragen stellen.

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Medezeggenschap is belangrijk voor onderwijs- en schoolbeleid dat wordt gedragen door de organisatie. Een belangrijke voorwaarde voor het functioneren van de medezeggenschap is het hebben van voldoende faciliteiten. Het gaat dan bijvoorbeeld om tijd, vergaderfaciliteiten en scholing, maar ook om budget voor het inhuren van externe deskundigen en administratieve ondersteuning. De faciliteiten waar medezeggenschapsraden gebruik van kunnen maken zijn landelijk op twee plaatsen vastgelegd:

- de faciliteitenregeling (artikel 28 van de Wet Medezeggenschap op Scholen)¹
- de cao²

Dit onderzoek is uitgevoerd door het CAOP ten behoeve van het project Sterk Medezeggenschap in opdracht van het ministerie van OCW. Sterk Medezeggenschap is de opvolger van het project Versterking Medezeggenschap, dat met behulp van een subsidie startte als initiatief van de bij medezeggenschap betrokken veldpartijen in het funderend onderwijs, met de Algemene Onderwijsbond als penvoerder. In 2020 heeft OCW het project op zich genomen en de ondersteuning via aanbesteding belegd bij het CAOP. Het CAOP werkt hierbij nauw samen met de betrokken veldpartijen: De Algemene Onderwijsbond, CNV Academie, Federatie van Onderwijsvakorganisaties, LAKS, Vereniging Openbaar Onderwijs, Ouders en Onderwijs, Algemene Vereniging Schoolleiders, Onderwijsgeschillen, VO-raad en PO-Raad.

1.2 Onderzoeksvragen

In dit onderzoek inventariseren we hoe medezeggenschapsraden in het funderend onderwijs gefaciliteerd worden, en waar zij behoefte aan hebben op het gebied van faciliteiten.

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt:

- Op welke manieren worden medezeggenschapsraden in de praktijk gefaciliteerd, en waar hebben zij behoefte aan?

Daarbij beantwoorden we de volgende deelvragen:

- In hoeverre zijn medezeggenschapsraden en het bevoegd gezag bekend met de faciliteitenregeling (artikel 28 WMS) en de cao-afspraken over faciliteiten voor medezeggenschapsraden?
- Hoe maken medezeggenschapsraden gebruik van de faciliteitenregeling, en wat zijn goede praktijkvoorbeelden?
- Worden medezeggenschapsraden voldoende gefaciliteerd en waar lopen ze tegenaan?

¹ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0020685/2022-08-01>

² <https://www.poraad.nl/arbeidszaken-bedrijfsvoering/arbeidsvoorwaarden/cao-primair-onderwijs>; <https://www.vo-raad.nl/onderwerpen/cao-vo/praktijk-ondersteuning>

Het onderzoek betreft de medezeggenschapsraad (MR) en gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) in het funderend onderwijs.

1.3 Onderzoeksaanpak

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden is gebruik gemaakt van twee methoden: een breed uitgezet vragenlijstonderzoek en een aantal verdiepende focusgroepsgesprekken.

1.3.1 Vragenlijstonderzoek

De vragenlijst is uitgezet onder leden van de (G)MR en het bevoegd gezag van scholen en besturen in het funderend onderwijs. De vragenlijst was online beschikbaar tussen 15 februari en 29 maart, en is verspreid door de partijen betrokken bij Sterk Medezeggenschap.

In totaal hebben 152 respondenten de vragenlijst ingevuld. Van hen zijn 130 (G)MR leden (82 personeel, 46 ouders en 2 leerlingen) en 23 schoolleiders en bestuurders.

Tabel 1. Respondenten, uitgesplitst naar rol.

	aantal respondenten
Personeel	82
Ouder	46
Leerling	2
Schoolleider	16
Bestuurder	6
<i>totaal</i>	<i>152</i>

De respondenten komen uit verschillende onderwijssectoren. In totaal zijn 87 respondenten betrokken bij medezeggenschap die valt onder de cao primair onderwijs (77 basisonderwijs, 2 speciaal basisonderwijs, 4 speciaal onderwijs en 4 voortgezet speciaal onderwijs), en 46 bij de medezeggenschap onder de cao voortgezet onderwijs. 19 respondenten hebben niet aangegeven bij welke onderwijssector zij zijn betrokken.

Tabel 2. Deelnemers aan de vragenlijst, uitgesplitst naar cao en type raad.

	Cao Primair onderwijs	Cao Voortgezet onderwijs	<i>totaal</i>
MR-lid	47	27	<i>74</i>
GMR-lid	21	17	<i>38</i>
Schoolleider	14	2	<i>16</i>
Bestuurder	5	0	<i>5</i>
<i>totaal</i>	<i>87</i>	<i>46</i>	

Voor alle groepen geldt dat er te weinig respondenten hebben deelgenomen om een representatieve steekproef te vormen.³ Op basis van dit onderzoek kunnen we niet met zekerheid conclusies trekken over de hele populatie. De resultaten van het vragenlijstonderzoek zijn daarom indicatief. Hiernaast zijn er twee groepen waarover we ook geen indicatieve uitspraken kunnen doen: te weinig van hen hebben deelgenomen aan het onderzoek. Het gaat om schoolleiders en bestuurders uit het voortgezet onderwijs en leerlingen. Zij zijn daarom niet meegenomen in de analyse, en worden in het rapport niet weergegeven in de grafieken en tabellen.

Om de representativiteit te controleren zijn een aantal schoolkenmerken uitgevraagd. Dit zijn schooltype (basisonderwijs, speciaal basisonderwijs, (voortgezet) speciaal onderwijs en voortgezet onderwijs), denominatie, en de grootte van de school en het bestuur. Scholen en besturen met verschillende achtergrondkenmerken zijn in het onderzoek vertegenwoordigd.⁴

1.3.2 Focusgroepsgesprekken

Ten slotte zijn in maart 2023 drie online focusgroepsgesprekken met (G)MR leden gevoerd. Het doel van de focusgroepsgesprekken was het verdiepen van de resultaten uit het vragenlijstonderzoek en het ophalen van goede praktijkvoorbeelden. In de vragenlijst is gevraagd of respondenten willen deelnemen aan een groepsgesprek. In totaal hebben vier MR-leden en vijf GMR-leden aan de groepsgesprekken deelgenomen, waarvan vijf personeelsleden en vier ouders. Van hen zijn drie betrokken bij het basisonderwijs, één bij het voortgezet speciaal onderwijs, en vijf bij het voortgezet onderwijs. Bestuursleden, schoolleiders en leerlingen hebben zich niet aangemeld voor de focusgroepen en zijn niet vertegenwoordigd in het kwantitatieve deel van dit onderzoek.

1.4 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 beschrijft hoe bekend (G)MR-leden en het bevoegd gezag zijn met de faciliteiten zoals die in de wet en de cao zijn vastgelegd. Hoofdstuk 3 beschrijft in hoeverre (G)MR-leden in de praktijk gebruik maken van die faciliteiten, en of zij de facilitering voldoende achten. Hoofdstuk 4 bespreekt belemmeringen en goede voorbeelden. Bijlage I bevat achtergrondinformatie over de representativiteit van het onderzoek.

³ Zie bijlage 1 voor een berekening van een representatieve steekproefgrootte.

⁴ Zie bijlage 1 voor een overzicht van achtergrondkenmerken van de respondenten.

2. Bekendheid met faciliteiten

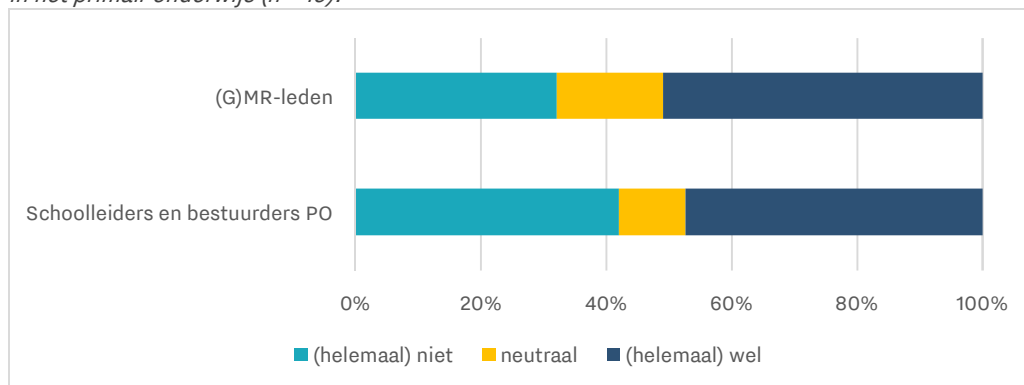
Dit hoofdstuk beschrijft in hoeverre (G)MR-leden en bevoegd gezag bekend zijn met de verschillende faciliteiten waar zij volgens de Wet Medezeggenschap op Scholen en cao's primair en voortgezet onderwijs recht op hebben. Daarnaast wordt beschreven *via welke weg* zij met deze faciliteiten bekend zijn.

2.1 Bekendheid met de faciliteitenregeling

De faciliteiten waar de medezeggenschap wettelijk recht op heeft worden beschreven in de faciliteitenregeling, artikel 28 van de Wet Medezeggenschap op Scholen. Ongeveer de helft van respondenten in onze steekproef is bekend met de faciliteitenregeling (*figuur 1*). Schoolleiders en bestuurders in het primair onderwijs en (G)MR-leden zijn hier ongeveer even (on)bekend mee. De twee schoolleiders die deelnamen aan het onderzoek gaven wel aan dat zij bekend zijn met de cao-afspraken over faciliteiten.

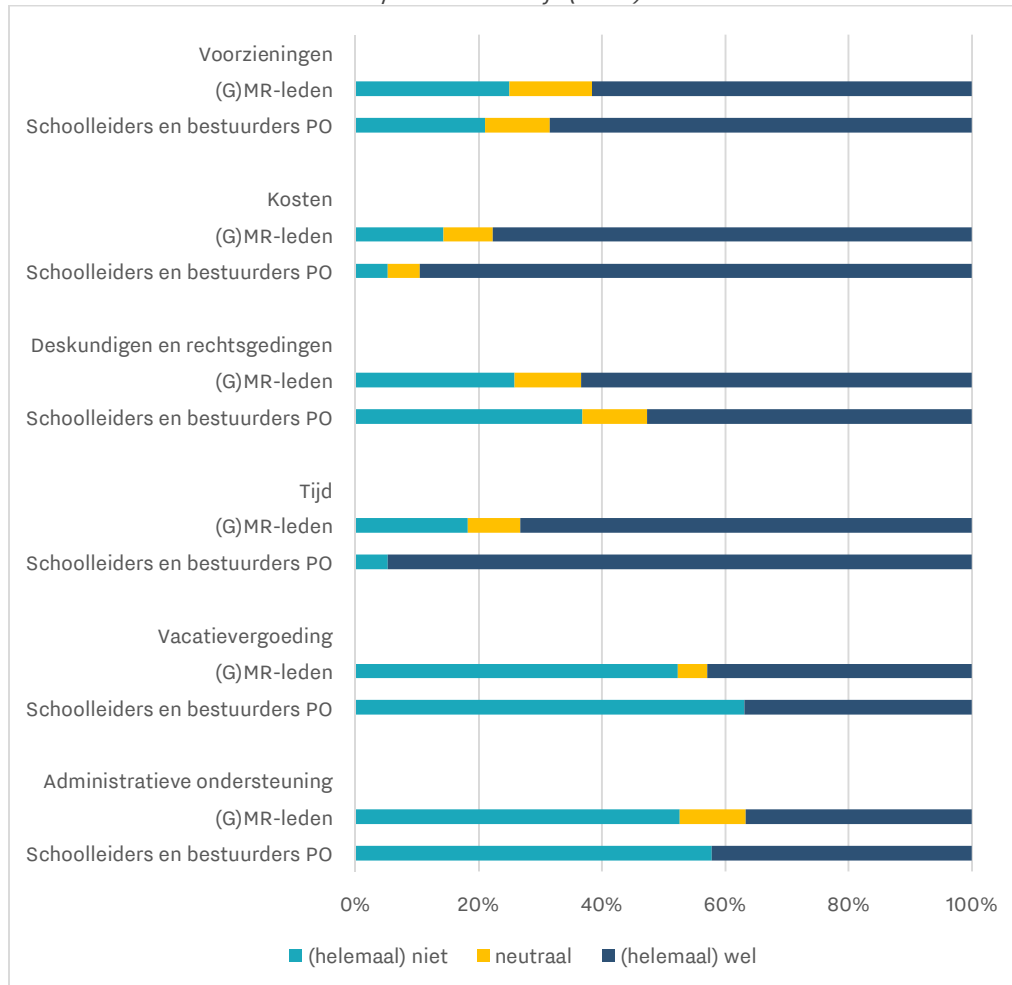
Onder (G)MR-leden zijn GMR-leden in het voortgezet onderwijs het vaakst wel bekend met de faciliteitenregeling. MR-leden in het primair onderwijs zijn het minst vaak bekend met de faciliteitenregeling. Een kanttekening is dat de steekproef relatief klein is, en mogelijk geen representatief beeld geeft van de gehele populatie.

Figuur 1. Bekendheid met de faciliteitenregeling onder (G)MR-leden (n = 112) en schoolleiders en bestuurders in het primair onderwijs (n = 19).



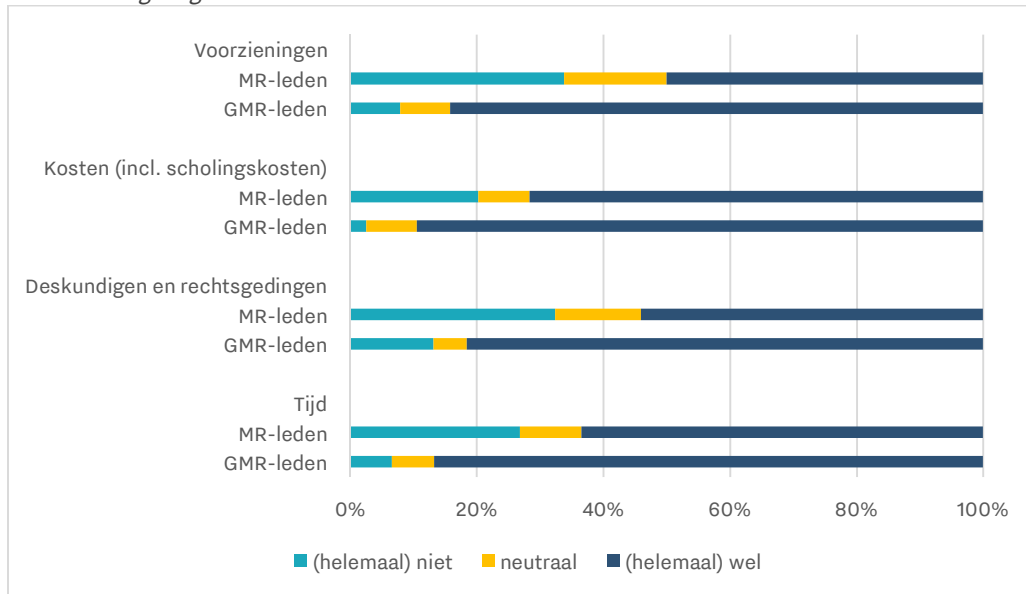
Respondenten zijn echter veel vaker bekend met specifieke onderdelen van de faciliteitenregeling (*figuur 2*). Dit geldt vooral voor de vereiste onderdelen (voorzieningen, kosten, en tijd) en minder vaak voor de optionele onderdelen (vacatievergoeding en administratieve ondersteuning).

Figuur 2. Bekendheid met specifieke onderdelen van de faciliteitenregeling. (G)MR-leden (n = 112) en schoolleiders en bestuurders in het primair onderwijs (n = 19).



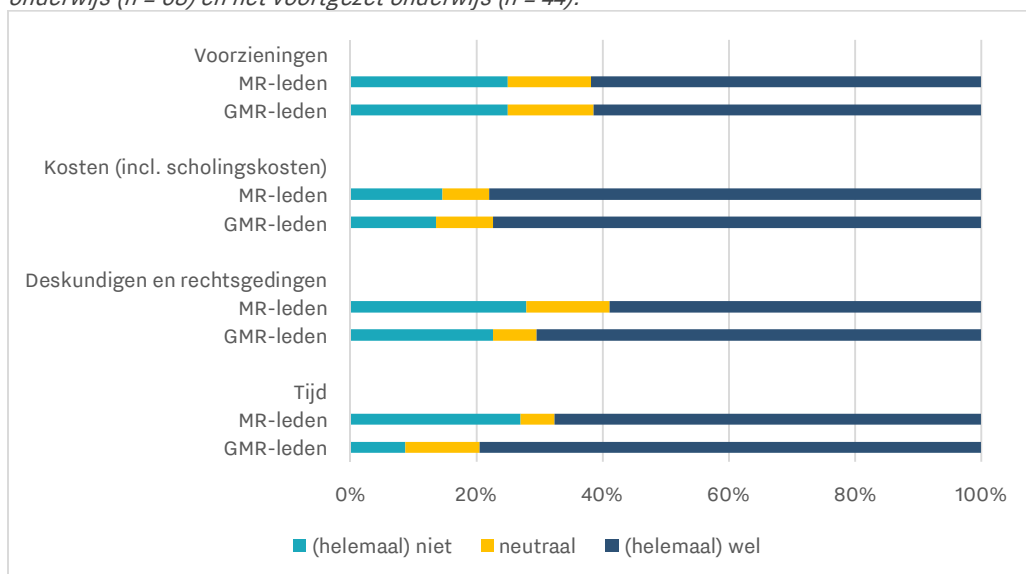
Er is een aantal opvallende verschillen tussen groepen in onze steekproef. Ten eerste lijken GMR-leden in het primair en voortgezet onderwijs vaker bekend met hun wettelijke rechten dan MR-leden (figuur 3). Zo weet een op de vijf MR-leden niet dat zij recht hebben op vergoeding van kosten (inclusief scholingskosten), terwijl slechts één GMR-lid aangeeft hier niet bekend mee te zijn. Vanwege het beperkte aantal respondenten kunnen echter geen algemeen geldende uitspraken over verschillen tussen MR en GMR-leden worden gedaan.

Figuur 3. Percentage GMR-leden (n = 38) en MR-leden (n = 74) bekend met specifieke onderdelen van de faciliteitenregeling.



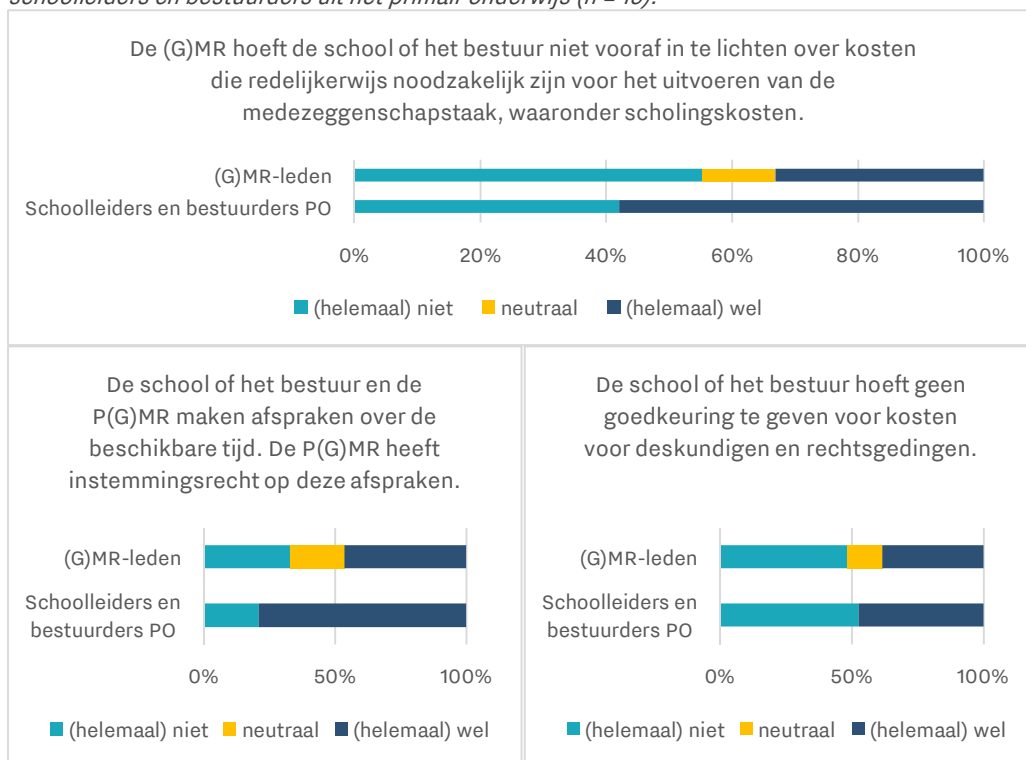
Ten tweede lijken (G)MR-leden in het voortgezet onderwijs meer bekend met sommige wettelijke faciliteiten dan (G)MR-leden in het primair onderwijs (*figuur 4*). Zo is acht op de tien (G)MR-leden in het voortgezet onderwijs bekend met de tijd die zij krijgen voor hun werk, tegenover zeven op de tien (G)MR-leden in het primair onderwijs. Wederom is de steekproef echter te klein om algemeen geldende uitspraken te kunnen doen over verschillen tussen (G)MR-leden in het primair en voortgezet onderwijs.

Figuur 4. Bekendheid met specifieke onderdelen van de faciliteitenregeling onder (G)MR-leden in het primair onderwijs (n = 68) en het voortgezet onderwijs (n = 44).



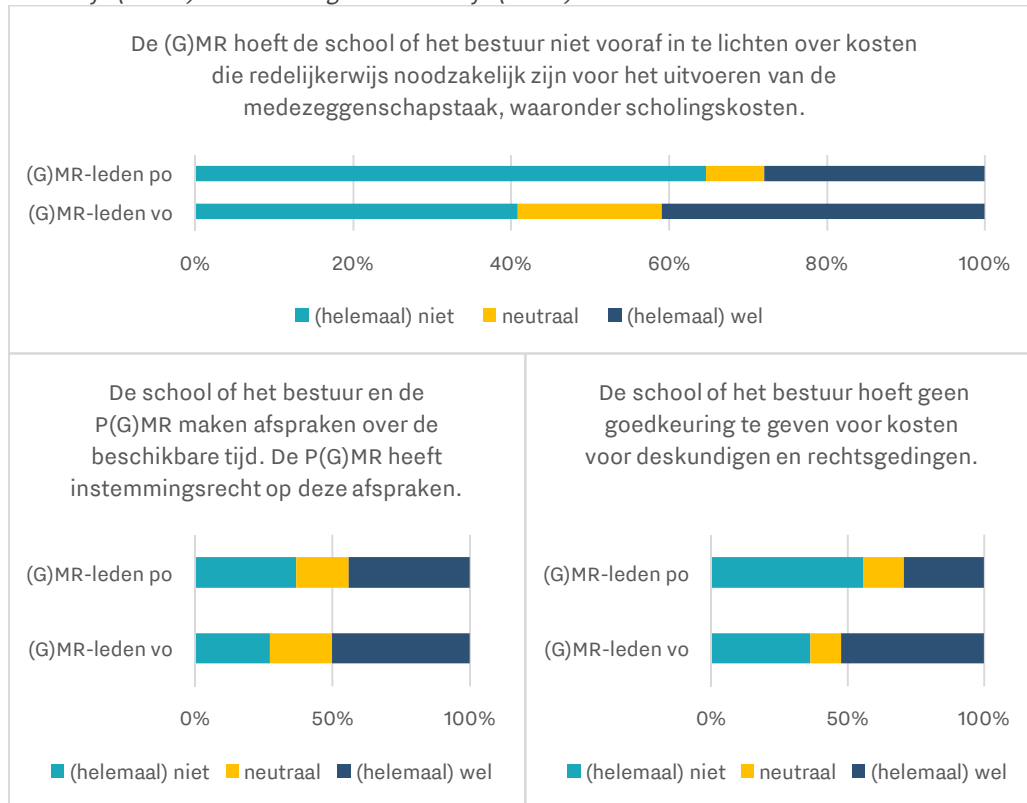
Zowel (G)MR-leden als schoolleiders en bestuurders in het primair onderwijs lijken minder bekend met de afspraken die zij volgens de wet kunnen of moeten maken (figuur 5). Zo weet ongeveer de helft van (G)MR-leden in onze steekproef niet dat zij kosten die redelijkerwijs noodzakelijk zijn niet vooraf hoeven te communiceren, en geen goedkeuring nodig hebben voor kosten voor deskundigen en rechtsgedingen.

Figuur 5. Bekendheid met specifieke afspraken uit de faciliteitenregeling onder (G)MR-leden (n = 112) en schoolleiders en bestuurders uit het primair onderwijs (n = 19).



Van de respondenten in onze steekproef zijn (G)MR-leden uit het voortgezet onderwijs beter bekend met enkele afspraken uit de faciliteitenregeling dan (G)MR-leden uit het primair onderwijs. Zo weten zij vaker dat zij de school of het bestuur niet vooraf hoeven in te lichten over redelijkerwijs noodzakelijke kosten en dat ze geen goedkeuring nodig hebben voor kosten voor deskundigen en rechtsgedingen (figuur 6). De steekproef is echter te klein om met zekerheid uitspraken te kunnen doen over de gehele populatie.

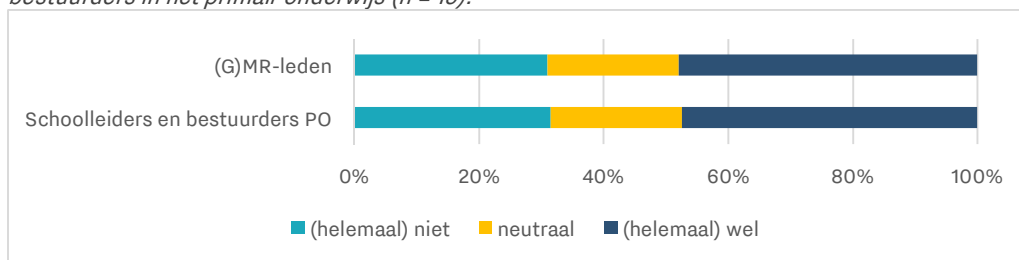
Figuur 6. Bekendheid met specifieke afspraken uit de faciliteitenregeling onder (G)MR-leden in het primair onderwijs (n = 68) en het voortgezet onderwijs (n = 44).



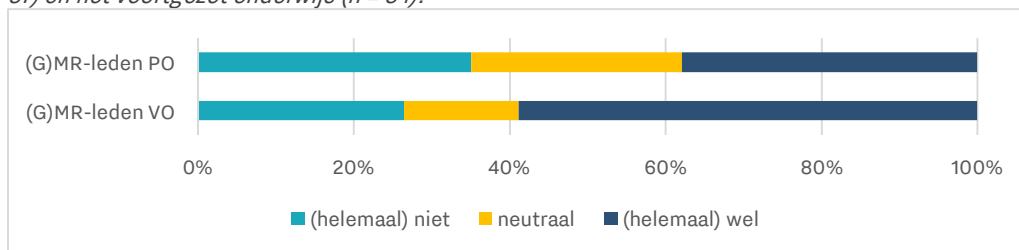
2.2 Bekendheid met de cao-afspraken over faciliteiten

Meer dan de helft van respondenten in onze steekproef is bekend met de cao-afspraken over faciliteiten (figuur 7). Ook hier lijkt weinig verschil tussen het schoolleiders en bestuurders in het primair onderwijs en (G)MR-leden. Een kanttekening hierbij is dat relatief weinig (G)MR-leden de vraag hebben ingevuld. Dit kan erop duiden dat zij het antwoord op de vraag niet weten. Onder raadsleden in onze steekproef zijn GMR-leden het vaakst bekend met de cao-afspraken over faciliteiten, en MR-leden het minst vaak. Hiernaast lijken (G)MR-leden in het voortgezet onderwijs vaker bekend te zijn met de cao-afspraken dan (G)MR-leden in het primair onderwijs. Vanwege de beperkte steekproefgrootte is echter niet duidelijk of dit beeld algemeen geldt.

Figuur 7. Bekendheid met de cao-afspraken over faciliteiten onder (G)MR-leden (n = 71) en schoolleiders en bestuurders in het primair onderwijs (n = 19).



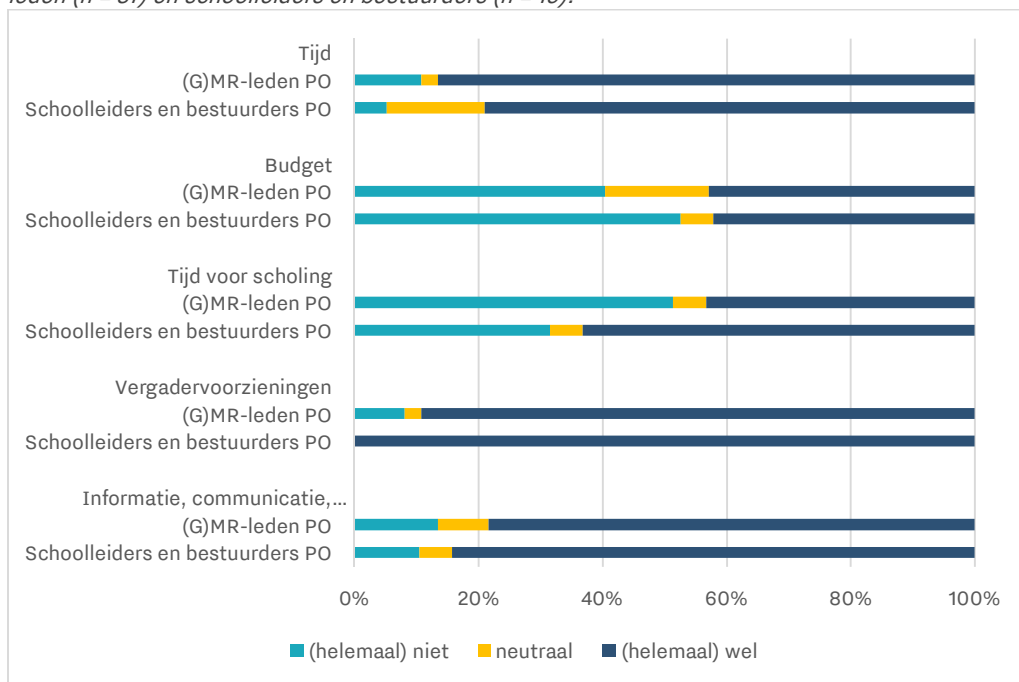
Figuur 8. Bekendheid met de cao-afspraken over faciliteiten onder (G)MR-leden uit het primair onderwijs (n = 37) en het voortgezet onderwijs (n = 34).



Bekendheid met cao-afspraken in het primair onderwijs

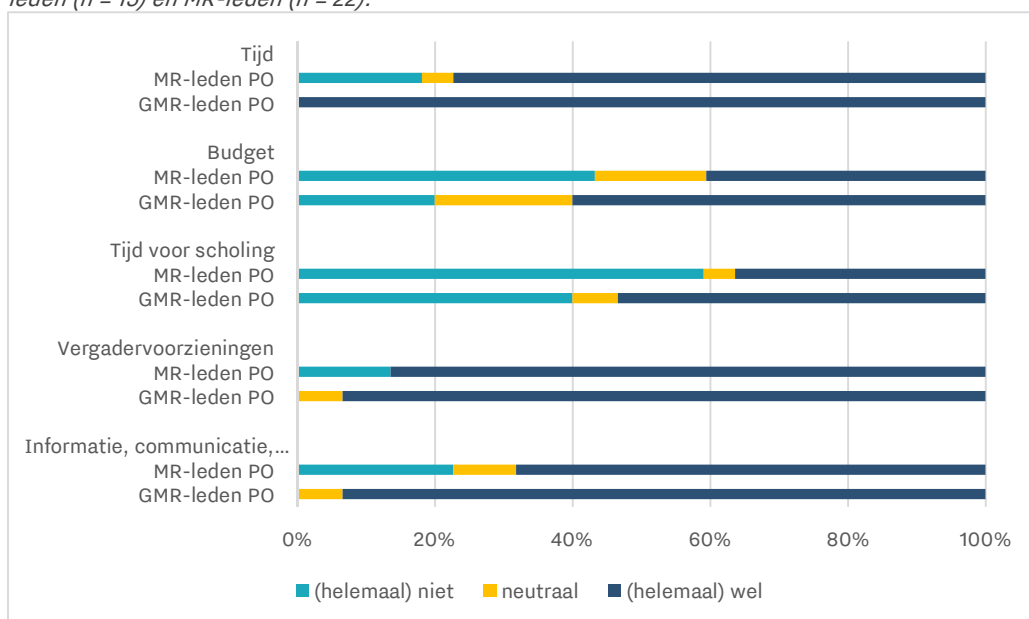
De bekendheid met specifieke cao-afspraken verschilt per afspraak, en per groep. In het primair onderwijs zijn zowel (G)MR-leden als schoolleiders en bestuurders vaak op de hoogte van het recht op tijd, vergadervoorzieningen en informatie (figuur 9). De respondenten in onze steekproef zijn minder bekend met andere rechten. Zo is minder dan de helft van (G)MR-leden, schoolleiders en bestuurders in het primair onderwijs bekend met het recht op budget, en is minder dan de helft van (G)MR-leden bekend met het recht op tijd voor scholing.

Figuur 9. Bekendheid met specifieke cao-afspraken over faciliteiten in het primair onderwijs onder (G)MR-leden (n = 37) en schoolleiders en bestuurders (n = 19).



Er is een aantal verschillen tussen groepen in onze steekproef. Zo lijken GMR-leden in het primair onderwijs vaker te weten dat zij recht hebben op budget dan MR-leden (figuur 10). De steekproef is echter te klein om algemeen geldende uitspraken te kunnen doen.

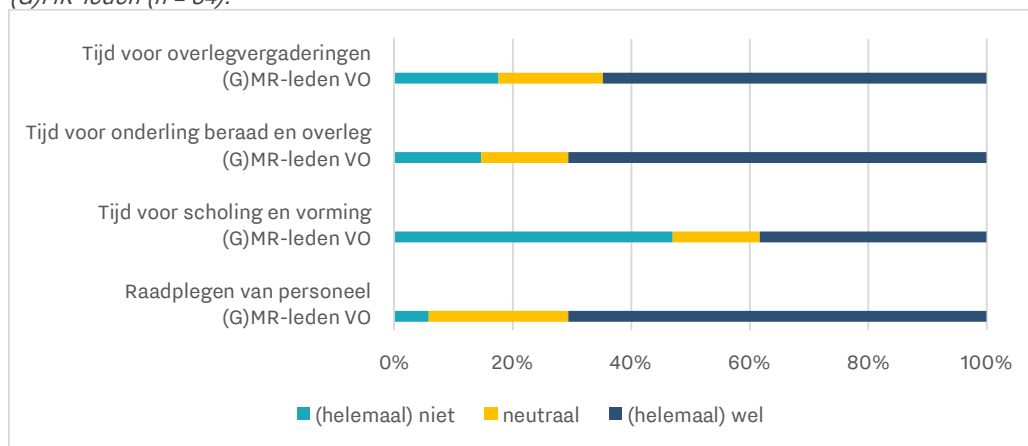
Figuur 10. Bekendheid met specifieke cao-afspraken over faciliteiten in het primair onderwijs onder GMR-leden (n = 15) en MR-leden (n = 22).



Bekendheid met cao-afspraken in het voortgezet onderwijs

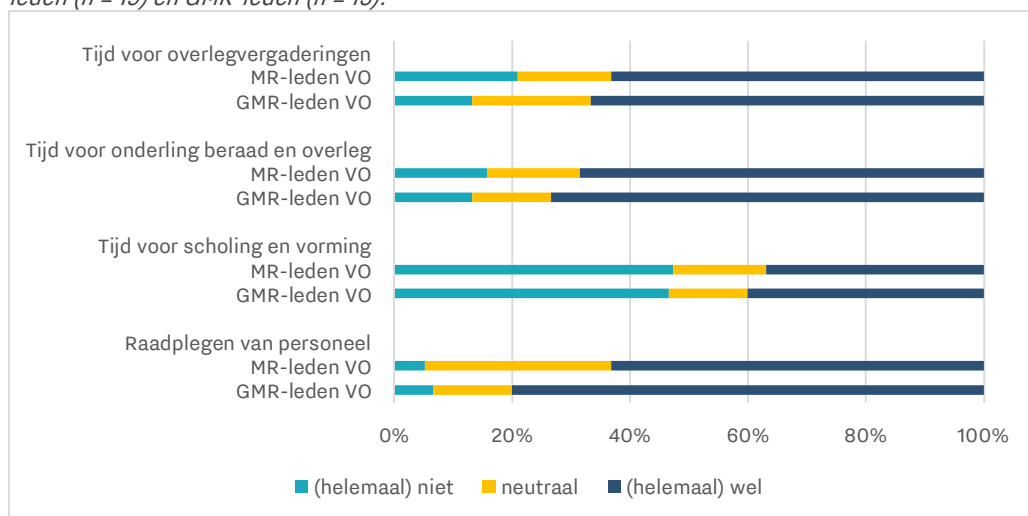
In het voortgezet onderwijs is ongeveer twee derde van de (G)MR-leden in onze steekproef bekend met het recht op tijd voor overlegvergaderingen en onderling beraad, het recht op tijd voor onderling beraad en overleg met anderen, en recht om personeel te raadplegen (figuur 11). Slechts een derde van hen is bekend met het recht op tijd voor scholing en vorming. De antwoorden van bestuurders en schoolleiders in het voortgezet onderwijs zijn niet gerapporteerd vanwege de beperkte omvang van het aantal respondenten. De twee schoolleiders die deelnamen aan het onderzoek gaven wel aan dat zij bekend zijn met de cao-afspraken over faciliteiten.

Figuur 11. Bekendheid met specifieke cao-afspraken over faciliteiten in het voortgezet onderwijs onder (G)MR-leden (n = 34).



In onze steekproef is er relatief weinig verschil te zien tussen MR-leden en GMR-leden in het voortgezet onderwijs, als het gaat om bekendheid met specifieke afspraken (figuur 12).

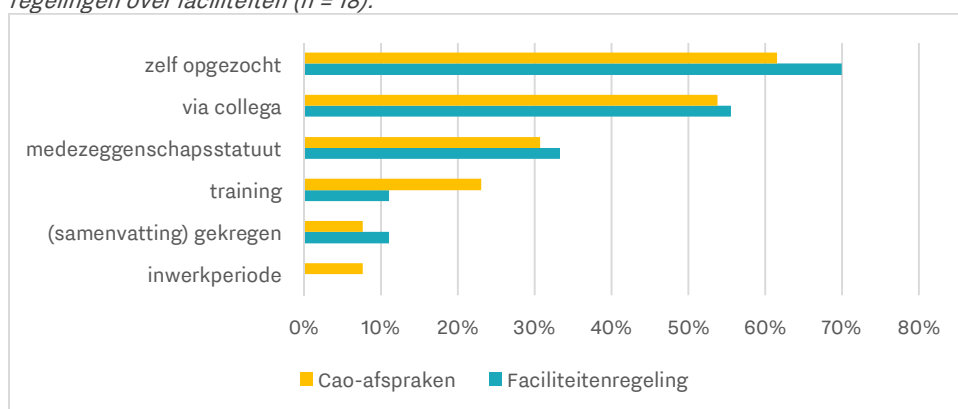
Figuur 12. Bekendheid met specifieke cao-afspraken over faciliteiten in het voortgezet onderwijs onder MR-leden (n = 19) en GMR-leden (n = 15).



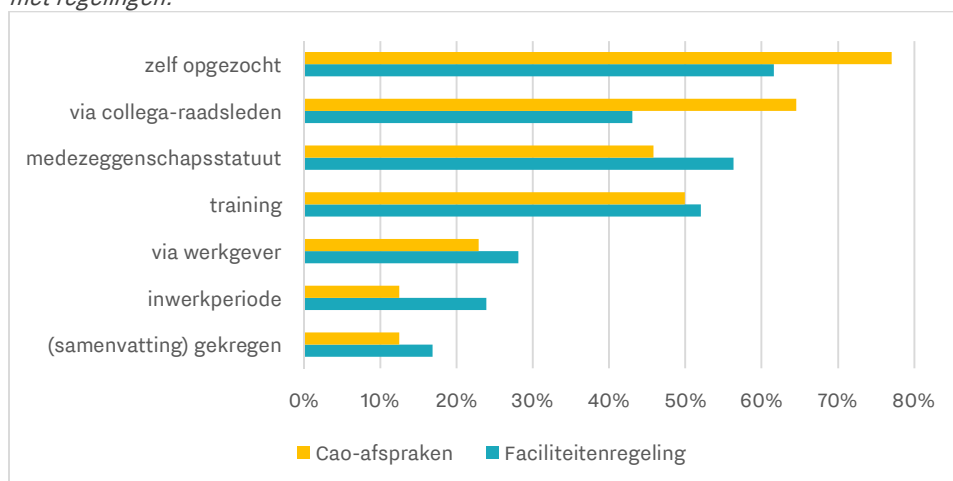
2.3 Via welke weg kennen betrokkenen de faciliteiten?

Betrokkenen bij de medezeggenschap kennen de faciliteitenregeling en de cao-afspraken over faciliteiten op verschillende manieren. Zowel bestuurders en schoolleiders in het primair onderwijs als (G)MR-leden in onze steekproef zoeken de regelingen het vaakst zelf op, gevolgd door krijgen via een collega of uit het medezeggenschapsstatuut. Faciliteiten komen minder vaak aan de orde in de inwerkperiode (figuur 13 en 14). De steekproefgrootte is echter te klein om algemeen geldende uitspraken te kunnen doen.

Figuur 13. Percentage schoolleiders en bestuurders in het primair onderwijs dat via een route bekend is met regelingen over faciliteiten (n = 18).



Figuur 14. Percentage (G)MR-leden (n = 74) in het primair en voortgezet onderwijs dat via een route bekend is met regelingen.



Enkele respondenten kennen de faciliteitenregeling en de cao-afspraken via een andere route, zoals via een vakbond, hun bestuurssecretaris, de cao, de website van Vereniging Openbaar Onderwijs (VOO), of via de website van Sterk Medezeggenschap. Hiernaast zijn de cao-afspraken over faciliteiten bij een respondent een vast onderdeel van de beleidscyclus.

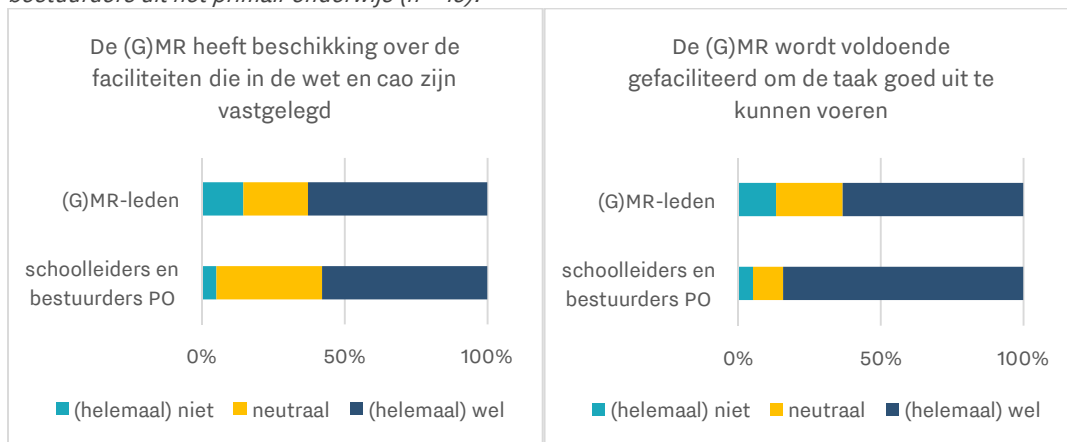
3. Gebruik van faciliteiten

Dit hoofdstuk beschrijft hoe medezeggenschapsraden faciliteiten in de praktijk gebruiken, en of de facilitering van de medezeggenschap als voldoende wordt ervaren.

3.1 Wordt de (G)MR voldoende gefaciliteerd?

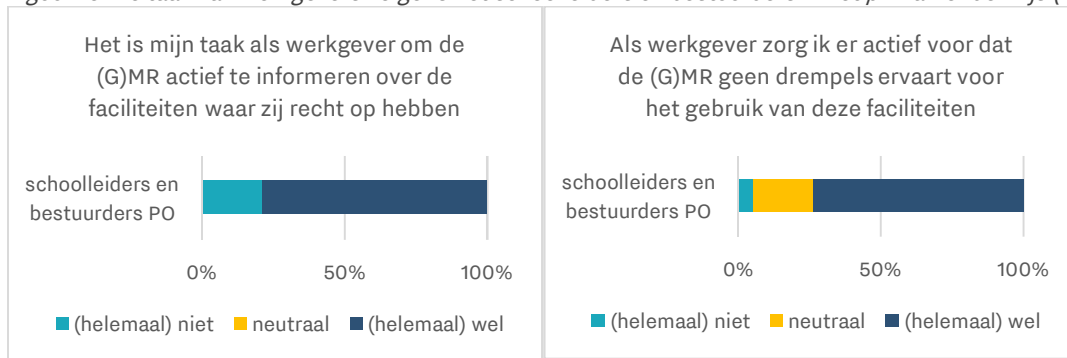
Volgens een meerderheid van respondenten in onze steekproef wordt de (G)MR in de praktijk goed gefaciliteerd. Zo geeft bijna twee derde aan dat de (G)MR beschikking heeft over de faciliteiten die bij wet en cao zijn vastgelegd (figuur 10). Ook stelt twee derde van (G)MR-leden dat de (G)MR de taak goed kan uitvoeren met de huidige faciliteiten. Bestuurders en schoolleiders in het primair onderwijs lijken vaker te denken dat dit het geval is. Daarentegen is er een kleine groep (G)MR-leden van 15 respondenten, oftewel 14 procent van de steekproef, volgens wie de faciliteiten niet voldoende zijn. De steekproef is echter te klein om met zekerheid uitspraken te kunnen doen over de gehele populatie.

Figuur 15. Wordt de (G)MR voldoende gefaciliteerd volgens (G)-MR-leden (n = 112) en schoolleiders en bestuurders uit het primair onderwijs (n = 19).



Ongeveer driekwart van schoolleiders en bestuurders in het primair onderwijs in onze steekproef ziet het als hun taak om de (G)MR actief te informeren over de faciliteiten, en te zorgen dat zij geen drempels ervaren bij het gebruik hiervan (figuur 16). Een aantal schoolleiders ziet dit niet als hun taak. Een kanttekening hierbij is dat het gaat om een relatief kleine steekproef van 22 schoolleiders en bestuurders in het primair onderwijs.

Figuur 16. De taak van werkgevers volgens het schoolleiders en bestuurders in het primair onderwijs (n = 22).

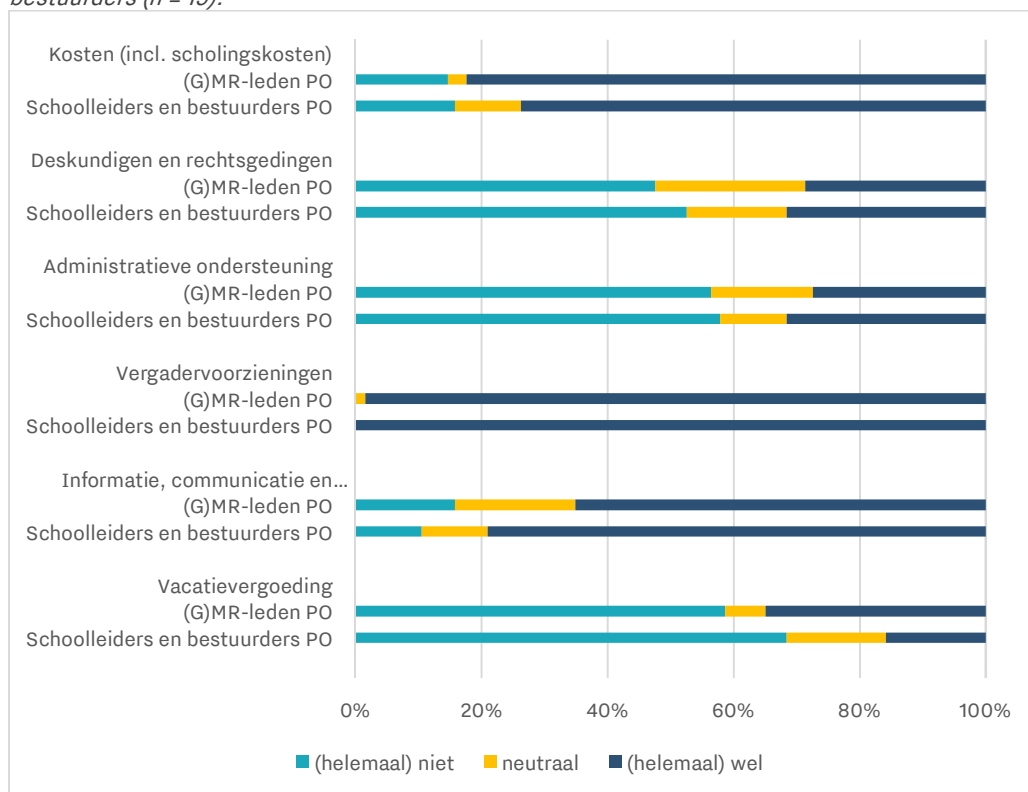


3.2 Gebruik van faciliteiten in het primair onderwijs

Wij vinden in onze steekproef grote verschillen in de mate van het gebruik van faciliteiten. De meeste respondenten geven aan dat zij gebruik maken van vergadervoorzieningen (figuur 17). Andere voorzieningen worden door een deel van raden niet gebruikt. Zo maakt een op de vijf medezeggenschapsraden in onze steekproef geen gebruik van een vergoeding van kosten (inclusief scholingskosten), en zegt een op de vijf (G)MR-leden geen gebruik te maken van hun faciliteiten met betrekking tot informatie, communicatie en vergadervoorzieningen. Slechts een deel van raden lijkt gebruik te maken van een vergoeding van kosten voor deskundigen en rechtsgedingen, administratieve ondersteuning, en een vacatievergoeding. De steekproef is echter te klein is om algemeen geldende uitspraken te kunnen doen.

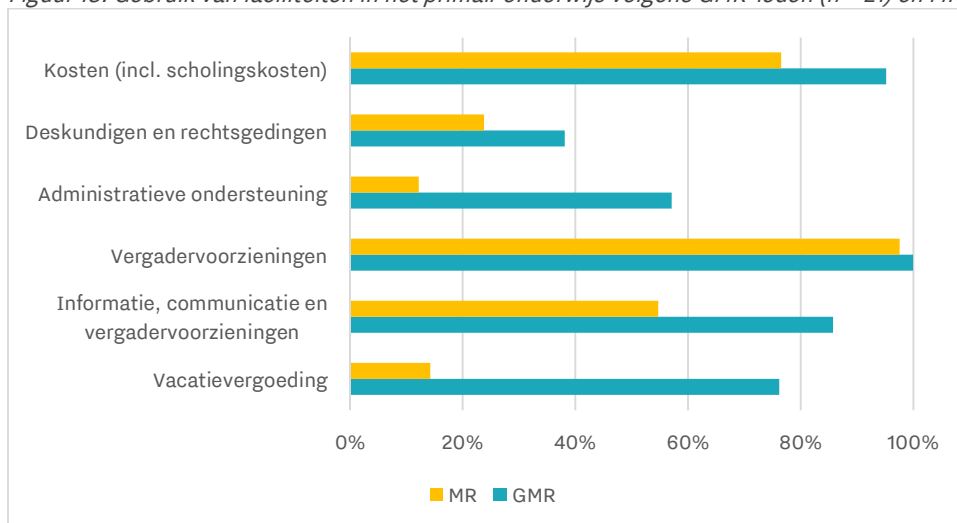
Schoolleiders en bestuurders in het primair onderwijs en (G)MR-leden zijn relatief eensgezind over de mate waarin de medezeggenschap faciliteiten gebruikt in de praktijk.

Figuur 17. Gebruik van faciliteiten in het primair onderwijs volgens (G)MR-leden (n = 68) en schoolleiders en bestuurders (n = 19).



Wel zijn er in onze steekproef verschillen in het gebruik van faciliteiten tussen de MR en GMR in het primair onderwijs. Zo maken GMR-en in onze steekproef vaker gebruik van deskundigen en rechtsgedingen, administratieve ondersteuning, en vacatievergoedingen (figuur 18).

Figuur 18. Gebruik van faciliteiten in het primair onderwijs volgens GMR-leden (n = 21) en MR-leden (n = 47).



(G)MR-leden geven verschillende redenen voor het feit dat ze bepaalde faciliteiten slechts beperkt gebruiken. Ten eerste ervaren sommige (G)MR-leden belemmeringen. Deze worden besproken in [hoofdstuk 4](#). Ten tweede worden sommige faciliteiten niet gebruikt omdat ze niet nodig zijn. Zo worden er bijvoorbeeld weinig juristen ingehuurd, omdat raden er meestal uitkomen met het ondersteuningsaanbod van een vakbond of een andere dienstverlener.

Voorbeeld: gebruik van externe deskundigen in het primair onderwijs

“Vorig jaar had een groepje ouders geklaagd over de directie. Wij hebben toen iemand gevraagd om met ons mee te denken over ouderparticipatie, en hoe we daar een brug in kunnen slaan. Toen hebben we met hem twee sessies gehad. De directie heeft zelf ook nog een sessie met hem gehad. Dat is allemaal op kosten van de directie gegaan. We hebben gewoon aangegeven dat we dat met hem willen doen, en dat was heel snel geregeld. Er is verder niet over gesproken.”

Tijd voor (G)MR-leden in het primair onderwijs

Volgens de cao primair onderwijs ontvangen leden van de (G)MR ten minste 60 uur voor hun werkzaamheden. Leden van beide raden ontvangen volgens de cao 100 uur. De tijd die (G)MR-leden uit onze steekproef ontvangen voor hun werkzaamheden verschilt echter sterk (*tabel 3*). PO MR-leden in onze steekproef ontvangen gemiddeld 39 uur op jaarbasis, maar hier zit veel variatie in. Zo is er een groep PO MR-leden die 0 uren heeft, maar ook een groep die 40 of 60 uren heeft op jaarbasis. Eén respondent geeft aan 240 uren op jaarbasis te krijgen. GMR-leden in het primair onderwijs uit onze steekproef krijgen gemiddeld 62 uur voor hun taken, maar ook hier is de variatie groot. Zo zijn er GMR-leden die minder dan 10 uur krijgen op jaarbasis.

Tabel 3. Aantal uren die P(G)MR-leden in het primair onderwijs krijgen voor (G)MR-werk op jaarbasis, volgens P(G)MR-leden.

Tijd voor raadswerk	PMR (n = 27)	PGMR (n = 15)
0 uur	4	1
1 tot 19 uur	1	0
20 tot 39 uur	2	1
40 tot 59 uur	3	1
60 tot 79 uur	16	7
80 tot 99 uur	0	0
100+ uur	1	5

Volgens de cao primair onderwijs ontvangt de voorzitter van de (G)MR 20 uur extra. In onze steekproef verschilt de extra tijd die (G)MR-voorzitters ontvangen. De voorzitter ontvangt gemiddeld 34 uur extra, maar de steekproef is te klein om algemene uitspraken op te baseren (tabel 4).

Tabel 4. Aantal uren die voorzitters in de personeelsgeleding in het primair onderwijs krijgen voor hun taken op jaarbasis, volgens voorzitters uit de personeelsgeleding.

Extra tijd voorzitter po	PMR (n = 7)	PGMR (n = 5)
0 tot 19 uur	1	0
20 tot 39 uur	3	1
40 tot 59 uur	0	0
60 tot 79 uur	2	2
80 tot 99 uur	0	1
100+ uur	1	1

Volgens de cao primair onderwijs ontvangt elk P(G)MR-lid drie dagen tijd voor scholing in twee jaar. In onze steekproef ontvangen P(G)MR-leden in het primair onderwijs gemiddeld 7 uur voor scholing op jaarbasis (tabel 5).

Tabel 5. Aantal uren die P(G)MR-leden in het primair onderwijs krijgen voor scholing op jaarbasis, volgens P(G)MR-leden.

Tijd voor scholing po	PMR (n = 27)	PGMR (n = 15)
0 uur	13	4
1-9 uur	6	3
10-19 uur	6	7
20-39 uur	2	1
40+ uur	0	0

Budget voor de (G)MR in het primair onderwijs

Volgens de cao primair onderwijs heeft de (G)MR recht op budget.⁵ Dit bedrag hangt af van het aantal leerlingen en schooltype. Voor MR-en ligt dit bedrag tussen de €927 en €3023. GMR-en hebben recht op €1545 per deelnemende school voor BO en €1679 per deelnemende school voor SBO, SO en VSO.

Ook de budgetten verschillen in onze steekproef sterk per medezeggenschapsraad (tabel 6). Zo hebben de meeste MR-en tussen €0 en €900 tot hun beschikking, en heeft de gemiddelde MR €526 euro. De gemiddelde GMR heeft een budget van €13.500, en de meeste GMR-en hebben een budget van tussen €1.500 en €25.000. De steekproef is echter te klein om algemene uitspraken op te baseren.

Tabel 6. Budgetten voor de medezeggenschap in het primair onderwijs volgens (G)MR-leden.

Budget po	MR (n = 45)	Budget po	GMR (n = 18)
0 euro	14	0 euro	3
1 tot 500 euro	8	1 tot 5.000 euro	6
501 tot 1.000 euro	17	5.001 tot 10.000 euro	3
1.001 tot 1.500 euro	0	10.001 tot 15.000 euro	2
1.501 tot 2.000 euro	5	15.001 tot 20.000 euro	1
2.000+ euro	1	20.000+ euro	4

Gebruik van andere faciliteiten in het primair onderwijs

Enkele respondenten maken hiernaast gebruik van andere faciliteiten. Zij noemen:

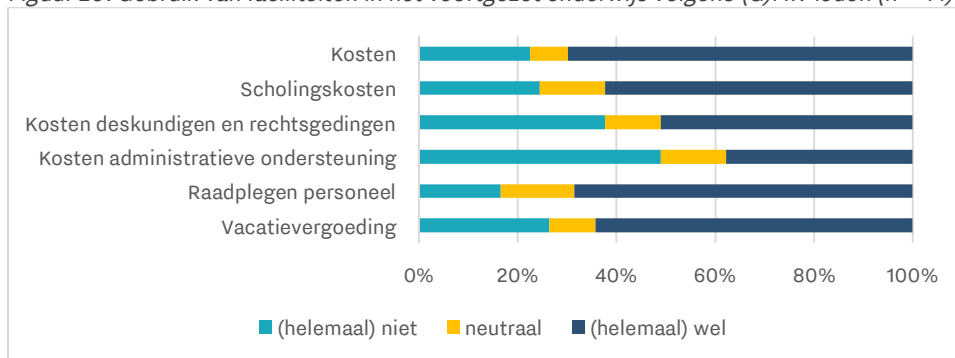
- Ondersteuningsaanbod van een vakbond of een andere dienstverlener
- PR-materiaal
- Ambtelijk secretaris
- Gesprekken met stafhoofden
- Mail
- Ouderapp
- Kopieerapparaat
- Afscheidscadeautjes
- Een vergaderruimte buiten school rond kerst of het einde van het schooljaar
- Een 'hapje en een drankje' rond kerst of het einde van het schooljaar
- Gastsprekers
- Scholing voor alle MR-en (platformdag)
- Magazine MR

⁵ Volgens de faciliteitenregeling (artikel 28 van de Wet Medezeggenschap op Scholen) wordt de (G)MR voorzien van verschillende faciliteiten zoals een vergoeding van noodzakelijke kosten, scholingskosten en kosten voor deskundigen en rechtsgedingen. In de cao primair onderwijs wordt deze voorziening uitgewerkt als een budget voor de (G)MR.

3.3 Gebruik van faciliteiten in het voortgezet onderwijs

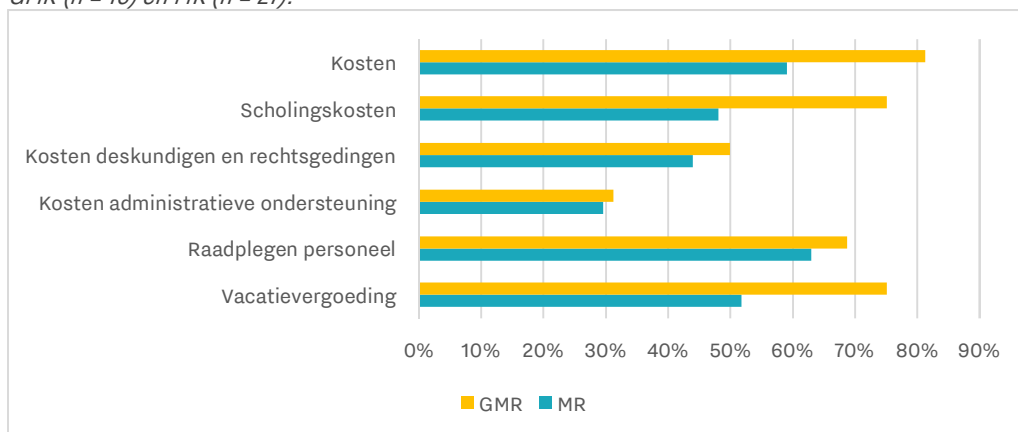
Ook binnen het voortgezet onderwijs vinden wij tussen faciliteiten grote verschillen in de mate van het gebruik daarvan. Een meerderheid van (G)MR-leden⁶ in onze steekproef maakt gebruik van kosten, scholingskosten en wordt door het bevoegd gezag in staat gesteld om het personeel te raadplegen (figuur 20). Opvallend is echter dat ongeveer een op de vijf (G)MR-leden in onze steekproef aangeeft deze faciliteiten niet te gebruiken. Ongeveer de helft maakt gebruik van deskundigen en rechtsgedingen en iets minder dan de helft maakt gebruik van administratieve ondersteuning.

Figuur 20. Gebruik van faciliteiten in het voortgezet onderwijs volgens (G)MR-leden (n = 44).



In onze steekproef valt op dat de MR in het voortgezet onderwijs minder vaak gebruik maakt van kosten en scholingskosten dan de GMR (figuur 21). Een kanttekening hierbij is dat het gaat om een relatief kleine steekproef van 43 (G)MR-leden.

Figuur 21. Percentage (G)MR-leden in het voortgezet onderwijs dat gebruik maakt van specifieke faciliteiten. GMR (n = 16) en MR (n = 27).



⁶ De antwoorden van bestuurders en schoolleiders in het voortgezet onderwijs zijn niet gerapporteerd vanwege de beperkte omvang van het aantal respondenten.

(G)MR-leden geven verschillende redenen voor het feit dat ze bepaalde faciliteiten slechts beperkt gebruiken. Ten eerste ervaren sommige (G)MR-leden belemmeringen. Deze worden besproken in hoofdstuk 4 (4.3 en 4.4). Ten tweede worden sommige faciliteiten niet gebruikt omdat de raad ze niet nodig heeft of niet wil gebruiken. Zo vinden sommige (G)MR-leden een externe notulist cruciaal, terwijl een ander GMR-lid het proces liever zelf in handen houdt. Ook wordt deskundige of juridische ondersteuning niet altijd nodig geacht.

Voorbeeld gebruik budget in het vo

“Wij vragen geen toestemming, en er wordt nooit moeilijk over gedaan. Behalve als het echt een heel groot bedrag is, dan worden er wel vragen gesteld. Maar dat vind ik ook logisch en terecht.”

Tijd voor (G)MR leden in het voortgezet onderwijs

Volgens de cao voortgezet onderwijs leggen de werkgever en de (G)MR het aantal uren voor overlegvergaderingen per jaar gezamenlijk vast. De tijd die (G)MR-leden in onze steekproef krijgen voor hun taken verschilt per raad. Zo krijgen MR-leden in onze steekproef gemiddeld 60 uur voor overlegvergaderingen, en GMR-leden gemiddeld 48 (*tabel 7*). Een kanttekening hierbij is dat de steekproef te klein is om met zekerheid algemene uitspraken over de medezeggenschap in het voortgezet onderwijs te kunnen doen.

Tabel 7. Aantal uren die P(G)MR-leden in het voortgezet onderwijs krijgen voor overlegvergaderingen op jaarbasis, volgens P(G)MR-leden.

Tijd voor overlegvergaderingen	PMR (n = 27)	PGMR (n = 12)
0 uur	4	3
1 tot 50 uur	5	5
51 tot 100 uur	14	1
101 tot 150 uur	3	2
150+ uur	1	1

Volgens de cao voortgezet onderwijs ontvangen P(G)MR leden ook tijd voor onderling beraad en overleg met anderen. P(G)MR-leden ontvangen ten minste 100 uur per jaar, en leden van zowel de PGMR als de PMR ontvangen ten minste 160 uur. De voorzitter ontvangt volgens de cao 150 uur extra, en de vicevoorzitter en secretaris ontvangen 50 uur extra.

In onze steekproef ligt de tijd voor onderling beraad en overleg voor de meeste (G)MR-leden tussen 0 en 50 uur (*tabel 8*). De voorzitters in onze steekproef ontvangen voor de MR gemiddeld 60 uur en voor de GMR gemiddeld 40 uur extra (*tabel 9*). Er is echter een beperkt aantal voorzitters die de vragenlijst heeft ingevuld. Over extra tijd voor secretarissen en vicevoorzitters is niet voldoende informatie opgehaald om te kunnen rapporteren.

Tabel 8. Aantal uren die P(G)MR-leden in het voortgezet onderwijs krijgen voor onderling beraad en overleg op jaarbasis, volgens P(G)MR-leden.

Tijd voor onderling beraad en overleg	PMR (n = 23)	PGMR (n = 13)
0 uur	7	6
1 tot 30 uur	8	2
31 tot 60 uur	6	4
60+ uur	2	1

Tabel 9. Aantal uren die voorzitters in de personeelsgeleding in het voortgezet onderwijs krijgen op jaarbasis, volgens voorzitters in de personeelsgeleding.

Extra tijd voorzitters	PMR (n = 9)	PGMR (n = 6)
0 uur	1	1
1 tot 50 uur	3	2
51 tot 100 uur	3	1
101 tot 150 uur	0	0
150+ uur	2	2

Volgens de cao voortgezet onderwijs ontvangen P(G)MR leden vijf dagen per jaar scholing en vorming. In onze steekproef ontvingen respondenten tussen de 0 en 40 uur voor scholing (tabel 10).

Tabel 10. Aantal uren die P(G)MR-leden in het voortgezet onderwijs krijgen voor scholing op jaarbasis, volgens P(G)MR-leden.

Tijd voor scholing en vorming	PMR (n = 25)	PGMR (n = 11)
0 uur	9	5
1 tot 10 uur	5	2
11 tot 20 uur	6	0
21 tot 30 uur	2	0
31 tot 40 uur	2	2
41+ uur	1	2

Gebruik van andere faciliteiten in het voortgezet onderwijs

Enkele (G)MR-leden maken hiernaast gebruik van andere faciliteiten. Zij noemen:

- Werkruimte in het bestuursgebouw (GMR)
- Afsluitend etentje
- Printfaciliteiten
- Heidag
- Maaltijden
- iBabs, mail en sharepoint
- Steunpunt van een vakbond of andere dienstverlener

4. Belemmeringen en goede voorbeelden

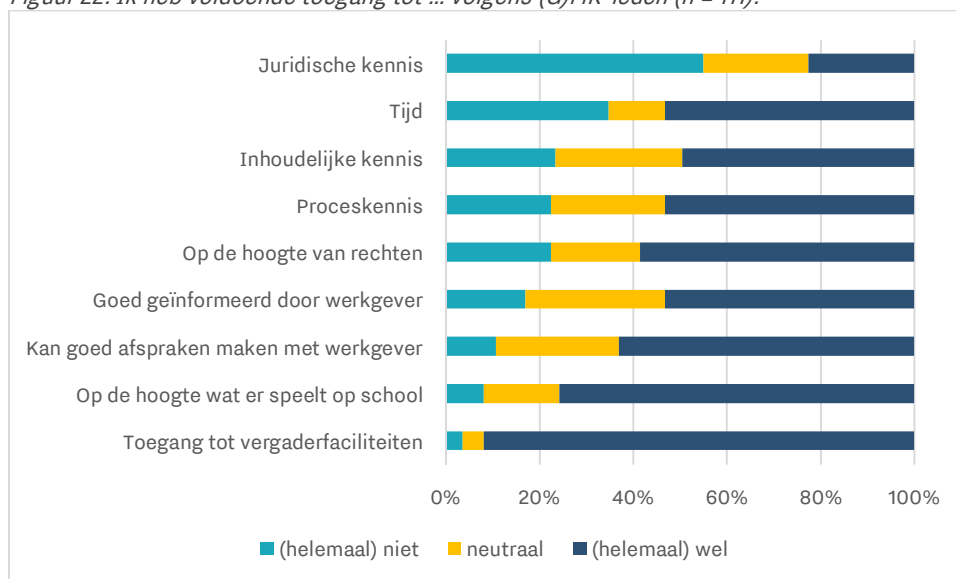
Dit hoofdstuk bespreekt belemmeringen voor en goede praktijkvoorbeelden van het gebruik van faciliteiten.

4.1 Belemmeringen volgens (G)MR-leden

In hoofdstuk 3 zagen we dat sommige (G)MR-leden beperkt gebruik maken van de faciliteiten zoals die in de wet en de cao zijn vastgelegd. Waarom is dit zo? Een deel van de (G)MR-leden geeft aan dat zij bepaalde voorzieningen op het moment niet nodig heeft. Het gaat bijvoorbeeld om kosten voor rechtsgedingen, externe deskundigen, scholing of een notulist. Deze (G)MR-leden geven aan dat zij wel bekend zijn met hun rechten en dat wanneer zij iets nodig achten zij hierin worden voorzien. Een ander deel geeft aan niet goed te weten waarom zij slechts beperkt gebruik maakt van faciliteiten. Een derde groep (G)MR-leden benoemt specifieke belemmeringen voor het gebruik van faciliteiten.

De meeste (G)MR-leden geven aan dat zij goed op de hoogte zijn van wat er speelt op school, en dat zij voldoende toegang hebben tot vergaderfaciliteiten (*figuur 22*). (G)MR-leden geven het vaakst aan dat zij niet voldoende juridische kennis hebben om hun rol goed te kunnen vervullen. De belemmering die zij hiernaast het vaakst ervaren is gebrek aan tijd. Dit wordt gevolgd door een gebrek aan kennis over de inhoud, het proces, of over de eigen rechten. De helft van (G)MR-leden wordt naar eigen zeggen goed geïnformeerd door de werkgever, en een meerderheid kan goed afspraken maken met de werkgever.

Figuur 22. Ik heb voldoende toegang tot ... volgens (G)MR-leden (n = 111).



Naast de vragenlijst zijn ook belemmeringen opgehaald door middel van focusgroepen. Hieronder worden zeven belemmeringen toegelicht.

4.1.1 Gebrek aan kennis over faciliteiten

(G)MR-leden geven aan dat zij onvoldoende op de hoogte zijn van de faciliteiten waar zij gebruik van kunnen maken. Ze wisten bijvoorbeeld niet dat zij een externe expert of secretariële ondersteuning kunnen inschakelen. Soms weten zij dit wel, maar 'komt het niet van de grond' of 'zit het niet in de cultuur'. In andere gevallen is het lastig om kennis op te bouwen omdat er bijvoorbeeld een hoog verloop is of er te weinig (G)MR-leden zijn. Zo licht een ouder uit een GMR in het basisonderwijs toe:

Wij sturen ook rechtstreeks hebben wij contact met de MR. Maar je ziet wel dat er een snel verloop is van mensen waardoor je toch dat contact soms heel snel kwijtraakt.

In enkele gevallen is het bevoegd gezag volgens (G)MR-leden zelf niet goed op de hoogte van de faciliteiten en andere rechten en moet daarop gewezen worden door meer ervaren (G)MR-leden.

4.1.2 Gebrek aan tijd

Een deel van de (G)MR-leden komt niet toe aan het (G)MR-werk, en de scholing en professionalisering die daarbij hoort vanwege een gebrek aan tijd. Dit tijdsgebrek heeft meerdere aspecten. Zo is de raad soms te klein, waardoor de bulk van het werk bij één of enkele mensen terecht komt. Dit kunnen zowel ouders of personeelsleden zijn.⁷ Dit tekort aan (G)MR-leden wordt verergerd door het tekort aan leerkrachten.

Hiernaast is het (G)MR-werk voor personeelsleden lastig te combineren met het werk voor de klas. Zij geven bijvoorbeeld aan dat zij fulltime voor de klas staan, en het (G)MR-werk op vrije dagen of in de avonden moet gebeuren. Een personeelslid uit een MR-lid in het voortgezet onderwijs zegt hierover:

Het probleem is gewoon tijd. Dan gaan de lessen uitvallen, daar heb ik helemaal geen tijd voor. En dan komt het op mijn vrije dagen en dan heb ik ook een gezin en kinderen, en dat werkt niet. Dan moet ik opvang regelen, dat kost mij klauwen met geld.

Volgens enkele (G)MR-leden is dit probleem groter in het primair onderwijs dan in het voortgezet onderwijs. Waar in het primair onderwijs van leraren wordt verwacht dat ze de hele dag de klas draaiende houden, is er in het voortgezet onderwijs soms meer flexibiliteit in de roostering. Zo legt een ouder uit een GMR in het basisonderwijs uit:

Dat is exact waarom wij als GMR moeilijk aan personeelsleden komen in onze geleding. Je moet vol aan de bak om je klas draaiende te houden. [...] Als je geen collega hebt die

⁷ Over leerlingen is (G)MR-en in het voortgezet onderwijs is geen informatie opgehaald.

de klas kan overnemen is de klas thuis, en dat wil je voorkomen. Dus de keuze gaat altijd zijn dat je voor de groep gaat staan.

Door de hoge werkdruk van leraren verschuift werk soms naar de ouders in de (G)MR, zoals deze ouder uit een MR in het basisonderwijs uitlegt:

Onze personeelsleden ervaren de MR echt alsof ze er nog een extra taak bij hebben gekregen. Ik zit er natuurlijk ook niet op te wachten om notulen te schrijven. Dat doe ik ook voor de OR, en dat kan ik gewoon in mijn betaalde uren. Voor de MR doe ik alles al in mijn vrije tijd. Stukken lezen, PR, marketing, nieuwsbrieven... dat al is best veel werk op sommige momenten. Onze voorzitter [ook een ouder] doet ook al heel veel, ook vaak de notulen.

Daarnaast krijgen P(G)MR-leden soms geen of te weinig uren voor hun taak. Hier zijn uiteenlopende redenen voor, zoals onwetendheid of houding van bestuurders (zie hieronder), maar ook personeelstekorten. Zo vallen vanwege personeelstekorten zo groot medezeggenschapsuren niet meer in de normjaartaak; zij worden in plaats daarvan uitbetaald als meeruren.

Ook geven enkele P(G)MR-leden die het aantal uren krijgen dat is de cao is vastgelegd aan dat dit aantal uren te weinig is om hun taak goed te kunnen uitvoeren. Zo legt een personeelslid uit een GMR in het voortgezet onderwijs uit:

We hebben net een fusie achter de rug. Een aantal mensen van de GMR heeft daar heel veel tijd in gestopt, mezelf inclusief. In werkgroepen gezeten, meelesen, meekijken. Overleggen met vakbonden. Ik denk dat ik daar alleen al het afgelopen driekwart jaar ben ik daar 100 uur aan kwijt geweest, maar krijgt 60 uur voor de GMR.

Ook merken P(G)MR-leden op dat de GMR en MR verschillende taken zijn, en dat het gek is dat je voor de losse raden 100 uur krijgt, maar voor de gecombineerde raden slechts 160. Dit gebrek aan tijd versterkt de asymmetrie tussen de medezeggenschapsraad en het bevoegd gezag. Een personeelslid uit een MR in het voortgezet onderwijs legt uit:

We zitten in een transitieperiode waardoor ik me in veel extra dingen moet verdiepen. Dat kost mij veel uren die ik niet heb. En de schoolleiding wordt juist ondersteund door een heel bestuursbureau.

In de praktijk denken sommige (G)MR-leden het dubbele aan uren kwijt te zijn van wat de cao voorschrijft, zoals dit personeelslid uit een GMR in het voortgezet onderwijs:

Ik vind het werk dermate belangrijk dat ik het toch wel doe. Die 60 uur voor de GMR is 1,5 uur per week. Ik zit makkelijk aan het dubbele, alleen al omdat er gewoon heel veel

collega's zijn die naar mij toekomen en ik tijd vrijmaak om ze te helpen. Dat remt me niet, maar ik vind het ook niet oké dat ik te weinig tijd heb ervoor.

Dit gebrek aan tijd leidt onder andere tot conflict in raden over wie bepaalde taken oppakt. Zo geeft een ouder uit een MR in het primair onderwijs als voorbeeld dat er door het tijdgebrek binnen de raad discussie ontstaat over wie de notulen maakt:

Ik dacht dat de secretaris vanuit de school zou komen, van de leraren, want zij krijgen er 60 uren voor. En wij doen het er gewoon naast, in onze vrije tijd. Dat is al best veel werk. Maar zij lijken daar helemaal geen tijd voor te hebben, ze voelen het alsof ze er een extra taak bij hebben gekregen.

Als laatste zijn er ook belemmeringen rond de gevraagde tijdsinvestering voor ouders. Zo is het voor medewerkers prettig om vergaderingen en scholing tijdens werktijd in te plannen, maar hebben veel ouders dan hun eigen werk of andere verplichtingen. Ook geven enkele (G)MR-leden aan dat zij ouders zijn kwijtgeraakt omdat de tijdsinvestering überhaupt te groot was. Zo legt een ouder uit een GMR in het basisonderwijs uit:

Als er belemmeringen zijn is dat vooral de tijdsbesteding. Soms is dat gewoon niet haalbaar en vallen mensen daardoor uit.

4.1.3 Houding bevoegd gezag in toekennen faciliteiten

Een groep (G)MR-leden ziet de houding van hun bestuurder of schoolleider als een belemmering bij het gebruiken van faciliteiten. Zij krijgen bijvoorbeeld niet voldoende informatie en uren, geen zicht in hun budget, kosten voor printen, cursussen of reizen niet vergoed, of worden verplicht om toestemming te vragen voor het inzetten van een jurist.

Voor enkele deelnemers aan de focusgroepen is het niet toekennen van faciliteiten een grote bron van frustratie. Zij willen graag hun werk goed uitvoeren en ervaren het als vervelend dat zij keer op keer voor hun rechten moeten opkomen, of op de cao of de wet moeten wijzen. Zij ervaren dit als demotiverend, en geven aan dat kritische medezeggenschappers uit frustratie stoppen met de medezeggenschap. Een personeelslid uit een GMR in het voortgezet onderwijs stelt:

Mensen willen zich verdiepen en willen een verschil maken, daar hebben ze faciliteiten voor nodig. Als ze die niet krijgen gaan ze weg. Dan blijven de jaknikkers over.

Ook sommige ouders ervaren frustratie, zoals deze ouder uit een GMR in het primair onderwijs vertelt:

Mijn vorige bestuurder... ouders namen dan een dag vrij om ergens bij te zijn en dan deed hij zelfs al moeilijk over de reiskosten. Dan denk ik echt... ik weet het niet. Waarom zou je dat doen? Bij de nieuwe bestuurder is dat gelukkig heel anders.

Dat sommige schoolleiders of bestuurders faciliteiten in de ogen van (G)MR-leden niet voldoende verstrekken wordt op verschillende manieren geïnterpreteerd door (G)MR-leden. Volgens sommigen is het een kwestie van onwetendheid en een gebrek aan begrip. Dit speelt volgens een personeelslid uit een GMR in het voortgezet onderwijs met name bij bestuurders die zelf niet voor de klas hebben gestaan:

Onze bestuurder heeft nooit voor de klas gestaan, die heeft nooit op een school gewerkt. Het is een prima kerel verder, maar hij begrijpt dat stuk gewoon niet.

Anderen ervaren het terughoudend zijn met faciliteiten als een machtsspel. Door faciliteiten niet of slechts mondjesmaat toe te kennen zorgen bestuurders ervoor dat de medezeggenschap niet meer als gelijkwaardige gesprekspartner kan functioneren. Een personeelslid uit een MR in het voortgezet onderwijs stelt:

Natuurlijk is er een machtsverhouding, maar tijdens zo'n vergadering zijn we gesprekspartners. En elke keer als ik dan langskom om te zeggen dat ik uren nodig heb, om te bedelen om uren... dat is gewoon slecht voor de relatie. Je wil niet in die machtsverhouding zitten; je wilt als partners kunnen overleggen. Als je aan de ene kant je hand moet ophouden omdat je recht hebt op uren maar die niet krijgt, en aan de andere kant als volwaardige gesprekspartners het gesprek moet voeren, dat kan niet.

4.1.4 (G)MR-lidmaatschap gezien als vrijwilligerswerk voor ouders

Sommige scholen in het primair onderwijs bieden ouders geen vacatievergoeding voor de MR omdat zij de taak zien als vrijwilligerswerk, gelijk aan het werk van de luizenmoeder of de sinterklaasorganisatie. Volgens sommige (G)MR-leden betekent dit dat zij de taak van ouders niet voldoende serieus nemen.

Sommige ouders in onze focusgroepen hebben zelf geen behoefte aan een vacatievergoeding. Zo zien deze ouders uit een MR in het primair onderwijs (eerste citaat) en een GMR in het primair onderwijs (tweede citaat) liever dat het geld naar de school gaat:

We hebben een kleine school en er is altijd tekort aan geld. Dan heb ik liever dat ze dat geld in onderwijsmaterialen en andere soort materialen stoppen, dan dat ik die € 50 moet krijgen.

Er is een oudervergoeding, maar je ziet bij ons eigenlijk dat dat iedere ouder daarvan vanaf ziet, inclusief mezelf. Ik weet niet hoeveel ik zou kunnen krijgen. Ik wil het eigenlijk niet weten. Ik doe dit op vrijwillige basis.

Andere ouders vinden de vacatievergoeding juist wel belangrijk. Zo legt een ouder die in een GMR in het primair onderwijs zit uit:

Ik vind het terecht dat we als ouders wat krijgen. Het is een serieuze taak, het is een wettelijke taak en het is een verkozen taak. Zonder deze mensen kan er geen beleid praktisch doorgaan binnen een school, wettelijk gezien. Dat vind ik het ergste bij het PO – jij krijgt geen vergoeding. Ze vergelijken het met de luizenmoeder en de activiteitencommissie die sinterklaas organiseert. Dan denk ik: nee, het is gewoon serieus werk. Ik heb nu zo ver dat ouders minimaal een bonnetje krijgen en een kerstpakket, als blijk van waardering, maar ik wil dat we die 50 euro per zitting krijgen, en misschien gecorrigeerd voor inflatie. Er zit gewoon serieus werk in, als je het serieus doet.

Ook sommige personeelsleden proberen juist wel een vacatievergoeding voor ouders te regelen. Dit is volgens hen belangrijk omdat er een serieuze (tijds)investering wordt gevraagd van ouders, en om kansengelijkheid te faciliteren. Zo verteld één personeelslid uit een GMR in het voortgezet onderwijs:

We zijn aan het knokken voor ouders. We hebben ongeveer 8 of 9 keer per jaar van vijf tot elf uur vergadering. Maar ouders en leerlingen krijgen geen vergoeding. Dat gaat over kansengelijkheid: iemand die uit de middenklasse komt en het niet breed heeft, maar wel iets wil zeggen, die kan eigenlijk niet komen. En ouders die ZZP'er of psycholoog wel. Na drie keer aankaarten kwamen ze met een voorstel: ze mogen parkeerkosten declareren. Ja hoe haal je het in je hoofd? Regel op zijn minst geld voor een oppas.

4.1.5 Krap budget op school

Enkele (G)MR-leden in het primair onderwijs geven aan dat zij faciliteiten niet gebruiken omdat ze het gevoel hebben dat de school geen geld heeft. Dat gaat bijvoorbeeld om een vacatievergoeding voor ouders of kosten die zij maken voor printen of PR. Zo legt een ouder uit een MR in het primair onderwijs uit:

We worden wel serieus genomen, maar het is altijd maar sappelen met geld op school. Het is altijd moeilijk en 'we kunnen daar niet veel in', of 'we hebben daar niet voldoende voor'. Ik heb altijd het gevoel dat ze geld tekort hebben. [...] Ik heb liever dat de school kan doorgaan dan dat ik die 50 euro heb.

4.1.6 Onduidelijke cao

Meerdere (G)MR-leden vinden de cao onduidelijk en multi-interpretabel. Zij wijzen er bijvoorbeeld op dat er in de cao vo op verschillende plekken iets staat over tijdsinvestering, en dat er vervolgens wordt aangemerkt dat dit 'cumulatief is'. Zij vinden deze formulering onduidelijk, wat ertoe leidt dat mensen het niet begrijpen en er discussie over ontstaat. In het verlengde hiervan zijn deze (G)MR-leden op zoek naar voorbeelden van hoe de cao zich vertaalt naar de praktijk.

4.1.7 MR verdeeld over meerdere locaties

Een andere belemmering is dat er soms één BRIN-nummer is voor meerdere locaties. Soms hebben scholen dan één MR is voor meerdere locaties. Dit maakt het moeilijk om momenten voor overleg te vinden. Soms vindt het overleg dan online plaats, wat de vergadering belemmert. Ook als elke locatie een eigen MR heeft kunnen er problemen met faciliteiten ontstaan. Zo geeft een MR-lid aan dat de bestuurder de tijd en kosten voor de MR in dit geval verdeelt over de drie locaties. Zij hebben hierdoor te weinig tijd en budget tot hun beschikking.

4.2 Belemmeringen volgens schoolleiders en bestuurders

Ook schoolleiders en bestuurders⁸ zien belemmeringen voor het gebruik van faciliteiten door de medezeggenschapsraden. Zij noemen de volgende:

4.2.1 Gebrek aan mensen

Er is niet altijd voldoende bemensing van de (G)MR. Dit komt deels door het personeelstekort. Hierdoor komt soms relatief veel werk bij een kleine groep van steeds dezelfde mensen terecht.

4.2.2 Grote tijdsinvestering

Volgens enkele schoolleiders en bestuurders in het primair onderwijs is (G)MR-lidmaatschap een grote belasting op de tijd van medewerkers. Zo is de tijdsinvestering van 60 uur voor lidmaatschap van de (G)MR in het primair onderwijs een fors aantal uren. Hier komt bij dat veel mensen in het primair onderwijs in deeltijd werken, waardoor zij deze 60 uur er niet makkelijk bij kunnen doen.

4.2.3 Sommige (G)MR-leden maken geen gebruik van professionalisering

Sommige (G)MR-leden maken volgens bestuurders en schoolleiders geen gebruik van de mogelijkheden om zich te professionaliseren, ondanks dat er wel tijd en budget beschikbaar wordt gesteld. Dit staat hun deskundigheid in de weg.

4.2.4 Soms mogelijk onvoldoende kennis bij bestuurders en schoolleiders

Twee bestuurders geven aan dat zij zelf onvoldoende op de hoogte zijn van de faciliteiten voor de medezeggenschap. Dit realiseerden zij zich bij het invullen van de vragenlijst.

4.2.5 Verhouding (G)MR-leden en vrijwilligers op school

Eén bestuurder biedt ouders geen vacatievergoeding omdat er zoveel andere ouders andere vormen van vrijwilligerswerk doen op school.

4.2.6 Faciliteitenregeling is gebaseerd op wantrouwen

Volgens een schoolleider zijn de afspraken over faciliteiten in de wet en cao ontstaan vanuit wantrouwen. De afspraken zijn volgens deze werkgever dusdanig ingewikkeld ingericht dat ze belemmerend werken in plaats van ondersteunend.

⁸ Deze vraag is beantwoord door 20 bestuurders en schoolleiders uit het primair onderwijs en 2 schoolleiders uit het voortgezet onderwijs. Dit aantal reacties biedt geen volledig beeld van de gehele populatie van schoolleiders en bestuurders.

4.3 Goede voorbeelden volgens (G)MR-leden

Naast belemmeringen noemen (G)MR-leden ook goede praktijkvoorbeelden als het gaat om faciliteiten voor de medezeggenschap. Hier bespreken wij er zeven.

4.3.1 Werken aan de relatie met de bestuurder of schoolleider

Volgens de (G)MR-leden die wij spraken staat of valt goede facilitering en het goed functioneren van een (G)MR met de houding van een bestuurder of schoolleider, en met goed contact tussen de medezeggenschapsraad en het bevoegd gezag. Een ouder uit een GMR in het basisonderwijs legt uit:

Het belangrijkste is een goede relatie met je college als gesprekspartner. Dan hoor je meer [...]. Het belangrijkste is dat je gewoon een echt een goede werkverhouding hebt waarbij je elkaar respecteert is eigenlijk het meest cruciale in het goed functioneren van een GMR.

(G)MR-leden geven aan dat zij door een goede samenwerking meer informatie krijgen, en beter en eerder worden meegenomen. De medezeggenschapsraad goed faciliteren is volgens hen een belangrijk onderdeel van dit wederzijdse respect en vertrouwen. Een ouder uit een MR in het basisonderwijs legt uit waarom dat vertrouwen zo belangrijk is:

Ik heb de laatste 5 jaar aan den lijve ondervonden hoe een betere relatie ons werk vruchtbaarder maakt. [...] Je zit gewoon met elkaar dicht op de bal, je vertrouwt elkaar. En ook als je een moeilijk afweging moet maken kun je dat gewoon open met elkaar bespreken. Dat is heel prettig. Je voelt dan als MR-lid dat je gehoord wordt, en dat je meegenomen wordt. Die relatie is cruciaal. Als die er niet is dan trek je echt aan de dood paard en kom je met elkaar niet verder. Daar is bij ons de afgelopen jaren, van beide zijden verbeterd. En je ziet gewoon dat het vruchten afwerpt.

Veel (G)MR-leden noemen specifiek het belang van informeel en laagdrempelig contact met hun bestuurder of schoolleider. Voor dit personeelslid van een GMR in het voortgezet onderwijs helpt het dat de bestuurder zelf uit het onderwijs komt:

Onze bestuurder is heel goed bereikbaar. Gewoon via WhatsApp of telefonisch. Hij is zelf ook docent geweest. Bij een collega van hem die uit het bedrijfsleven komt zie je dat er geen begrip is. Hij kijkt naar de statuten, regels en cijfers.

Ook zorgt een betere relatie voor een betere en meer informele informatievoorziening. Dit voorkomt verrassingen. Dit is belangrijk volgens (G)MR-leden, zoals dit personeelslid uit een MR in het voortgezet onderwijs uitlegt:

Als het opeens een verrassing is dan moet je dat statutair behandelen, en dat werkt niet. Op het moment dat de cao nodig is om naar te verwijzen gaat het eigenlijk al niet goed.

Volgens sommige (G)MR-leden hangt een goede samenwerking vooral af van de houding van de bestuurder of schoolleider en van de medezeggenschapsraad. Sommige (G)MR-leden noemen ook specifieke interventies die het contact met het bevoegd gezag verbeterd hebben. Een personeelslid uit een GMR in het voortgezet onderwijs geeft aan dat ze samen met het bestuur hard hebben gewerkt aan het beter documenteren van de medezeggenschap. Zij zijn hiermee de weg naar boven ingeslagen, aldus het GMR-lid. Een ander personeelslid uit een GMR in het voortgezet onderwijs geeft aan dat zij hulp hebben gehad van een mediator:

De afgelopen maanden zie ik een enorme verbetering in onze school. De afgelopen twee jaar was een constante strijd, maar nu zien we dat er meer en beter geluisterd wordt. Dit komt omdat we onderling elkaar beter kennen, en beter politiek onderling het spel kunnen spelen. We zijn voorspelbaar voor de directeur. En we hebben een mediator gehad. De mediator vertelde ons wie er statutair gelijk had en vroeg vervolgens: hoe zorgen we dat we meer naar elkaar kunnen luisteren? Sinds die er geweest is, is onze houding efficiënter geworden. We hebben besloten om meer informele gesprekken te hebben.

4.3.2 Hoge verwachtingen scheppen met goede faciliteiten

Eén bestuur waarvan wij een raadslid spraken hanteert een ruime faciliteitenregeling, met daarin onder meer de volgende elementen:

- De budgetten van de PMR en PGMR zijn vastgesteld op 0,4% van de gerealiseerde personele lasten van het jaar ervoor, met een minimumbedrag van 25.000 euro.
- PGMR leden worden 1 dag per week vrijgesteld.
- Vacatievergoeding voor ouders en leerlingen van rond 50 euro per leerling en 90 euro per ouder per MR-vergadering en 80 per leerling en 150 per ouder per GMR-vergadering. Als de ouder voorzitter is krijgt die 210 euro per GMR-vergadering.

Volgens het raadslid zorgt deze ruime facilitering voor goede medezeggenschap, doordat het de lat hoog legt voor (G)MR-leden. Een personeelslid uit de GMR in het voortgezet onderwijs licht toe:

Dat is ruim, en dat geeft aan dat wij belang hechten aan goede medezeggenschap. Er horen ook eisen en verwachtingen bij. Eén dag per week voor de PGMR klinkt als veel, en het is ook veel. Maar we verwachten ook dat ze elke woensdag in [stad] gaan zitten, en we organiseren congressen enzovoorts. We verwachten er veel van, maar er staat ook goede facilitering tegenop.

Volgens dit GMR-lid past deze facilitering bij de serieuze taak die de medezeggenschap heeft:

In het onderwijs denken we vaak: die tijd gaan ten koste van iets anders. Daar zijn we toch helemaal vanaf gestapt. Wij hebben de zware verantwoordelijkheid ten aanzien, ook van de financiën om een voorbeeld te geven. In heel [stichting] gaat 600 miljoen

om hè? Bij mij op school gaat het om 12, 13 miljoen. En daar voel ik mij als voorzitter van een GMR en als lid van een MR verantwoordelijk voor. Ik vind dat je het toezicht daarop bijna professioneel moet benaderen.

Deze verwachtingen worden volgens dit GMR-lid ook onderling en naar nieuwe (G)MR-leden uitgesproken:

We zijn ook elke keer sterke cultuurhoeders. Wij zeggen ook echt als er nieuwe mensen bij komen: wij verwachten iets en die er wordt echt hier een knoep hard gewerkt om die mede ook voor je personeel en voor de ouders, voor de leerling en voor het onderwijs om daar goede dingen voor te doen.

4.3.3 Ouders met kennis betrekken en mogelijk vergoeden

Verschillende (G)MR-leden geven aan dat ouders vanuit hun eigen vakgebied soms veel kennis kunnen toevoegen aan de raad. Eén personeelslid in een GMR in het voortgezet onderwijs geeft aan dat ouders met specifieke kennis hier vanuit het bestuur voor vergoed worden:

Wat we veel doen is ouders die kennis hebben over specifieke onderwerpen zoals financiën, actief betrek je in vraagstukken. Toevallig heb ik een ouder die zelf registeraccountant is. Die nodig ik dan uit, en daar wordt zij netjes voor betaald. Dus dat is erg fijn. We hebben ook bijvoorbeeld met AVG gehad ook een ouder die daar heel veel vanaf wist, dus die hebben we ingevlogen om daar eens even wat over te komen vertellen. Toen konden we ook zeggen tegen het bestuur: hé, jongens, jullie zeggen dit, deze expert vertelt dit heel anders, hoe komen we elkaar nou het midden tegen?

Ook een personeelslid uit een GMR in het primair onderwijs ziet de toegevoegde waarde van de kennis van ouders:

In mijn GMR zit een ouder, die is directeur van een multinational. Voor vijf tientjes komt hij gewoon enorme bedrijfs- en financiële organisatiekennis delen om deze organisatie beter te krijgen.

4.3.4 Raadplegen jurist van een vakbond of andere dienstverlener

Meerdere (G)MR-leden geven aan dat ze goed gebruik maken van de (juridische) dienstverlening van een vakbond of een andere dienstverlener. Zij kunnen daar laagdrempelig vragen stellen. Dit wordt vaak ook betaald door het bestuur.

4.3.5 Inzet van ondersteuning

Sommige (G)MR-leden maken veelvuldig gebruik van interne en externe ondersteuning en expertise. Zo bijvoorbeeld dit raadslid die als personeelslid in de GMR in het voortgezet onderwijs en als ouder in de GMR in het primair onderwijs zit:

Ik ben heel blij met mijn externe mensen. En dat daar geen geld voor zou zijn, dat probleem ken ik niet. In het primair onderwijs is mijn ambtelijk secretaris in dienst van de stichting, en de externe notulist voor het voortgezet onderwijs krijg ik gewoon uurtje factuurtje. Ik geloof tussen 200 en 300 euro per vergadering. Je kan het wel een collega laten doen, maar dat kost bijna net zo veel, of zelfs meer. [...] En ik mag ook mensen gebruiken die er werken. Dus heb ik iemand nodig van ICT, communicatie, wie dan ook, ik mag ze benaderen, gebruiken, inzetten, binnen alle redelijkheid.

4.3.6 Continuïteit en ervaring behouden

Verschillende (G)MR-leden geven aan dat continuïteit en het behouden en doorgeven van kennis en ervaring een belangrijk onderdeel is van het goed faciliteren van de medezeggenschap. Dit is extra belangrijk omdat de leden van raden soms erg snel wisselen. Dit licht een personeelslid van de MR in het voortgezet onderwijs toe:

Het hangt af van goede mensen, maar daarboven moet je het professioneel georganiseerd hebben. Zodat we niet afhankelijk zijn van iemand die wegvalt en de zaak weer in elkaar kukelt. Mijn voorgangers hebben dat keurig in de steigers gezet, en wij bouwen dat steeds verder uit. Er staat wel echt iets. Het is geen geoliede machine, maar er zitten wel contouren in, zoals MR Centraal, brede contacten, onze structuur naar beneden toe. Dat staat gewoon als een huis. En als dat staat is het een continuering of verbetering daarvan. Als het afhankelijk is van één of twee personen die dat allemaal doen, dan kan het erg gemakkelijk in elkaar donderen.

Ze noemen een aantal manieren waarop zij dit in hun eigen raden doen:

- Een GMR in het voortgezet onderwijs heeft een dakpanconstructie. De leden zitten 4 jaar en wisselen niet allemaal tegelijk.
- De GMR van het raadslid dat hierboven aan het woord is maakt gebruik een programma als MR Centraal⁹, waarin documenten, agenda's en notulen beheerd kunnen worden. (G)MR-leden kunnen deze dan gemakkelijk terugvinden, ook van de jaren voordat zij raadslid waren.
- Eén MR in het primair onderwijs maakt gebruik van een ambtelijk secretaris die voorheen ook raadslid was, en dit werk al langere tijd doet. Zij fungeert soms als het geheugen van de medezeggenschapsraad.

4.3.7 Contact tussen MR en GMR

Meerdere GMR-leden uit het primair en voortgezet onderwijs geven aan dat zij goed geïnformeerd zijn over de faciliteiten die zij tot hun beschikking stellen, maar hun MR-en niet altijd. Enkele GMR-en zien het als hun taak om de MR te informeren en voor te lichten over hun rechten. Dit doen ze met korte lijntjes naar de secretaris van elke MR, en door gebruik te maken van MR Centraal. Ook zijn ze veel op scholen aanwezig. Zo bezoeken ze scholen,

⁹ <https://www.mrcentraal.nl/>

verzenden ze een informatiebulletin en organiseren ze een keer per 6 weken een bijeenkomst voor MR-leden waaraan per MR één of twee leden deelnemen. Een personeelslid uit deze GMR in het voortgezet onderwijs vertelt:

Wij spelen onszelf behoorlijk in de picture, maar wij geven ook enorm veel informatie. [...] We vinden het enorm belangrijk om daar in zo'n grote vereniging toch eenheid in te krijgen en daar ben ik best trots op. [...] Ik denk dat het heel belangrijk is dat je achterband op de hoogte is van wat je aan het doen bent.

4.4 Afsluitende paragraaf

Op welke manieren worden medezeggenschapsraden in het funderend onderwijs in de praktijk gefaciliteerd, en waar hebben zij behoefte aan? Het aantal deelnemers aan het onderzoek is te klein om deze vraag voor de hele populatie te kunnen beantwoorden. De resultaten van het onderzoek bieden echter wel een indicatie.

Gebruik van faciliteiten in de praktijk

Volgens een meerderheid van respondenten in onze steekproef wordt de (G)MR in de praktijk goed gefaciliteerd. Wel vinden we grote verschillen in de mate van het gebruik van faciliteiten. Faciliteiten die per in de faciliteitenregeling (artikel 28 van de Wet Medezeggenschap op Scholen) worden voorgeschreven, zoals een vergoeding van kosten (incl. scholingskosten) lijken vaker gebruikt te worden dan optionele faciliteiten, zoals een vacatievergoeding en administratieve ondersteuning. Dat een (G)MR een faciliteit niet gebruikt wil niet zeggen dat deze niet wordt voorzien: soms, zoals in het geval van kosten voor deskundigen en rechtsgedingen, heeft de (G)MR hier zelf geen behoefte aan.

Hiernaast zijn in onze steekproef verschillen zichtbaar tussen primair en voortgezet onderwijs en MR-en en GMR-en. Zo lijken GMR-leden beter geïnformeerd dan MR-leden, en lijken ze vaker gebruik te maken van bepaalde faciliteiten. Ook lijken (G)MR-leden in het voortgezet onderwijs beter geïnformeerd dan in het primair onderwijs. De steekproef is echter te klein om algemene uitspraken hierover te kunnen doen.

Belemmeringen

De belemmeringen die (G)MR-leden het vaakst ervaren zijn gebrek aan kennis en gebrek aan tijd. In het geval van kennis gaat het om juridische kennis, inhoudelijke kennis, en kennis over faciliteiten. In het geval van tijd is de (G)MR soms te klein, is het (G)MR-werk voor personeelsleden lastig te combineren met het werk in het onderwijs, krijgen (G)MR-leden soms te weinig uren of zijn de uren die in de cao zijn vastgelegd niet voldoende voor de taak. Een andere belemmering is dat schoolleiders en bestuurders soms onvoldoende faciliteiten beschikbaar stellen.

Schoolleiders en bestuurders zien een gebrek aan mensen en de grote tijdsinvestering ook als belemmeringen. Hiernaast maken sommige (G)MR-leden volgens hen geen gebruik van professionalisering, ook als die wel wordt aangeboden, en vinden ze soms dat schoolleiders en bestuurders zelfs onvoldoende kennis hebben.

Goede voorbeelden

Volgens de (G)MR-leden die wij spraken staat of valt goede facilitering met goed contact tussen de medezeggenschapsraad en het bevoegd gezag. Zij noemen werken aan deze relatie als goed voorbeeld, bijvoorbeeld door samen te werken aan een gedeeld doel of door mediatie. Ook ouders met kennis betrekken en gebruikmaken van het ondersteuningsaanbod van een vakbond of andere ondersteuningsdienst worden genoemd als goede voorbeelden.

5. Bijlage I: Representativiteit en achtergrondkenmerken

Representativiteit

Op basis van het aantal BRIN-nummers is een schatting gemaakt van het aantal schoolleiders, bestuurders en (G)MR-leden in de verschillende onderwijssectoren. Vervolgens is nagegaan welke steekproefgrootte nodig is om over de hele populatie algemene uitspraken te kunnen doen. Onderstaande tabel (*tabel 11*) toont een schatting van het aantal personen en de gewenste steekproefgrootte.

	Aantal BRIN-nummers per 1 mei 2023	Minimaal aantal personen volgens de WMS	Minimale representatieve steekproefgrootte
Basisonderwijs (scholen)	6.067	24.268 MR-leden 6.067 schoolleiders	379 MR-leden 362 schoolleiders
Basisonderwijs (besturen)	802	3.208 GMR-leden 802 bestuurders	344 GMR-leden 260 bestuurders
Speciaal basisonderwijs, Speciaal onderwijs en Voortgezet speciaal onderwijs (scholen)	524	2.096 MR-leden 524 schoolleiders	325 MR-leden 222 schoolleiders
Speciaal basisonderwijs, Speciaal onderwijs en Voortgezet speciaal onderwijs (besturen)	246	984 GMR-leden 246 bestuurders	277 GMR-leden 151 bestuurders
Voortgezet onderwijs (scholen)	644	2.576 MR-leden 644 schoolleiders	335 MR-leden 241 schoolleiders
Voortgezet onderwijs (besturen)	284	1.136 GMR-leden 284 bestuurders	288 GMR-leden 164 bestuurders

Het aantal BRIN-nummers per 1 mei 2023 is opgezocht via duo¹⁰. Er is uitgegaan van het aantal hoofdvestigingen met een eigen BRIN-nummer. Naar verwachting is het aantal (G)MR-en in de praktijk groter. Zo zijn nevenvestigingen en deelraden niet meegenomen.

Het minimaal aantal (G)MR-leden is gebaseerd op het aantal dat wordt voorgeschreven in de Wet Medezeggenschap Scholen (WMS). Volgens de WMS bestaat een (G)MR uit ten minste vier leden (WMS, artikel 3, lid 2), waarvan twee ouderleden en twee personeelsleden. Naar verwachting is aantal (G)MR-leden per school of bestuur in de praktijk groter dan vier. Voor de schatting van het aantal schoolleiders en bestuurders is gerekend met één per school of bestuur.

¹⁰ https://duo.nl/open_onderwijsdata/primair-onderwijs/scholen-en-adressen/schoolbesturen-basisonderwijs.jsp;
https://duo.nl/open_onderwijsdata/voortgezet-onderwijs/adressen/.

De representatieve steekproefgrootte is berekend met behulp van de Surveymonkey sample size calculator.¹¹ Uitspraken op basis van deze steekproefgrootte zijn 95% betrouwbaar en hebben een foutmarge van 5%.

Vertegenwoordiging van achtergrondkenmerken

Scholen en besturen met verschillende achtergrondkenmerken zijn vertegenwoordigd in de steekproef. Het gaat om schoolsector, denominatie, school- en bestuursgrootte en provincie.

Schoolsector	Aantal respondenten in steekproef
Basisonderwijs	77
Speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs	2 sbo 4 so 4 vso
Voortgezet onderwijs	46

Denominatie	Aantal respondenten in steekproef
Openbaar	65
Katholiek	23
Protestants christelijk	18
Algemeen bijzonder	11
Samenwerking	4
Confessioneel overig	5
Overig / weet niet	7

Schoolgrootte	Aantal respondenten in steekproef (MR-leden en schoolleiders)
Minder dan 100 leerlingen	15
101 tot 500 leerlingen	54
501 tot 1.000 leerlingen	13
1.001 tot 2.000 leerlingen	18
Meer dan 2.000 leerlingen	7

¹¹ <https://nl.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>

Aantal scholen in bestuur	Aantal respondenten in steekproef (GMR-leden en bestuurders)
Een	1
Twee tot vijf	10
Zes tot tien	8
Meer dan tien	25
Weet niet	1

Provincie	Aantal respondenten in steekproef
Drenthe	6
Flevoland	2
Friesland	8
Gelderland	14
Groningen	3
Limburg	7
Noord-Brabant	17
Noord-Holland	32
Overijssel	9
Utrecht	9
Zeeland	0
Zuid-Holland	26