Samen Leren

Aan Redactie Argos

Zeist, 21 juli 2016

Geachte redactie,

Uw tweede uitzending gisteren heb ik beluisterd, en het valt me op dat u beweringen doet, zonder dat u deze hebt geverifieerd. In een vorig schrijven is deels de context geschetst, jammer dat die in de tweede uitzending niet aan de orde is gekomen.
Voor de beantwoording van uw nieuwe vragen, lijkt het me goed om de afspraken en kaders binnen WereldKidz van zeggenschap, onderwijskwaliteit en mobiliteit te schetsen. Dit zijn de onderwerpen die in de uitzending en in uw vragen steeds weer terugkomen.
Aan het einde van dit document staat een aantal conclusies die een externe deskundige in 2014 heeft getrokken over de Van Dijckschool.

(Mede)zeggenschap binnen WereldKidz
Besluiten worden binnen WereldKidz genomen met het directieteam, dat was ook al zo ten tijde van het directeurschap van Marjo de Bruin (de directeur die u aan het woord laat in deel 2). Tegenwoordig zijn hierin alle zeven clusterdirecteuren vertegenwoordigd. Genomen besluiten, zoals het bestuursformatieplan, het strategisch beleidsplan of de begroting, worden voorgelegd (ter instemming, ter advisering of ter bespreking / klankborden) aan de GMR. In de GMR zijn de MR-en van de scholen vertegenwoordigd (ook van de Van Dijckschool) vanuit de personeelsgeleding en de oudergeleding. Als de GMR het oneens is met een besluit, zal het bestuur dat besluit niet doordrukken, maar opnieuw bespreken met het directieteam.
Overleg met de MR per school is binnen de medezeggenschap een zaak van de schoolleider en de clusterdirecteur.

Kaders kwaliteit onderwijs
In uw uitzending slaat u de spijker op z'n kop als u aangeeft dat de Van Dijckschool een traditionele school is en dat WereldKidz onderwijsvernieuwingen vraagt van deze school. U zegt zelfs letterlijk: "leerkrachten hadden daar niet altijd evenveel zin in".
Nog even terug naar de bovenstaande passage: vernieuwingen worden niet door 1 persoon bedacht, maar zijn een gevolg van vele overleggen met vele partijen, ook externe.
Het onderwijs ontwikkelt zich razendsnel en vele scholen in Nederland hebben nu al een

achterstand die zij zich in wezen niet kunnen permitteren, omdat dit de leerling in de toekomst kan schaden.

In het strategisch beleidsplan staan 3 onderwerpen die WereldKidz de komende jaren tot uitvoering gaat brengen: ontwikkelen van 21st Century Skills bij leerlingen en leerkrachten, talentontwikkeling op het niveau van de leerling, en ontwikkeling van ouderbetrokkenheid. (https://www.kennisnet.nl/artikel/nieuw-model-21e-eeuwse-vaardigheden/)
Met iedere school wordt over deze drie speerpunten afspraken gemaakt, ook met de Van Dijckschool.

Mobiliteit en ontslag
De kwaliteit van de leerkracht, waarover de direct leidinggevende zorgen heeft, wordt gemeten door een onafhankelijk externe onderwijskundige, die een 0-meting verricht. Als een leerkracht niet aan de landelijke eisen (zie het lerarenregister) en de eisen van WereldKidz (opgesteld met alle partijen via het strategisch beleidsplan) voldoet, dan gaat de schooldirecteur of WereldKidz met de leerkracht in gesprek. Daarbij krijgt de leerkracht de keuze uit:

- Coaching om tot het gewenste niveau te komen
- Mobiliteit, soms is het veranderen van werkplek een nieuwe stimulans
- Vaststellingsovereenkomst, dit kan alleen plaatsvinden als beide partijen hiermee instemmen.

De leerkracht bepaalt dus zelf welk traject hij of zij bewandelt.
Sinds de huidige bestuurder is aangetreden, is er niemand eenzijdig ontslagen. In het vorige schrijven is al uitgelegd dat er gereorganiseerd moest worden en dat er een sociaal plan is ontwikkeld in samenwerking met de vakbonden. Dat heeft gevolgen voor de hele organisatie. Er was voldoende belangstelling voor het sociaal plan, zodat gedwongen ontslagen niet nodig waren.

Leerkrachten die bijvoorbeeld niet mee willen of kunnen in de eisen die gesteld worden aan onderwijs volgens de uitgangspunten van de 21st Century Skills wordt de mogelijkheid geboden om te stoppen. In de vaststellingsovereenkomst is een bedrag vastgelegd dat de leerkracht meekrijgt. Dit bedrag is conform wet- en regelgeving en is bestemd voor bijvoorbeeld omscholing of begeleiding bij het zoeken van een baan buiten het onderwijs. Dat is ook in het geval van de Van Dijckschool gebeurd.

Enkele reacties naar aanleiding van uw uitzending:

- *De Van Dijckschool kenmerkt zich door traditioneel onderwijs.*

Het bestuur ziet er op toe dat iedere school dat eigentijds en kwalitatief onderwijs realiseert. Met inspraak van alle betrokkenen is op de school een visie op onderwijs geformuleerd. Op de Van Dijckschool zitten leerlingen die al veel van huis uit meekrijgen. Zij doorlopen soepel hun basisschooltijd. In 2014 heeft een externe een rapport geschreven (zie ook de citaten achterin) waarin de opsteller van het rapport vragen zet bij de onderwijskwaliteit en de cultuur binnen het team van de Van Dijckschool. Hij waarschuwt WereldKidz zelfs dat het bestaansrecht van de school in het geding zou zijn. Dit rapport is ook aan de MR van de Van Dijckschool gegeven.
WereldKidz ontving nog meer signalen: ouders die hun kinderen van school haalden vanwege de kwaliteit. Er waren ouders die hun kinderen thuis hielden vanwege de sociale veiligheid. Andere ouders dreigden hun kind van school te halen als er een bepaalde leerkracht voor de groep kwam. Weer andere ouders klaagden erover dat er geen orde gehouden werd. Regels die op andere scholen normaal zijn (leerlingen op tijd in de klas, op tijd beginnen met de les, ouders na half negen niet meer in de klas) kreeg de school niet op de rails. Dit speelt al lange tijd, ook toen Marjo de Bruin directeur was van de Van Dijckschool.
U heeft zelf het filmpje van TV De Bilt geplaatst op uw site, waarin een ouder de ordeproblemen aanhaalt.

- In de uitzending vermeldt u dat ouders betrokken zijn bij de school en inspraak hebben gehad. U zegt: ‘Dat is nu ongeveer allemaal verdwenen”. Wij vragen waar u dit op baseert en verzoeken u vriendelijk om dit te herroepen, zie ook onder kopje ‘(Mede)zeggenschap binnen WereldKidz’.
- In de uitzending zegt u dat het financieel tekort is opgelost door veel mensen te ontslaan. Er zijn naar aanleiding van het financieel tekort geen leerkrachten ontslagen, zie ook de uitleg in dit schrijven. Wij verzoeken u vriendelijk dit te rectificeren. of met bewijsmateriaal te komen.
- U geeft in de uitzending ruimte aan de ex-directeur van de Van Dijckschool die beweert dat de opstellers van de brief ontslagen zouden worden en een aantal mensen in de mobiliteit werden geplaatst, zonder dat u dit verifieert. Er is geen leerkracht ontslagen. Wij verzoeken u vriendelijk dit te rectificeren of met bewijsmateriaal te komen.
- Ontslag leerkrachten Van Dijckschool:
  De Van Dijckschool had 15 leerkrachten. De situatie per 1 augustus is:
  - Acht leerkrachten hebben de overstap gemaakt naar het nieuwe schoolbestuur Delta. WereldKidz heeft zich ingezet om dit mogelijk te maken.
  - Twee leerkracht hebben een andere baan.

- Drie leerkrachten hebben zelf een verzoek ingediend tot mobiliteit en gaan komend schooljaar uit eigen beweging aan de slag bij andere scholen van WereldKidz.
- Twee leerkrachten hebben gekozen voor een vaststellingsovereenkomst.

Overigens had WereldKidz al een aantal zeer professionele leerkrachten bereid gevonden om naar Van Dijckschool te versterken. Deze leerkrachten gaan nu bij een andere school van WereldKidz werken.

Een leerkracht van een andere school is al eerder wegens disfunctioneren en het 'nonchalant omgaan met de citoscores' geschorst. Dit kunnen wij u open melden, omdat hierover een rechtzaak heeft plaatsgevonden die openbaar was. Ook de rechter heeft bevestigd dat deze leerkracht ernstig tekort is geschoten. Uit een van de vragen die u ons voorlegt, lijkt het dat u met deze leerkracht heeft gesproken.

- Bijeenkomst met ouders. De bijeenkomst waaraan u refereert, is inderdaad niet verlopen zoals beide partijen in gedachten hadden. De bestuurder heeft aangegeven de vragen niet in een groep van 120 ouders te beantwoorden, maar dat graag schriftelijk te doen. De MR van de Van Dijckschool heeft de vragen verzameld. Naar aanleiding van die vragen zijn vervolgens twee werkgroepen geformeerd: een werkgroep die zou onderzoeken of de ouders nog onder het bestuur van WereldKidz wilden vallen, en een groep die, samen met WereldKidz, aan de slag ging met een verbeterplan.
  3 ouders hebben de uitslag van de werkgroepen niet afgewacht en zijn zelf bij verschillende schoolbesturen gaan informeren of een overstap van de Van Dijckschool naar dat betreffende bestuur mogelijk zou zijn. De bestuurder van Delta was als enige bestuurder bereid hieraan mee te werken. Toen dit eenmaal bekend was, hebben deze ouders een actie opgezet, zodat ouders zich eenvoudig konden aanmelden voor aansluiting bij de Theresiaschool, onder dezelfde condities.

Beantwoording van uw vragen aan Wereldkidz

1. Hoeveel directeuren zijn er sinds 2014 bij de diverse Wereldkidzscholen vertrokken?

Na de reorganisatie (waarover we in de vorige brief schreven) zijn er twee directeuren vertrokken.

Samen Leren

2. 15 van de 18 leerkrachten van de Van Dijckschool hebben eind 2015 hun vertrouwen opgezegd in schoolleider Arjen Slagboom en bovenschools directeur Annemiek van Benthem. Wat vond u daarvan?

Uiteraard is dit een belangrijk en zorgelijk signaal. Vandaar dat er zeer zorgvuldig hoor- en wederhoor is toegepast. De teamleden konden hun argumenten echter niet goed met voorbeelden en feiten onderbouwen. Hun opmerkingen zijn desondanks serieus genomen en hebben na een zorgvuldige analyse, en verder intern onderzoek dat enige tijd kostte. Heeft dit gevolgen gehad. Er was al overleg met de MR over het selecteren van een nieuwe directeur.

3. Waarom wilde Wereldkidz het traditionele Vlielanduitje van de Van Dijckschool verbieden?

Uw vraagstelling geeft helaas aan dat u er al van overtuigd bent dat wat u hoort, daarmee ook waar is.

Het bestuur mengt zich niet in uitjes van de school, ook niet in die van Vlieland. Binnen de taakstelling is de directie namelijk verantwoordelijk voor de inzet van het personeel. Waar het hier om gaat is dat groep 8 van de Van Dijckschool 5 dagen op kamp gaat, waar andere scholen 3 dagen op kamp gaan. Dat is aan de school zelf. Maar de Van Dijckschool kreeg hierdoor problemen met de formatie. De leerkrachten die meegaan moeten namelijk uitgeroosterd en gecompenseerd worden.

Nadat de leerkrachten zondag terug kwamen, konden zij niet voor de groep. Andere leerkrachten moesten dat opvangen, of externen moesten worden ingevlogen. Als een school dit wil, dan is dit aan een school, daar bemoeit het bestuur zich niet mee. Het bestuur heeft naar de directie wel de verbazing uitgesproken, hoeveel uren van leerkrachten aan dit uitje werden besteed, dit in relatie met het thema werkdruk dat ook een belangrijk thema is binnen WereldKidz.

Toen duidelijk werd dat de leerlingen van de Van Dijckschool naar Delta overstapten, zijn alle contracten en afspraken opgezegd of overgedragen aan Delta, zodat WereldKidz het volgend schooljaar daaraan geen verplichtingen heeft. Daarmee is ook het Vlielanduitje van 2017 opgezegd. Wij hebben begrepen dat dit zonder problemen door de nieuwe directeur is hersteld.

4. Waarom moest de traditionele schoolbel van de Van Dijckschool weg?

Deze vraagstelling impliceert bij voorbaat dat het bestuur van WereldKidz hier een rol heeft. Daar is ons niets van bekend. Een traditie als de schoolbel zou het bestuur van WereldKidz juist koesteren.

5. We kregen een reactie van een medewerker die schreef: "ik ben op non-actief gezet, waarna een zwijgplicht opgelegd werd, een ontslagprocedure volgde om tenslotte na ondertekening van wederzijds zwijgen, ik een mooie afkoopsom (na de gang naar de rechter) en een uitkering tot mijn pensioen kreeg." Is dat een meer voorkomende opeenvolging van gebeurtenissen?

Er is in de afgelopen jaren slechts één conflict voor de rechter geweest. Dit betrof ernstig disfunctioneren (zie ook pag. 2). De rechtszaak is door de leerkracht niet doorgezet er is dit geschikt na mediation. WereldKidz gaat niet over uitkeringen en verstrekt die ook niet.

6. Uit de notulen van de GMR blijkt dat er de laatste jaren veel wisselingen zijn geweest en dat het moeilijk is om nieuwe mensen te vinden. Herkent u dat? Wat is de reden?

Met dit probleem kampen meer schoolbesturen. De GMR is onlangs aangevuld met een substantieel aantal nieuwe leden. Voor informatie verwijzen we u naar de GMR.

7. In uw eerdere reactie schrijft u over de geheimhoudingsclausule dat die door vrijwel alle werkgevers in Nederland gehanteerd wordt. Bedoelt u onderwijswerkgevers?

Naar ons weten gebeurt dit heel vaak, ook buiten het onderwijs, mede ter voorkoming van precedentwerking, negatieve communicatie over en weer en ter bescherming van de privacy van de werknemer.

8. Veel medewerkers voelen het wel als zwijgcontract. Begrijpt u dat?

Een medewerker kiest zelf voor een vaststellingsovereenkomst, daar zit geen enkele vorm van dwang bij. Als leerkrachten niet op voldoende niveau onderwijs geven, dan bieden wij hen de keuze om te worden gecoacht, om naar een andere school over te stappen of een vaststellingsovereenkomst. De vaststellingsovereenkomst bevat de volgende bepaling:

Partijen bewaren strikte geheimhouding over deze overeenkomst, tenzij openbaarmaking noodzakelijk is om uitvoering van deze overeenkomst mogelijk te maken.
Partijen verplichten zich niet negatief over elkaar uit te laten.

Dit is een belangrijke bepaling voor de medewerker, waarin staat dat de werkgever zich niet negatief uitlaat over deze medewerker. Dat kan namelijk gevolgen hebben bij bijvoorbeeld sollicitaties. Er is geen sprake van een zwijgcontract, maar van een bepaling die juridisch onderdeel uitmaakt van een vaststellingsovereenkomst.

9. Wat zijn de gevolgen als een van de partijen de geheimhouding schendt?

Als er afspraken gemaakt worden, dan is het uitgangspunt dat men zich daaraan houdt. Als dat niet gebeurt dan kan de benadeelde partij dit voorleggen aan de rechter.

10. Wat is de visie achter mobilisering van leerkrachten?

Onze visie is dat mobiliteit goed is voor alle medewerkers en voor de dynamiek binnen een team. Een team dat lang bij elkaar is ontwikkelt vaststaande patronen. Er kunnen blinde vlekken ontstaan waardoor

er bijvoorbeeld onvoldoende ontwikkeling plaatsvindt of een minder professionele cultuur ontstaat. Dit heeft effect op de onderwijskwaliteit en dus op de ontwikkeling van kinderen.
Bij WereldKidz wordt vrijwillige mobiliteit gestimuleerd. Soms is een gedwongen overplaatsing noodzakelijk, bijvoorbeeld als het leerlingenaantal van de school daalt. De Van Dijckschool heeft al 10 jaar te maken met een dalend leerlingenaantal. Gedwongen mobiliteit gaat altijd conform de cao. Als een leerkracht het niet eens is met de overplaatsing, dan is er de mogelijkheid van beroep en bezwaar. Daarvan is binnen WereldKidz sinds 2014 geen gebruik gemaakt.
Het overplaatsen van een leerkracht wordt zorgvuldig begeleid. Het is immers van wezenlijk belang voor de betrokken leerkracht, voor het nieuwe team en de leerlingen dat er goed samengewerkt kan worden. Want uiteindelijk gaat het om goed onderwijs voor de leerlingen.

11. De vele bronnen die we inmiddels hebben gesproken spreken over het mobiliseren van personeel, verplicht of vrijwillig. Zij ervaren het als een manier van stichting WereldKidz om werknemers te isoleren en uiteindelijk zelf ontslag te laten nemen. Klopt dit? Zo ja, waarom werkt de stichting zo? Zo nee, wat wil de stichting doen aan het gevoel dat dit bij het personeel oplevert?

Dit klopt zeker niet. Een groot aantal redenen om leerkrachten mobiliteit aan te bieden staat in dit document. Soms is er sprake van gedwongen mobiliteit als het leerlingenaantal binnen een school daalt. Omdat een leerkracht een bestuursaanstelling heeft, betekent het dalen van het aantal leerlingen niet automatisch ontslag, maar mobiliteit. Dat geeft een leerkracht meer zekerheid. (Overigens is daling van het aantal leerlingen in het algemeen een landelijk probleem.)

Het is belangrijk om binnen de organisatie het gesprek met medewerkers over mobiliteit aan te blijven gaan, zeker als er sprake is van gedwongen mobiliteit in verband met leerlingen daling of daling van onderwijskwaliteit op schoolniveau. Zowel directie als bestuur besteden veel tijd aan gesprekken met individuele medewerkers en teams. Juist omdat zij zich realiseren dat het voor medewerkers persoonlijk een grote stap kan betekenen. Gelukkig hoort WereldKidz geregeld dat medewerkers blij zijn dat ze de stap hebben genomen. Een nieuwe werkomgeving werkt

soms heel verfrissend en geeft nieuwe kansen. Volgend schooljaar zullen we opnieuw uitgebreid aandacht besteden aan mobiliteit.

12. Mogen we dat meest recente inspectierapport inzien?

In het vorige schrijven wees ik u al op het inspectierapport. Gisteren kregen wij het bericht dat het openbaar is. Iedereen kan het inzien op de site van de onderwijsinspectie. Ik zal het als bijlage meesturen.

13. Hoeveel locaties telt de stichting WereldKidz? En kunt u die met naam en vestigingsplaats noemen? Op uw site staat namelijk dat er 31 WereldKidzscholen zijn, maar wij tellen er minder.

Voor de overheid is er sprake van een school, als de school een eigen brinnummer heeft. Sommige brinnummers hebben meerdere locaties. WereldKidz ziet elke locatie als een school. Dat verklaart het verschil. Alle scholen en locaties staan op de website.

14. Klopt het dat op de locatie in Doorn leden van de MR een vaststellingsovereenkomst hebben getekend (na opstappen/vertrekken)?

Nee, dat klopt niet. Als iemand de MR verlaat, is dat een eigen keuze of een keuze van de MR. Daar gaan het bestuur en ook de school niet over (zie ook de WMS). Vertrek uit de MR is er nog nooit een reden geweest om een afspraak vast te leggen met het bestuur, dat zou niet kunnen en wettelijk niet mogen. Mocht u een voorbeeld hebben, dan ontvangen wij dat graag.

15. Herkent u het beeld dat er een angstcultuur heerst op een aantal van uw locaties?

Dit beeld herkennen wij niet. WereldKidz heeft 4.400 leerlingen en 400 medewerkers. Wij weten niet met hoeveel medewerkers u heeft gesproken die hiervan melding maken.
We begrijpen dat het vertrek van een leerkracht uit een team onrust kan veroorzaken. Al eerder schreef ik u over de kwaliteitslag die gemaakt moet worden, en dat niet iedereen daarin mee kan en mee wil. Leraarschap is een persoonlijk beroep en daarmee kan het vertrek van een collega heel dicht bij komen en twijfel geven over het eigen functioneren.
Tegelijkertijd hebben we met elkaar de verantwoordelijkheid voor goed onderwijs aan de kinderen en moeten we ook het functioneren van al onze medewerkers aan de orde durven te stellen. Hoe moeilijk dat ook is. Dit zijn over het algemeen langdurige trajecten die WereldKidz zo zorgvuldig mogelijk doet samen met de teams of de individuele medewerker die het betreft. Daar komen begrijpelijkerwijs emoties bij van de medewerker zelf, collega's en ook van kinderen en ouders.

Samen Leren

Tot slot nog een aantal citaten uit het rapport dat WereldKidz in 2014 heeft laten opmaken voor de Van Dijckschool:

- Van een dubbelklassige school (2 x 8 groepen) koerst de school aan op enkele klassen en als het tij niet keert heeft de school binnen vijf jaar geen bestaansgrond meer door de te geringe instroom. De school heeft voor ouders te weinig te bieden. Er is jaren achtereen ingezet op een traditionele school. De school heeft in de buurt de naam elitair te zijn waar weinig ruimte is voor kinderen met een achterstand of specifieke leervragen.
- Ouders op de van Dijckschool zijn erg betrokken bij hun school, dit ondanks dat veel ouders werken. Dat is opmerkelijk en bijzonder positief voor de school.
  Daarnaast voelen ouders zich niet gehoord. En dat is wel een probleem. We hebben met elkaar al een andere trend in gezet en die wordt gewaardeerd door ouders. De stroom oudergesprekken neemt af.
- De onderwijskwaliteit van dit team is divers, te divers. Collega's hebben sterke meningen waardoor het onderwijsgesprek niet genoeg gevoerd is geweest. Een voorbeeld is het toetsbeleid. Ik kom weinig scholen tegen waar zoveel toetsen afgenomen worden zonder duidelijk stuurelement. Toetsen om een cijfer op een rapport te krijgen en niet gericht op het handelen van de leerkracht.
- We willen graag inzetten op coaching. Coaching die leerkrachten niet alleen individueel coacht maar juist met elkaar laat verbinden en leren. Zien wat we doen en hoe we het doen en vervolgens bepalen wat we eigenlijk willen. Deze coaching is hard nodig gezien de verwaarlozing op onderwijskundig gebied.
- De kinderen van de van Dijckschool komen uit gezinnen waarvan de meeste ouders hoog tot zeer hoog opgeleid zijn. Als je kijkt naar de resultaten dan bestaat het vermoeden dat we er nu niet uithalen wat er in zit. De CITO-eindtoets is boven het landelijk gemiddelde maar kan hoger. De trendanalyses ondersteunen het beeld dat er niet alles uitgehaald wordt wat er in zit. Resultaten wisselen (te) sterk per jaar en per leerkracht.
- Als ik zie wat ouders teruggeven over de afgelopen jaren loopt dat synchroon met het beeld dat ik van leerkrachten nu heb, dat zij weinig het stuur in handen nemen, zelf te weinig de regie voeren over hun werk. Er is te weinig gestuurd om mensen met elkaar te laten leren en ontwikkelen. Dat zie je terug in het onderwijsaanbod, ook dat komt niet meer overeen met beelden en ideeën over modern onderwijs. Ook mist een duidelijke en gezamenlijke koers, wat moet het onderwijs opleveren voor de kinderen, welk beeld heb je van de kwaliteiten die kinderen nodig hebben als zij straks in de maatschappij hun plek innemen op de arbeidsmarkt.

Samen Leren

Er waren voor WereldKidz voldoende redenen om in te grijpen. Waar WereldKidz nog te leren heeft, is in een betere communicatie hierover. Dat is in ieder geval een van de lessen die hieruit getrokken wordt. WereldKidz realiseert zich dat de ouders van de Van Dijckschool zich onvoldoende gehoord voelden en dat zij het contact met de ouders niet meer terug wist te krijgen. Dat ouders en bestuur elkaar kunnen verliezen, terwijl ze toch hetzelfde voor ogen hebben: het beste onderwijs voor ieder kind.

WereldKidz is trots op al haar goed functionerende leerkrachten en investeert daarin volop. WereldKidz vindt dat elke leerling een goede leerkracht verdient, en stelt dat voorop. Want de kwaliteit van onderwijs wordt in hoge mate bepaald door de leraar voor de groep.