

de lockdown is er goed onderling overleg in de mr. Ik participeer in twee mr-WhatsApp-groepen, een voor de oudergeleding en een voor de hele mr. Naast dat ik het mr-werk zinvol en leuk vind, is het ook juridisch interessant. Het heeft me gemotiveerd om na de lockdown de leer-gang Onderwijsrecht te gaan volgen.'

Welke ontwikkelingen spelen er?

'Uiteraard zijn er nog steeds veel corona-gerelateerde zaken, zoals de diverse scenario's rond het weer opengaan van de school: hóe gaat de school weer open, welke regels worden er binnen de school aangehouden, hoe verloopt de communicatie met de ouders, wat als een kind ziek wordt en wat als een leerkracht ziek wordt? Verder zijn we op dit moment bezig met hoe de schooltijden er in de toekomst uit gaan zien. Nu is er op woensdag en vrijdag school van 08.30 tot 12.30 uur en op de overige dagen van 08.30 uur tot 12.00 uur en van 13.15 tot 15.15 uur. We zoeken uit hoe ouders staan tegenover een continuo-rooster van bijvoorbeeld 08.30 tot 14.30 uur. Daar hebben we een werkgroep voor opgericht, bestaande uit een ouder en een personeelslid uit de mr en de directeur.'

Welke successen hebben jullie geboekt?

'Onze successen hebben eigenlijk alles te maken met de korte lijnen die op een kleine dorpsschool makkelijk te realiseren zijn. Mensen kennen elkaar, ouders weten waar ze ons kunnen vinden en als mr hebben we vaak en makkelijk contact met de directeur die voortvarend met signalen van ouders aan de slag gaat.'

Hoe communiceren jullie met de gmr?

'De communicatie met de gmr verloopt op dit moment stroef. De oorzaak ligt in de onderbezetting van de gmr. Het is niet makkelijk om nieuwe leden te krijgen. Daardoor moet het werk over minder



mensen verdeeld worden. Een pgmr-lid krijgt 60 taakuren. Naast de vergaderingen sluiten de leden aan bij bovenschoolse werkgroepen, hebben zij twee maal overleg met de raad van toezicht, organiseren zij cursussen en zijn zij aanspreekpunt van de mr's van de scholen van de stichting. Al geruime tijd roept de gmr collega's en ouders op lid te worden. Maar dat heeft nog niet mogen baten. Als mr hebben wij hiervoor zeker begrip. Het is niet makkelijk om ouders of personeelsleden enthousiast te maken voor de (g)mr.'

Hoe communiceren jullie met de achterban?

'Ouders kunnen inloggen op een digitaal systeem, Isy genoemd. De mr gebruikt dit systeem ook om de notulen van vergaderingen en andere stukken te delen. Ook maken we ouders via Isy erop attent dat zij vragen, opmerkingen en suggesties aan ons kunnen doorgeven. Ouders mogen ook de vergaderingen van de mr bijwonen. De namen van de mr-leden staan op de website van de school. En zoals gezegd: in dit dorp kennen de mensen elkaar. Ze kennen de ouders in de mr en

nemen makkelijk direct contact op, in persoon of via telefoon en e-mail.'

Heb je tips voor andere (g)mr-leden?

'Bespreek onderwerpen die leven bij de achterban. Het is belangrijk dat de mr weet wat de ouders bezighoudt en dat inbrengt in het overleg met de directeur. Wees daar pro-actief in, maak de standpunten duidelijk, dan bereik je resultaat. Dat zie ik ook in mijn werk: als ik een werkgever duidelijk kan maken wat er bij een werknemer leeft, komt er vaak al snel een oplossing.'

OOK EEN KEER IN BEELD?

Interessante ontwikkelingen, boeiende discussies, bruikbare tips? Wilt u hier meer over vertellen in deze rubriek, stuur dan een mail naar: leonie@ldbcommunicatie.nl onder vermelding van MR-lid in beeld.

OVER DE AUTEUR

Hilde Mertens is onderwijsjurist en redactielid van MR magazine.