

---

Weinig mr-en stappen naar de ‘rechter’

---

# Een geschil: je moet het maar durven

**Tekst** Anka van Voorthuysen **Beeld** Frits Verschuren

---

Hoe kijken betrokkenen terug op een procedure bij de geschillencommissie in Utrecht? Kunnen de partijen daarna weer door één deur of zijn de verhoudingen helemaal verziekt? Dat was de kernvraag van het onderzoek dat de Stichting Onderwijsgeschillen dit jaar uit liet voeren door onderzoeksbureau Actis. Het leidde tot het rapport ‘Een geschil is geen ruzie’: van twintig geschillen werd het verloop onder de loep genomen.

Al jaren is duidelijk dat er verhoudingsgewijs maar weinig geschillen terechtkomen bij de commissie: er zijn duizenden medezeggenschapsraden op scholen actief, maar jaarlijks krijgt de commissie nog geen 25 geschillen op haar bordje. Meestal komen de partijen er onderling wel uit, of klapt de zaak en wisselt (bijvoorbeeld) de samenstelling van de mr.

## Mediation

Uit het onderzoek blijkt dat er nauwelijks pogingen tot mediation zijn gedaan voordat de gang naar de geschillencommissie werd gemaakt. Een aantal van de geïnterviewde mr- en bestuursleden ziet wel iets in enige vorm van ‘voortraject’, lieten ze aan de onderzoekers weten. Achteraf was tijdige hulp van betrokken buitenstaanders misschien wel beter geweest, kijken ze terug.

De onderzoekers merken op dat het moeilijk is om contact te leggen. Op veel sites staan geen mailadressen of namen van de mr-leden. Degene die de telefoon opneemt op een school weet vaak niets over de medezeggen-

**‘Na een conflict wordt de omgang met elkaar vaak wat formeler.’**

schapsraad, wie er in zitten of hoe er contact gelegd kan worden. Vaak moet dit dus in eerste instantie via de directie lopen en dat is niet erg handig.

Een eenduidig beeld over verbeterde of verslechterde verhoudingen nadat een conflict is voorgelegd aan de commissie, komt niet uit

het onderzoek naar voren. De ene keer gaat het beter, soms zijn de verhoudingen echt verziekt, vaak is er sprake van wisselingen in de samenstelling van de mr, de directie of het bestuur en kan er daarna ‘frisser’ verder worden gepraat. Het blijkt wel dat alle partijen zich na zo’n conflict strikter aan de regels en procedures houden: de omgang met elkaar wordt wat formeler. En dat vindt de één vervelend, en de ander juist prettig. In z’n algemeenheid is er bij de medezeggenschapsraden die een procedure bij de geschillencommissie hebben meegemaakt, wel behoefte aan duidelijkheid. Dat geldt om te beginnen voor het taalgebruik in de uitspraak, dat meer in ‘lekentaal’ zou mogen. Ook willen de mr-leden meer aanwijzingen wat er nu precies gedaan moet worden na een uitspraak, wie welke handelingen moet verrichten. Sommige geïnterviewden zien wel wat in een ‘nazorg-traject’. De uitspraken van de commissie zouden ‘geborgd’ moeten worden: na enige tijd is het handig als wordt gecontroleerd of in de praktijk aan de uitspraak ook recht wordt gedaan. Verder moet duidelijker worden dat er een beroepsmogelijkheid is bij de Ondernemingskamer. Dat zien veel partijen nu als ‘te ingewikkeld’ en vaak blijkt het fenomeen zelfs helemaal onbekend.

WIJ GAAN HIER OP PROFESSIONELE  
WIJZE OM MET GESCHILLEN.



## Onprofessioneel

Opvallend vinden de onderzoekers dat ze tijdens bijna de helft van alle interviews hoorden dat er sprake was van onprofessioneel gedrag in het contact tussen mr en bestuur/directie. Dan weer van de kant van het bevoegd gezag, dan weer van de mr-leden. Soms bleken leden van een pmr een duidelijke persoonlijke agenda te hebben: ze stemden niet in met een nieuwe regeling van onderwijstijd omdat ze dan zelf niet meer een paar dagen buiten het hoogseizoen op vakantie zouden kunnen, bijvoorbeeld. Of er was een lid van de oudergeleding dat duidelijk een zakelijk en persoonlijk belang had bij de aanbestedingsprocedure voor een nieuwe school.

Soms kwam het onprofessionele gedrag van de kant van het bevoegd gezag en ging het zo ver dat je bijna kunt spreken van intimidatie, oordelen de onderzoekers van Actis. In de wet is een verbod op zogeheten 'victimisatie' vastgelegd: dat betekent dat leden van de mr niet uit hoof-

de van hun lidmaatschap van de raad mogen worden benadeeld in hun positie met betrekking tot de school (wms, artikel 3, lid 12 en 13). Personeelsleden mogen uiteraard ook niet op grond van hun (voormalig of aanstaand) lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan door het bestuur worden ontslagen. Toch blijkt in 9 van de 20 gevallen sprake van enige vorm van intimidatie, bangmakerij, vanuit de kant van het bevoegd gezag, meldt Actis in het rapport. Soms lijkt het niet zo erg: een beetje pesten in een nieuwjaarstoespraak, een beetje dreigen. Maar soms gaat het verder: een geheimhoudingsverklaring tekenen die wekenlang moet worden nageleefd. Soms durven mr-leden zich niet uit te spreken over een kwestie omdat ze bang zijn om overgeplaatst te worden naar een andere locatie, of omdat ze vrezen dat de directie hun takenpakket zal wijzigen. ■

## Uit het rapport:

**'De bestuurder heeft ook gezegd dat als wij moeilijk blijven doen, dat de mr dan niet in een sollicitatieprocedure voor een nieuwe directeur zou komen, omdat zij niet in een sollicitatieprocedure willen zitten met een mr die niet met haar wil samenwerken.'**

**'De docenten binnen de mr kozen ervoor om zich heel neutraal op te stellen. Dat is dus heel cruciaal. Maar niet zo vreemd, want er is vanuit de directie een intimiderende cultuur op deze school. Het heeft meegespeeld om ervoor te kiezen iemand uit de oudergeleding tot voorzitter te maken.'**

Het complete rapport is te downloaden op [www.onderwijsgeschillen.nl](http://www.onderwijsgeschillen.nl)

## 'Altijd vacatures voor de gmr'

Wie heeft er weleens te maken gehad met intimidatie, vroegen we aan een aantal van onze lezers. Onder de belofte dat we hun inbreng anoniem zouden weergeven, waren er die wel voorbeelden aan wilden dragen. Intimidatie is moeilijk te bewijzen, zegt een gmr-lid bij een grote schoolstichting. Want dit soort dingen krijg je te horen in gesprekken onder vier ogen. Hijzelf ambieerde ooit een directiefunctie, maar kreeg te horen van de voorzitter van het college van bestuur dat dat er nóóit in zou zitten bij deze stichting: vanwege zijn kritische houding in de gmr. Een ander solliciteerde meermaals naar een functie als intern begeleider. "Ik maakte geen kans, werd me verteld. Directeuren zouden niet met me willen samenwerken vanwege mijn functie in de gmr."

Een ander: "Ik heb van mijn eigen directeur weleens gehoord dat ik niet geliefd ben bij andere schoolleiders omdat ik het personeel mondiger maak, door middel van informatie over hun rechten."

Mr-leden laten weten dat ze eigenlijk geen hulp van de vakbond in durven schakelen, bang om overgeplaatst te worden. "Wij hebben constant vacatures in onze gmr. Mensen durven niet." Een voorzitter van een mr: "Ik hoorde dat één van mijn mr-leden bij de directeur moest komen over iets, en toen werd ze ineens aangesproken op haar houding in de mr. Toen ben ik als voorzitter meteen naar de directeur gestapt en heb duidelijk gemaakt dat dat niet kon."

Een tip die vaker terugkeert: "Overlegvergaderingen met de directeur en mr-vergadering moeten gescheiden plaats vinden. De directeur moet niet op de hoogte zijn van het stemgedrag van de mr-leden."



## Willem Debets, trainer bij de AOb:

### 'Ongeïnteresseerd kijken is ook intimiderend'

Volgens Willem Debets, trainer bij de Algemene Onderwijsbond, komen intimidatie en bangmakerij van mr-leden vaak voor. "Ik hoor het regelmatig als ik ergens een training geef. Ik vind het verontrustend." Vaak is het natuurlijk een gevoel, zegt Debets, en is het moeilijk om de vinger exact op de zere plek te leggen. "Het blijft vaak onderhuids: bozige blikken, een opmerking, kleine ruzietjes. Non-verbaal gedrag is ook intimiderend: boos kijken, of ongeïnteresseerdheid. Ik hoor vaak dat personeelsleden in een mr zich niet uit durven te spreken als hun directeur erbij is in de vergadering."

Grote verschillen tussen mr-bijeenkomsten met en zonder directeur zijn heel gewoon, merkt hij. "Hebben ze een vooroverleg met heel veel gedoe en grote

woorden, maar als de directeur later aanschuift hoor je niemand meer." Soms spelen er ook ongemakkelijke gevoelens tussen ouders en leerkrachten. Ouders staan verder van de schoolcultuur af, en stellen dingen aan de orde op een manier waar het personeel zich ongemakkelijk onder kan voelen.

De vraag is, vindt Debets: laat je je intimideren? "Je hebt er zelf ook een rol in. Je hebt in de klas gezag, dan moet je dat toch ook in de mr nemen? En als je je ongemakkelijk voelt, dan moet je uitzoeken wat het is, anders wordt het alleen maar groter." Belangrijk is om je gevoelens te benoemen en bespreekbaar te maken. "Doe het niet in je eentje. Haal je voorzitter erbij, of een trainer van buitenaf."

Sommige directeuren hebben ook helemaal niet door dat ze intimiderend overkomen, weet hij uit ervaring. "En omgekeerd maak ik het ook mee. Maar stel het aan de orde. Je moet het niet opblazen. Een directeur kan ook tegen de mr zeggen: ik merk dat ik hier helemaal niet graag kom, en ik vraag me af waar dat aan ligt."

Het onderwerp negeren is in elk geval geen oplossing, waarschuwt de AOb-trainer: "De medezeggenschapsraad is een verplicht onderdeel op school. Dus je moet er wat mee. Bij het eerste signaal moet je het gesprek aangaan."