



Handreiking Relatie (G)MR en raad van toezicht

Inleiding

Bij een onderwijsbestuur zijn er drie partijen die een rol spelen bij het bepalen van het beleid: het bestuur, het toezichthoudend orgaan (vaak genaamd: raad van toezicht) en de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad: de (G)MR¹.

Deze handreiking bestaat uit, na een korte introductie over de drie partijen, uit de twee onderdelen waar de GMR en RvT met elkaar te maken hebben.

1. Overleg GMR-RvT
2. Rol GMR bij benoeming RvT-leden

Het bestuur

De stichting (dat is doorgaans de organisatievorm in het onderwijs) is volgens de wet het bevoegd gezag. De stichting wordt bestuurd door het bestuur, dat in de meeste gevallen bestaat uit één persoon. Daarmee rust bij het bestuur het wettelijke bevoegd gezag. Het beleid wordt opgesteld door het bestuur.

De raad van toezicht

Het toezichthoudend orgaan is de werkgever van het bestuur. In het onderwijs wordt dit orgaan veelal de raad van toezicht (RvT) genoemd. De RvT heeft drie taken:

- het controleren van het bestuur;
- het adviseren van het bestuur;
- het werkgeverschap van het bestuur.

Op een aantal momenten dient het bestuur goedkeuring te verkrijgen van de raad van toezicht voor het kunnen nemen van besluiten, namelijk bij de vaststelling van strategisch beleid, de vaststelling van de begroting en de vaststelling van het bestuursverslag.

De (G)MR

Elke school heeft een medezeggenschapsraad (MR) en wanneer een bestuur meer dan één school heeft dient er ook een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) te zijn. De MR denkt mee over beleid op schoolniveau, de GMR denkt mee over beleid op bestuursniveau. Zonder advies of instemming van de (G)MR kan het bevoegd gezag bepaalde besluiten niet nemen. Deze zijn vastgelegd in de Wet medezeggenschap op scholen (WMS).

¹ In geval van een eenpitter (een bestuur met één school, dient 'MR' gelezen te worden waar 'GMR' staat).



1 Overleg GMR-RvT

Het bestuur, de raad van toezicht en de GMR samen worden ook wel de ‘governance driehoek genoemd’. Zij kunnen niet zonder elkaar en zijn elk vanuit hun eigen rol verantwoordelijk voor het goed functioneren van de organisatie. Daarom is het van belang dat de drie partijen elkaar kennen en elkaars rol goed begrijpen.

De wetgever heeft bepaald dat de GMR en raad van toezicht minstens twee keer per jaar met elkaar moeten overleggen (artikel 17c lid 3 WPO, artikel 3.3 lid 5 WVO en artikel 28i lid 1 sub 3 WEC). In de memorie van toelichting op deze wetsbepaling staat dat het doel van het overleg is om als toezichthouder beter geïnformeerd te worden over de stand van zaken binnen de organisatie, dat de RvT weer beter in staat stelt om feedback te geven over het gedrag van bestuurders.

1.1 Voorbereiden van het overleg

Er zijn geen afspraken over hoe het overleg dient te zijn voorbereid. In de praktijk is zichtbaar dat het overleg de ene keer door de raad van toezicht en de ene keer door de GMR wordt voorbereid. Ook is niet geregeld of het bestuur wel of niet aanwezig is bij deze overleggen. In de praktijk wordt er vaak voor gekozen om het bestuur een keer per jaar wel en een keer per jaar niet te laten sluiten.

Het is aan te raden om met elkaar een lijst van mogelijke gespreksonderwerpen te maken. Daarbij is het verstandig om in elk geval één keer tijd te besteden aan het elkaar leren kennen dat meer is dan alleen een voorstelrondje. Het is ook verstandig om van elkaar te weten te komen hoe je de betrokkenheid bij de organisatie ervaart en wat de motivatie was om in de GMR dan wel raad van toezicht plaats te nemen. In geval van een grote GMR kan dit ook in kleinere groepen gebeuren.

1.2 Mogelijke gespreksonderwerpen

Waar de RvT en GMR het met elkaar over hebben staat vrij. Een deel van het overleg zal gaan over wat er in het betreffende gremium het afgelopen jaar is gebeurd: elkaar op de hoogte houden van ontwikkelingen dus. Probeer echter te voorkomen dat het grootste deel van de tijd hieraan wordt besteed. Een geïnteresseerde RvT kan immers het jaarverslag van de GMR lezen en andersom geldt hetzelfde. Een aantal mogelijke onderwerpen om tijdens het overleg te bespreken zijn de volgende

1.2.1 Bezoldiging raad van toezicht

Een goed onderwerp om over te spreken is de bezoldiging van de raad van toezicht. De RvT beslist zelf hoeveel de leden verdienen, binnen het kader van de Wet Normering Topinkomens (WNT). In het jaarverslag van het bevoegd gezag moet worden opgenomen wat elk lid van de RvT aan vergoeding heeft ontvangen. De VTOI/NVTK, de vereniging van



toezichthouders, adviseert de raad van toezicht om zich te verantwoorden over de gemaakte keuzes over de bezoldiging, bijvoorbeeld ten overstaan van de GMR. Het is daarom een goed gesprek om eens te voeren, ook al vinden veel mensen dat soms lastig.

1.2.2 Strategisch beleidsplan

Het strategisch beleidsplan kan ook een mooi onderwerp van gesprek zijn. Welke uitgangspunten worden gehanteerd, welke keuzes worden gemaakt? Het is goed om te realiseren dat een goed 'gesprek' niet alleen in gespreksvorm hoeft: variëren met werkvormen is prima. RvT en GMR kunnen ook een facilitator inhuren voor het leiden van het gesprek met allerlei werkvormen, bijvoorbeeld over inhoudelijke onderwerpen uit het beleidsplan. Het doel van het gesprek is overigens niet om het eens te worden met elkaar, maar om elkaar en elkaars rol beter te leren kennen en te weten hoe het andere gremium naar bepaalde zaken kijkt.

1.2.3 Overige mogelijke onderwerpen

Naast bovenstaande twee onderwerpen zijn er nog tal van mogelijke bespreekpunten te bedenken, zoals:

- Arbeidsmarkt/strategisch personeelsbeleid
- Besturingsmodel van de organisatie
- Functioneren van de medezeggenschap op bestuurs- en schoolniveau
- Kansengelijkheid
- Leiderschap
- Onderwijskwaliteit en innovatie
- Samenwerking tussen het bestuur en de GMR
- Veiligheid
- Wat ging er mis?
- Wat kan er minder?



2 Rol GMR bij benoeming RvT-leden

In onderdeel 1 is toegelicht waarom het van belang is dat de GMR en RvT regelmatig met elkaar in contact staan. In dit onderdeel wordt ingegaan op de rol van de GMR bij het benoemen én herbenoemen van leden van de raad van toezicht.

2.1 Competentieprofielen

Elke raad van toezicht kent competentieprofielen waaraan toezichthouders moeten voldoen. Er zijn twee typen competentieprofielen: het algemene competentieprofiel en specifieke competentieprofielen. Het algemene competentieprofiel bevat eisen waaraan alle RvT-leden moeten voldoen, specifieke competentieprofielen zijn gericht op bepaalde kennis en vaardigheden die in de RvT aanwezig moeten zijn. Zo zorgt de RvT ervoor dat alle noodzakelijke expertise binnen de raad aanwezig is.

Het is aan te raden dat de RvT de competentieprofielen minimaal een keer per 4 jaar controleert en opnieuw vaststelt. Bij het (opnieuw) vaststellen van de competentieprofielen voor toezichthouders heeft de GMR adviesrecht (artikel 11 lid 1q WMS). In het medezeggenschapsreglement is de termijn opgenomen waarbinnen de GMR dit advies dient uit te brengen. Gebruikelijk is deze termijn zes weken.

2.1.2 Algemene competentieprofiel

Met het vaststellen van dit algemene profiel wordt al veel richting gegeven aan hoe de RvT moet zijn samengesteld. Het gesprek hierover kan bijvoorbeeld gaan over vragen als:

- **Ouders in de RvT.** Is het wenselijk dat een of meerdere leden ook ouders zijn met kinderen op school, of juist niet?
- **Binding met de regio.** Hoeveel leden moeten binding hebben met het voedingsgebied/de omgeving van de organisatie, en wat betekent deze binding precies?
- **Afspiegeling/diversiteit.** Hoe ziet de schoolpopulatie eruit en in welke mate moet dit terug te zien zijn in de raad van toezicht?

Het gesprek over deze onderwerpen is lang en ingewikkeld, zorg er dus voor dat er de tijd voor is om het te voeren, en niet pas gebeurt op het moment dat er een vacature is.

2.1.3 Specifieke competentieprofiel

Zodra er een vacature ontstaat, moet er ook een specifiek profiel komen, gericht op de werving van het nieuwe lid. Het is verstandig om als RvT ook hierover met de GMR tijdig van gedachten te wisselen. Ook als het specifieke profiel in de sollicitatiecommissie wordt besproken, is het nog steeds noodzakelijk dat de GMR de kans krijgt om advies te geven over het profiel. Het gesprek hierover gaat over de vraag of de benodigde kennis en vaardigheden goed over de profielen verdeeld zijn.



2.2 Sollicitatiecommissie

Vaak wordt bij de werving van nieuwe leden voor de raad van toezicht gewerkt met een sollicitatiecommissie (ook wel benoemingsadviescommissie (BAC) genoemd). De instelling en werking daarvan kan goed worden beschreven in een 'Reglement werving, selectie en benoeming leden RvT'. Meestal bestaat de sollicitatiecommissie uit vertegenwoordigers vanuit de RvT en de GMR. Vergeet in het voortgezet onderwijs niet ook een leerling uit de GMR deel te laten nemen.

Het is niet ongebruikelijk dat een van de bestuursleden (de voorzitter van het college van bestuur) als adviseur deel uitmaakt van de commissie. Dat kan handig zijn omdat via die weg de ondersteuning van de werkzaamheden van de commissie makkelijk kan worden georganiseerd. Tegelijkertijd zijn er ook argumenten te bedenken waarom het betrekken van de bestuurder bij de werving van zijn toekomstige toezichthouders geen goed idee is. Ook een onderwerp om het over te hebben dus.

De sollicitatiecommissie stelt doorgaans de wervingstekst (dat is iets anders dan het competentieprofiel) op en vast, hoewel het ook zo kan zijn dat de RvT dit zelf doet. Het is aan te raden om het gelijk ook te hebben over de criteria waarop de kandidaten zullen worden beoordeeld en hoe zwaar deze zullen wegen. Deze criteria moeten uiteraard wel worden afgeleid van het reeds vastgestelde competentieprofiel. Het voordeel van het vooraf spreken over deze criteria is dat dit het gesprek over de kandidaten objectivert. De persoonlijke affiniteiten krijgen zo niet de overhand.

De commissie ontvangt de binnengekomen sollicitaties en bespreekt deze na de sollicitatiedeadline. Als er een keuze is gemaakt (bij meerderheid van stemmen of unaniem), wordt deze voorgelegd aan het orgaan die de uiteindelijke voordracht doet. In de wet is opgenomen dat de medezeggenschap een bindende voordracht mag doen voor minstens één lid van de raad van toezicht (artikel 17a lid 2 WPO, artikel 3.1 lid 4 WVO en artikel 28g lid 2 WMS). Aanvullend geldt in het openbaar onderwijs dat ten minste een derde, doch geen meerderheid, van de leden wordt benoemd op bindende voordracht van de ouders (artikel 47 lid 4b WPO, artikel 3.8 lid 1b WVO, artikel 50 lid 4b WEC). Vaak wordt deze rol ingevuld door de oudergeleding van de GMR (OGMR). De uiteindelijke benoeming in het openbaar onderwijs geschiedt door de gemeenteraad, in het bijzonder onderwijs gaat de RvT zelf over de benoeming.

2.3 Bezoldiging

Minimaal een keer per jaar ontvangt de GMR 'schriftelijke gegevens over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken' met het toezichthoudend orgaan (artikel 8 lid 2g WMS). In gewoon Nederlands: wat verdienen de leden van de RvT en welke andere afspraken zijn er met hen gemaakt? Of liever: 'hebben zij hierover gemaakt',



want de raad van toezicht gaat over zijn eigen beloning. In principe is alle informatie hierover te vinden in het jaarverslag, waar ook wettelijk verplicht informatie over bezoldiging wordt opgenomen. Maar, zoals ook als optie is genoemd in onderdeel 1 van deze handreiking, kan dit ook een bespreekpunt zijn voor het halfjaarlijks overleg tussen de RvT en de GMR, zoals ook VTOI/NVTK nadrukkelijk suggereert om te doen.

2.4 Herbenoeming

In het eerder genoemde 'Reglement werving, selectie en benoeming leden RvT' is het ook goed om afspraken te maken over de wijze waarop een eventuele herbenoeming van een lid van de raad van toezicht plaatsvindt. Daarbij ligt het voor de hand dat in elk geval bij de leden die zijn benoemd op bindende voordracht van de GMR en op bindende voordracht van de ouders, deze geledingen ook weer worden betrokken.

2.5 Planning

In onderstaand schema is een voorbeeld te vinden van een tijdslijn die gevolgd kan worden als bekend is dat de termijn van een lid van de raad van toezicht eind november eindigt, de (G)MR een bindende voordracht heeft en het een openbaar onderwijsbestuur betreft.

Wanneer	Wat	Wie	Opmerkingen
<i>Ruim van tevoren</i>	Opstellen algemeen competentieprofiel	RvT	Adviesrecht GMR van toepassing.
Januari	Opstellen specifiek competentieprofiel	RvT (of sol. commissie)	
Februari	Adviesaanvraag competentieprofiel	RvT aan GMR	
April	Advies uitbrengen	GMR aan RvT	Als de GMR negatief adviseert, kan de RvT het advies overnemen of met redenen omkleed besluiten het naast zich neer te leggen. Zie artikel 34 WMS voor meer informatie.
	Uiterlijk: instellen sollicitatiecommissie	RvT	Indien gewenst kan de instelling van de sollicitatiecommissie dus ook helemaal naar voren in het proces worden gehaald.
	Opstellen wervingstekst	RvT (of sol. commissie)	
	Uitzetten vacature	RvT (of sol. commissie)	
Mei	Opstellen criteria beoordeling en weging	Sol. commissie	
Juni	Eerste selectie kandidaten en voeren gesprekken	Sol. commissie	
Juli	Voordracht aan (G)MR	Sol. commissie	
September	Voordracht door (G)MR	(G)MR	Deze bindende voordracht moet worden doorgeleid naar de gemeenteraad.
November	Benoeming	Gemeenteraad	In het bijzonder onderwijs zou het de RvT zelf zijn die overgaat tot benoeming.