

Handreiking

Samenspel medezeggenschap en toezicht



Sterk Medezeggenschap

BINDEN, BOEIEN & GROEIEN

Bestuur: CvB

Kerntaak: verzorgen van goed onderwijs voor iedere leerling

- waarborgen duurzame onderwijskwaliteit
- verbinden met maatschappelijke omgeving
- waarborgen professionaliteit organisatie
- integriteit en transparantie hoog in het vaandel

Intern toezicht: RvT

Kerntaak: toezien op het bestuur van de schoolorganisatie

- het goedkeuren van de begroting, het jaarverslag en het strategisch meerjarenplan
- doelmatige en rechtmatige besteding van de middelen
- toezien op:
 - kwaliteit van het onderwijs
 - kwaliteit van het bestuur van de organisatie
 - goed werkgeverschap

Medezeggenschap: (G)MR

Kerntaak: instemmen met en adviseren over het beleid van de schoolorganisatie, de arbeidsverhoudingen en de arbeidsomstandigheden in het belang van ouders, leerlingen en personeel.

De (G)MR maakt daarbij gebruik van algemene wettelijke bevoegdheden:

- recht op overleg
- recht op informatie
- initiatiefrecht

Daarnaast heeft de (G)MR instemmings- en adviesrechten, als geheel of per geleding, op verschillende beleids-terreinen: onderwijs, personeel, financiën en huisvesting.



Samenspel RvT-(G)MR

	Perspectief RvT	Perspectief (G)MR	Meerwaarde samenspel
1. Algemeen meer info	<ul style="list-style-type: none"> De RvT informeert de (G)MR over hun taken en verantwoordelijkheden en hoe zij daaraan invulling geven. De RvT ziet toe op de zorgplicht van het bestuur voor (het faciliteren van) goede medezeggenschap en is hierop aanspreekbaar. 	<ul style="list-style-type: none"> De (G)MR heeft een adviesrecht bij benoeming en ontslag van bestuursleden door RvT en benoeming van RvT-leden (al dan niet met bindende voordracht). 	<ul style="list-style-type: none"> RvT en (G)MR zijn gesprekspartners voor belangrijke thema's binnen het schoolbestuur: onderwijskwaliteit, goed bestuur en goed werkgever- en werknemerschap.
2. Overleg meer info	<ul style="list-style-type: none"> De RvT is wettelijk verplicht om (minimaal) twee keer per jaar overleg te voeren met de (G)MR over de hoofdlijnen van het beleid, Deze overlegverplichting is voor de RvT een onmisbaar onderdeel van het toezicht op het functioneren van het CvB¹. Het is van groot belang dat dit overleg een goede, beleidsrijke invulling krijgt, waarbij de RvT relevante informatie van de (G)MR krijgt over het bestuurlijk handelen van de het CvB en het functioneren van de individuele CvB-leden. 	<ul style="list-style-type: none"> De (G)MR informeert de RvT in het algemeen over het functioneren van de medezeggenschap en hoe goede medezeggenschap door het CvB wordt gefaciliteerd en gestimuleerd. De (G)MR neemt ook over andere thema's het initiatief voor overleg met de RvT (initiatiefrecht). 	<ul style="list-style-type: none"> De agenda voor het overleg tussen RvT en (G)MR wordt in overleg met de RvT vormgegeven. Mogelijke gesprekstema's zijn: strategisch meerjarenplan; naleving Codes Goed Bestuur en Toezicht; functioneren governance-driehoek; toezichtkader en andere (actuele) gesprekstema's.
3. Financiën meer info	<ul style="list-style-type: none"> De RvT keurt de begroting, de jaarrekening en het strategisch meerjarenplan goed. 	<ul style="list-style-type: none"> De (G)MR heeft adviesrecht op hoofdlijnen van het meerjarig financieel beleid. 	<ul style="list-style-type: none"> Voor een goede beoordeling van de jaarstukken is het noodzakelijk en gewenst dat de RvT ook informatie inwint bij de (G)MR. De beoordeling van het meerjarig financieel beleid door (G)MR wint aan kwaliteit wanneer de (G)MR hierbij ook de expertise binnen de RvT benut.
4. Benoeming bestuurders en toezichthouders meer info	<ul style="list-style-type: none"> De RvT benoemt en ontslaat bestuurders en voert de functionerings- en beoordelingsgesprekken. De RvT fungeert hierbij als werkgever (bevoegd gezag). De RvT benoemt en ontslaat haar eigen leden. 	<p>De (G)MR heeft adviesrecht bij benoeming en ontslag van bestuurders en vaststelling van het openbare profiel. De (G)MR heeft adviesrecht bij vaststelling van de competentieprofielen van de toezichthouders en recht op voordracht van één RvT-lid².</p>	<ul style="list-style-type: none"> Een goed samenspel tussen RvT en (G)MR is van groot belang voor het draagvlak voor het profiel en de benoeming van nieuwe CvB- en RvT-leden. Het is belangrijk dat (G)MR vroegtijdig bij het proces wordt betrokken en vertegenwoordigd is in de sollicitatie-commissies.
5. Professionele ontwikkeling meer info	<ul style="list-style-type: none"> Permanente scholing en professionalisering van toezichthouders en (G)MR-leden is noodzakelijk en gewenst. 	<ul style="list-style-type: none"> Dit wordt voor (G)MR-leden door de werkgever gefaciliteerd in tijd en geld. 	<ul style="list-style-type: none"> (Gezamenlijke) scholing en onderlinge kennisdeling zorgen voor een betere toerusting van RvT en (G)MR voor hun steeds zwaardere verantwoordelijkheden en bevoegdheden.
6. Andere contacten meer info	<ul style="list-style-type: none"> De RvT voert als vertegenwoordiger van de maatschappelijke omgeving van het schoolbestuur een interne en externe dialoog met verschillende partners en stakeholders, waaronder de medezeggenschap. 	<ul style="list-style-type: none"> De (G)MR behartigt de belangen van personeel, ouders en leerlingen en onderhoudt regelmatig contact met deze 'achterbannen'. 	<ul style="list-style-type: none"> Verschillende contacten met de scholen en met maatschappelijke omgeving kunnen RvT en (G)MR gedeeltelijk samen onderhouden. RvT en (G)MR kunnen ook samen optrekken bij signalen en incidenten bij scholen.

1. Bestuur en intern toezicht kunnen op verschillende wijze zijn ingericht. In deze handreiking gebruiken wij de termen College van Bestuur (CvB) en Raad van Toezicht (RvT).

De inhoud van deze handreiking is ook van toepassing op andere vormen van bestuur en toezicht.

2. Bij bevoegde gezagen voor openbaar onderwijs worden de leden van de RvT formeel benoemd door de gemeenteraad.

1.

Algemeen

Het beste onderwijs voor iedere leerling. Dat is de maatschappelijke opdracht waar het primair en voortgezet onderwijs voor staan. Het bestuur (CvB) is primair verantwoordelijk voor het verzorgen van onderwijs. Dit doet zij in samenspel met de medezeggenschap ((G)MR) en het intern toezicht (RvT)³. Deze drie zijn onmisbare schakels in de zogenaamde governance-driehoek⁴.

Via de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad ((G)MR) hebben leerlingen, ouders en personeel advies- en instemmingsrecht en zijn zij betrokken bij het beleid van de scholen en besturen voor de korte en langere termijn. Het interne toezicht, meestal vormgegeven in een Raad van Toezicht (RvT), keurt de financiële jaarstukken en het strategisch meerjarenplan van het bestuur goed. Ook ziet de RvT toe op het bestuurlijk handelen en heeft het als strategisch partner een adviserende rol voor het bestuur. De RvT ziet er ook op toe dat het bestuur haar zorgplicht voor het faciliteren van de medezeggenschap goed vervult, evenals de horizontale dialoog met interne en externe partners. Daarnaast benoemt en ontslaat de RvT leden van het CvB. Richtlijnen en aanbevelingen hierover zijn opgenomen in de [code Goed Toezicht](#) (zie kader). Ook de [code goed bestuur in het primair onderwijs](#) en de [code goed onderwijsbestuur voortgezet onderwijs](#) benadrukken het belang van medezeggenschap.

De [Code Goed Toezicht](#) ondersteunt onder andere de RvT bij het voeren van de in- en externe dialoog, waaronder de medezeggenschap. Daarnaast geeft de code normen en good practices voor de praktische samenwerking tussen bestuur, toezicht en medezeggenschap. Daarbij hoort dat de RvT de (G)MR in haar bevoegdheden respecteert en regelmatig overleg met de (G)MR voert. De code benadrukt het belang van regelmatig overleg met het bestuur, met de medezeggenschap en met interne en externe betrokkenen.

Bij de periodieke evaluatie van functioneren van de RvT als collectief wordt nadrukkelijk gekeken naar het samenspel met het bestuur, met de medezeggenschap en andere betrokkenen. De RvT bespreekt de opbrengsten en verbeterpunten uit de evaluatie met het bestuur en de medezeggenschap.

De driehoeksrelatie tussen bestuur, medezeggenschap en intern toezicht is geen hiërarchische relatie. Zij hebben ieder een eigenstandige verantwoordelijkheid, maar in hun (gezamenlijke) overleg is gelijkwaardigheid uitgangspunt. Samen zijn zij onmisbare schakels bij het verzorgen van kwalitatief hoogwaardig onderwijs en goed werkgeven- en werknemerschap binnen de scholen.

De toezichthouder is aanspreekbaar

De toezichthouder vervult zijn taak onafhankelijk van het schoolbestuur en houdt in dat kader tenminste twee maal per jaar een gesprek met de (G)MR over de hoofdlijnen van het beleid, het functioneren van de medezeggenschap en de prestaties van het schoolbestuur. Bij disfunctioneren van het schoolbestuur attendeert de (G)MR de toezichthouder op de situatie.

3. Het model met een College van Bestuur (CvB) en een Raad van Toezicht (RvT) is de meest voorkomende bestuursmodel

4. Daarbij is de scheiding tussen bestuur en toezicht wettelijk verankerd (art 17a WPO)

De relatie tussen (G)MR en RvT is verstevigd. In de Wet versterking bestuurskracht is geregeld dat er voortaan tenminste twee keer per jaar overleg plaatsvindt tussen (G)MR en RvT over de hoofdlijnen van het beleid, het functioneren van de medezeggenschap en de prestaties van het schoolbestuur⁵. Bij disfunctioneren van het schoolbestuur attendeert de (G)MR de toezichthouder op deze situatie. Naast deze formele overlegverplichtingen zijn er andere manieren om het samenspel tussen (G)MR en RvT te versterken. Naast het formele overleg spelen zowel (G)MR als RvT een belangrijke rol in de horizontale dialoog.

Kortom:

**Goed samenspel
tussen (G)MR en RvT
is een WIN-WIN**

In deze handreiking beschrijven wij het samenspel tussen RvT en (G)MR. We doen suggesties voor het vormgeven van de relatie tussen RvT en (G)MR in de dagelijkse praktijk. Daarnaast beschrijven we een aantal voorbeelden uit de praktijk.

5. Gespreksanker 3 [advies Goede Medezeggenschap](#)



2.

Overleg

In de Wet versterking bestuurskracht⁶ is bepaald dat de RvT twee keer per jaar overleg pleegt met de (G)MR. Via deze wet is gewaarborgd dat er structureel overleg plaatsvindt tussen (G)MR en RvT. Door regelmatig met de (G)MR te spreken, krijgt de RvT een beter beeld van de gang van zaken op de school en wat er leeft bij leerlingen, ouders en personeel. De RvT is dan beter in staat om feedback te geven op het professionele handelen van de bestuurder(s).

MR of GMR?

De inrichting van de medezeggenschap is beschreven in het medezeggenschapsstatuut. Daarin wordt aangegeven welk onderwerp op welk niveau wordt besproken. Ook wordt daar het contact met de RvT beschreven.

Bij bestuur met meerdere scholen heeft in de regel elke school een eigen MR en is er een overkoepelen de GMR. Die GMR is het aangewezen orgaan voor het overleg met de RvT. Een lid van een MR kan aan dit overleg deelnemen, bijvoorbeeld als er iets belangrijks speelt op zijn of haar school. Los hiervan is een overleg tussen de RvT en een afzonderlijke MR mogelijk, wanneer dat past in het governance-model en de taakopvatting van de RvT.

Initiatief

Omdat het gaat om een overlegverplichting van de RvT ligt daar ook het initiatief voor het plannen en organiseren van het overleg tussen RvT en (G)MR.

Dit betekent niet dat de (G)MR hierin per definitie volgend is. De (G)MR heeft op grond van de WMS een wettelijk initiatiefrecht⁷ voor overleg met het bevoegd gezag. College van Bestuur (CvB) en RvT vormen samen het bevoegd gezag. De (G)MR kan het wettelijk initiatiefrecht dus ook benutten voor het initiëren van overleg met de RvT⁸.

Tips

De vorm van het overleg is niet voorgeschreven. Het overleg kan door (G)MR en RvT naar eigen inzicht worden vormgegeven, rekening houdend met de aard van het overleg. Zo vraagt een overleg over actuele problemen om een heel andere setting dan kennisdeling over een bepaald thema of een gesprek over het strategisch meerjarenplan. Bij een themabijeenkomst is het bijvoorbeeld ook een optie om een keer een dagvoorzitter of een expert van buiten uit te nodigen.

Agenda

Los hiervan is het wenselijk dat RvT en (G)MR samen de agenda en gesprekstema's bepalen voor het halfjaarlijkse overleg. Voor goede programmering van het overleg kan een agendacommissie worden ingericht die uit de voorzitters en secretarissen van (G)MR en RvT bestaat.

In de codes Goed Bestuur is bepaald dat RvT en CvB werken met een **Toezichtkader** waarin is bepaald waarop de RvT toezicht houdt en welke criteria daarvoor gelden. Deze criteria hebben betrekking op de breedte van de bestuurlijke opdracht: onderwijs, (sociale) veiligheid, werkgeverschap, huisvesting en financiën. Suggestie is om in het overleg tussen (G)MR en RvT deze verschillende beleidsterreinen na elkaar te bespreken.

6. Artikel 17c, lid 3, WPO en artikel 28i, lid 3, WEC en artikel 24e1, lid 3, WVO

7. Artikel 6, lid 2, Wms

8. Zie [advies Goede Medezeggenschap](#): De toezichthouder is aanspreekbaar

Tips

Door de voorzitter van de (G)MR en van de RvT bij toerbeurt het overleg voor te zitten wordt de gelijkwaardigheid van het overleg zichtbaarder. Stuur daarnaast de agenda vooraf naar het bestuur, zodat zij op de hoogte zijn van wat er speelt en hetgeen besproken wordt. Dit bevordert de transparantie.

Ook een **strategisch meerjarenplan** is een belangrijk gespreksonderwerp voor het overleg tussen (G)MR en RvT. De (G)MR heeft adviesrecht op (onderdelen) van een strategisch meerjarenplan, waaronder de hoofdlijnen van meerjarig financieel beleid. De RvT moet goedkeuring verlenen aan een strategisch meerjarenplan, indien van toepassing. Het heeft dus zeker meerwaarde wanneer de (G)MR het overleg met de RvT benut voor uitwisseling en afstemming over een strategisch meerjarenplan. Suggestie is daarbij om zowel vooruit als terug te blikken: worden de goede besluiten genomen over het te voeren beleid? Worden met dit beleid de strategische doelstellingen gerealiseerd? Wordt het beleid ook uitgevoerd zoals voorgenomen? Worden met dit beleid de beoogde effecten behaald? Zo niet, welke koerswijziging is er nodig? Overigens worden zowel RvT als (G)MR steeds vaker 'aan de voorkant' door het CvB bij de totstandkoming van een strategisch meerjarenplan betrokken.

Tips

Schoolbesturen kiezen er steeds vaker voor een aanpak waarbij het strategisch beleidsplan samen met verschillende actoren en stakeholders tot stand komt. In zo'n interactieve aanpak worden (G)MR en RvT al aan de voorkant nauw betrokken bij de totstandkoming van het strategisch meerjarenplan. Dit is een gewenste ontwikkeling. RvT en (G)MR kunnen gedurende het proces informeel met elkaar afstemmen, waar dat mogelijk en gewenst is. Er moet voorkomen worden dat de onafhankelijke positie van zowel (G)MR als RvT ten opzichte van het CvB verwatert. Beiden moeten zich vrij voelen om het eindresultaat vrij te beoordelen. Dit geldt zowel voor het advies van de (G)MR op het meerjarig financieel beleid als voor de goedkeuring van het strategisch meerjarenplan door de RvT.

Naleving Codes Goed Bestuur en Toezicht

Ook de Code Goed Bestuur en de Code Goed Toezicht 1.0 kunnen een mooie kapstok zijn voor het overleg tussen RvT en (G)MR. Aan de hand van de codes kan worden nagegaan of het schoolbestuur (nog steeds) voldoet aan de lidmaatschapseisen (verplichtende bepalingen) in de codes en invulling geeft aan principes van de Code Goed Bestuur. Met name de (G)MR kan deze principes afzetten tegen de dagelijkse praktijk op de school/scholen van het bestuur. De code Goed Toezicht biedt een mooie kapstok voor een gesprek over hoe de RvT de principes uit de code invult.

Functioneren governance-driehoek

Gespreksonderwerp is ook de onderlinge relatie tussen Bestuur en Medezeggenschap, Medezeggenschap en Toezicht en Toezicht en Bestuur ('De assen van de driehoek'). Bij de relatie tussen bestuur en toezicht gaat het daarbij onder andere om de vraag hoe de medezeggenschap functioneert. Wordt er een zorgvuldig proces van besluitvorming doorlopen? Uiteindelijk gaat het erom dat zorgvuldige besluiten worden genomen waarbij de medezeggenschap op een goede manier is betrokken en zijn wettelijke taak kan uitoefenen. De bestuurder is uiteindelijk verantwoordelijk voor het goed kunnen functioneren van de medezeggenschap. Als de medezeggenschap niet goed functioneert, is dat relevant bij het gesprek van de RvT, in de rol van werkgever, met de bestuurder(s) en beoordeling van hun functioneren.

De RvT benoemt en ontslaat niet alleen de bestuurders, maar voert ook functionerings- en beoordelingsgesprekken met de individuele bestuurders (gesprekscyclus). Die gesprekken worden in de regel gevoerd door de remuneratiecommissie of werkgeverscommissie van de RvT. Als onderdeel van 360° feedback kan de remuneratiecommissie ook feedback ophalen bij de (volledige) (G)MR. Vanuit een oogpunt van transparantie is het wel gewenst dat de betreffende bestuurder hiervan op de hoogte is. Daarnaast moet de vertrouwelijkheid gewaarborgd zijn, omdat het in de functionerings- en beoordelingsgesprekken niet alleen gaat om de door bestuurders behaalde resultaten, maar ook over gedrag en andere relationele aspecten. Er zijn daarom ook andere procedures denkbaar en wellicht wenselijk dan agendering voor het halfjaarlijkse overleg RvT-(G)MR. Op een vergelijkbare manier kan de RvT in het kader van de periodieke zelfevaluatie bij de (G)MR feedback ophalen over het eigen functioneren. Hierbij kan de code Goed Toezicht een goed kader bieden.

Onderhouden van de relatie tussen (G)MR en RvT

RvT en (G)MR vernieuwen zich steeds. Zo gelden voor de RvT-leden maximale zittings-termijnen. Dit betekent dat er herhaald kennis wordt gemaakt met nieuwe leden van de RvT. Maar ook binnen de (G)MR zijn er regelmatig mutaties. Vernieuwing van (G)MR kan aanleiding zijn voor informatie-uitwisseling over het governance-model en het toezicht-kader. Op hun beurt kan er bij nieuwe RvT-leden behoefte zijn aan informatie over de werkwijze van de (G)MR.

Tip

Informeel elkaar voor het overleg over nieuwe leden, zodat kennismaking niet te veel tijd neemt ten koste van het inhoudelijke gesprek tussen RvT en (G)MR.

Voor een goede relatie tussen RvT en (G)MR kan het gewenst zijn dat er ook regelmatig individuele gesprekken plaatsvinden tussen individuele RvT- en (G)MR-leden. Bijvoorbeeld tussen de voorzitters of met een lid dat op voordracht van de (G)MR in de RvT is benoemd.

Met of zonder CvB

De vorm van het overleg is niet vastgelegd in de wet. RvT en (G)MR maken samen afspraken over wie aanwezig is bij het overleg. Het overleg kan plaatsvinden tussen de voltallige raden, maar dat is niet voorgeschreven. Je kunt ook andere overlegvormen afspreken. De RvT is niet alleen belast met het toezicht, maar is ook de werkgever van het bestuur. De RvT is ervoor verantwoordelijk dat de bestuurder verantwoording aflegt aan de organisatie, de medezeggenschap en de RvT.

De aanwezigheid van de bestuurder bij dit overleg is een aandachtspunt. De (G)MR en de RvT moeten vrijuit met elkaar kunnen spreken. Het is mogelijk dat er onderwerpen op de agenda staan waarbij de aanwezigheid van de bestuurder wenselijk is. Bijvoorbeeld als er inhoudelijke thema's worden besproken die van strategisch belang zijn voor de organisatie. (G)MR en RvT bepalen samen of en wanneer dat het geval is.

Onderwerpen voor de agenda

Afgaande op actuele ontwikkelingen en toekomstverwachtingen rondom het onderwijs, zijn er verschillende onderwerpen die regelmatig op de agenda van het halfjaarlijks overleg zullen terugkeren:

- Onderwijsbevoegdheden
- Coronacrisis - afstandsonderwijs
- Geschillen tussen (G)MR en CvB (evaluatief)
- Huisvesting
- Inspectietoezicht
- Kansenongelijkheid
- Kwaliteit van onderwijs
- Leerlingendaling
- Lerarentekort/werkdruk
- Vermogenspositie-instelling



3.

Financiën

Eén van de kerntaken van de RvT is het financiële toezicht. De RvT heeft daarbij de wettelijke bevoegdheid om de begroting, de jaarrekening en het strategisch beleidsplan (zie 2.) van het schoolbestuur goed te keuren. De (G)MR heeft een adviesrecht op hoofdlijnen van het meerjarig financieel beleid. Ook het thema financiën vraagt dus om een goed samenspel tussen RvT en (G)MR.

Bij goedkeuring van de begroting en jaarrekening gaat de RvT, mede op basis van de accountantsverklaring, na of sprake is geweest van een rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Waar het de doelmatigheid betreft kan ook de (G)MR hierover informatie verstrekken aan de RvT. Ook los daarvan kan het voor de RvT van belang zijn wat de visie is van de (G)MR of het personeels- of ouders/leerlingendeel daarvan, op onderdelen van de begroting en jaarrekening. Het is daarom belangrijk dat RvT en (G)MR regelmatig informatie uitwisselen over financiële zaken.

Tip

Als er meerdere nieuwe leden in de (G)MR en RvT zijn kan het zinvol zijn om de begroting door te spreken met een deskundige die toelichting kan geven.

4.

Benoeming (en ontslag) nieuwe bestuurders en toezichthouders

Zoals eerder aangegeven is de RvT werkgever (bevoegd gezag) van de bestuurder(s). De RvT benoemt en ontslaat bestuurders en voert functionerings- en beoordelingsgesprekken.

De (G)MR heeft een adviesrecht bij het benoemen van nieuwe bestuurders of bij het verlengen van de benoemingstermijnen. De (G)MR adviseert de RvT daarbij ook over het openbare functieprofiel. Het conceptfunctieprofiel kan worden geagendeerd voor het halfjaarlijkse overleg, als dit past in de planning van de sollicitatieprocedure. Anders moet hiervoor een aparte procedure worden ingericht. Het is daarbij gewenst dat de (G)MR in een vroeg stadium wordt betrokken bij het opstellen van het profiel en het vervolg van de procedure.

Daarnaast heeft de (G)MR een adviesrecht bij benoeming van nieuwe leden van de RvT, waarbij zij een bindende voordracht doet voor benoeming van één lid van de RvT. De RvT kan de (G)MR vragen om daarnaast nog een niet-bindende voordracht te doen. (zie ook casus)

Tip

Betrek de (G)MR in een vroeg stadium van de procedure en bij het opstellen van het profiel.

5.

Professionele ontwikkeling

Nu de (G)MR meer wettelijke bevoegdheden krijgt, bijvoorbeeld ten aanzien van financiële zaken, betekent dit ook dat er meer kennis nodig is om goed onderbouwd in te stemmen met of te adviseren over bestuursbesluiten. Ook de RvT wordt steeds meer aangesproken op haar verantwoordelijkheden. Toezichhouden is een vak en er is dus continu aandacht nodig voor professionalisering; een van de principes in de Code Goed Toezicht.

Het is daarom zeker aan te bevelen om als RvT en (G)MR sommige scholingstrajecten, volledig of gedeeltelijk, gezamenlijk op te pakken. Zo zouden de RvT en (G)MR bijvoorbeeld gezamenlijk een training kunnen volgen over het governancemodel dat hun bestuur toepast. Meerwaarde daarvan is dat daarmee meer duidelijkheid voor de (G)MR ontstaat over de werkwijze van de RvT. Omgekeerd is ook meer inzicht bij de RvT in de werkwijze van de (G)MR gewenst. Ook kan een RvT na afloop van zo'n traject de (G)MR vragen om te reflecteren op de leeropbrengsten van de RvT.

Ook los van specifieke scholingstrajecten kan kennisdeling tussen (G)MR en RvT plaatsvinden over specifieke onderwerpen. Daarbij gaat het om een goede, gezamenlijke, duiding van actuele onderwerpen. Samen kunnen RvT en (G)MR ervoor zorgen dat zij over voldoende kennis beschikken om een goed oordeel te kunnen vellen.

Uiteraard is het noodzakelijk en gewenst dat voor de professionaliseringsactiviteiten van (G)MR en RvT voldoende tijd en middelen beschikbaar zijn. De (G)MR wordt hiertoe gefaciliteerd door de werkgever (bevoegd gezag).



6.

Andere contactmomenten

Naast het halfjaarlijks overleg zijn er verschillende momenten waarop leden van de RvT en de (G)MR elkaar kunnen ontmoeten of situaties waarin informeel overleg noodzakelijk of gewenst is.

Start- en nieuwjaarsbijeenkomsten

Bijeenkomsten bij de start van het schooljaar of nieuwjaarsbijeenkomsten zijn goede momenten om als RvT- (G)MR-leden informeel contact te hebben met individuele leraren en andere personeelsleden, schoolleiders en bestuurders, maar ook met elkaar.

Gezamenlijke schoolbezoeken

Een optie is om als (delegaties van) RvT en (G)MR gezamenlijk op 'werkbezoek' te gaan bij één van de scholen van het schoolbestuur. Tijdens die schoolbezoeken kunnen specifieke thema's aan de orde komen (bijvoorbeeld: sociale veiligheid) of specifieke problematiek waar de betreffende school mee te maken heeft (bijvoorbeeld: COVID-19 en leerlingen uit achterstandsgezinnen).

Ouder- en leerlingenraden

Een andere interessante gesprekspartner voor RvT en (G)MR zijn ouder- en leerlingenraden van scholen.

Naast deze vrijwillige contactmogelijkheden zijn er ook specifieke situaties waarin informeel overleg tussen (G)MR-RvT-Bestuur noodzakelijk is.

Signalen

RvT en (G)MR-leden ontvangen via ouders en leerlingen signalen over bijvoorbeeld conflict-situaties, ongewenst gedrag en vermoedens van integriteitsschendingen. Dit zijn lastige situaties waarin vaak de privacy van betrokkene(n) in het geding is. In veel gevallen is het de aangewezen weg om met instemming van betrokkene(n), de schoolleider of het CvB op de hoogte te stellen van het betreffende signaal. RvT en (G)MR hebben hier ieder een eigen verantwoordelijkheid. Afhankelijk van de aard van het signaal, kan het noodzakelijk en gewenst zijn dat zowel (G)MR- en RvT-leden geïnformeerd en betrokken worden .

“Zwaar weer”

Er zijn ook grotere kwesties waarbij een school of scholengroep in zwaar weer komt en dit om (gezamenlijke) aandacht van RvT en (G)MR vraagt. Problemen rondom het schoolbestuur of één van de scholen kan terecht of onterecht veel aandacht van de (landelijke) media krijgen. Denk hierbij aan voorgenomen al dan niet 'gedwongen' scholen- of bestuurlijke fusies, grootschalige huisvestingsplannen of problemen rondom de rechtsgeldigheid van examens. Ook bij dergelijke kwesties is het belangrijk dat er een goed (informeel) samenspel is tussen RvT en (G)MR. Daarbij bestaat het risico dat het belang van goed onderwijs ondergesneeuwd raakt. RvT en (G)MR kunnen samen bijdragen aan een goede belangafweging.

Tip

Zowel bij signalen als bij grotere kwesties zijn duidelijke communicatielijnen van groot belang. Daarbij heeft het CvB in principe het voortouw. Betrokkenheid van (G)MR en RvT bij het kiezen van de juiste communicatielijn is in veel gevallen wel gewenst. Anders is het wanneer de positie van het CvB zelf in het geding is. Dan is het aan de RvT om de communicatie te verzorgen. In het uitzonderlijke geval dat het signaal of de kwestie zowel de positie van het CvB als de RvT betreft kan eigen communicatie van de (G)MR noodzakelijk zijn. Ook dan is zorgvuldigheid gewenst. Dit om onnodige onrust te voorkomen en de continuïteit van het onderwijs niet in gevaar te brengen. Nog beter is om, voordat een 'crisisituatie' zich voordoet, al een communicatieplan/ richtlijn te hebben afgesproken met I(G)MR-RvT-Bestuur.



7.

Meer informatie

Zie voor meer informatie: [Alliantie Medezeggenschap & Governance](#)

VTOI  NVTK



Sterk Medezeggenschap
BINDEN, BOEIEN & GROEIEN

www.sterkmedezeggenschap.nl