



Vereniging voor katholiek
en christelijk onderwijs

Formele & informele medezeggenschap in het funderend onderwijs

WMS-congres: Weerbare medezeggenschap
Nieuwegein, 19 november 2025

Dit is Verus

inspiratie,
begeleiding en
ondersteuning
vanuit het hart



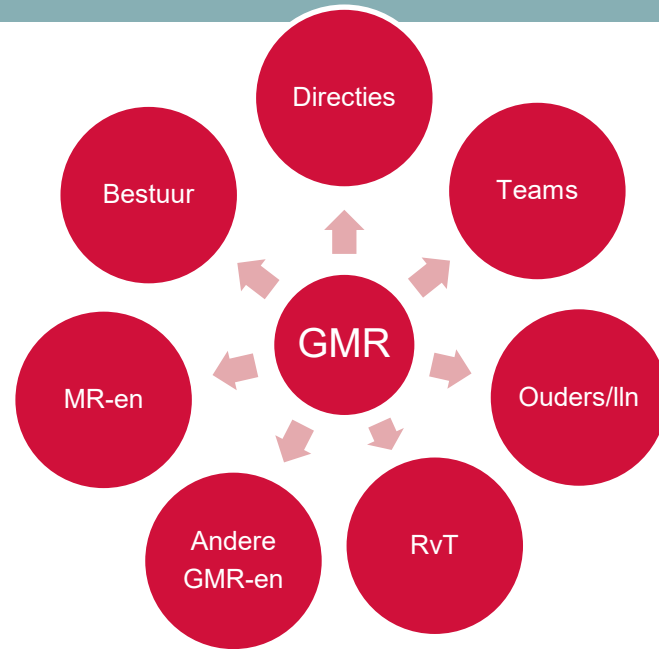
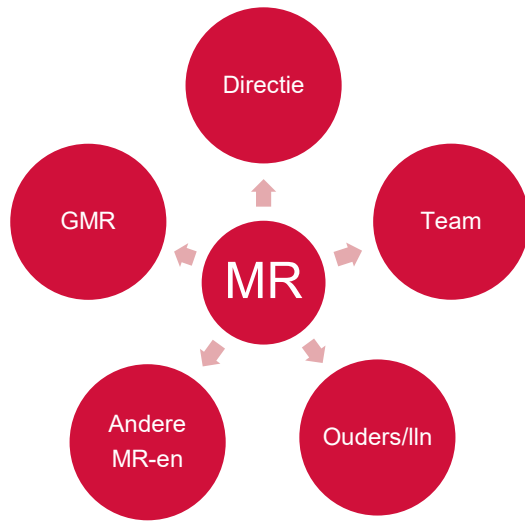
Vereniging voor katholiek
en christelijk onderwijs

www.verus.nl



Communicatie tussen bestuur en (G)MR: Hoe doe je dat?

Partners & Communicatie

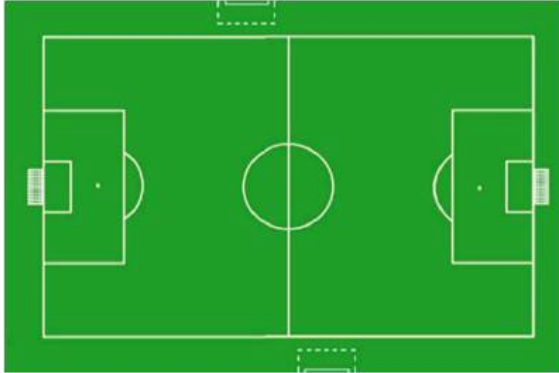




Het goede gesprek

- Hoe heeft de (G)MR invloed op het beleid?
- Willen we meebeslissen?
- Zijn we medeverantwoordelijk?
- Kortom, wat voor (G)MR willen we eigenlijk zijn?

Goede medezeggenschap – hoe doe je dat?



Speelveld?



Slagveld?

Afbakening: Waar gaat het niet over?

Details



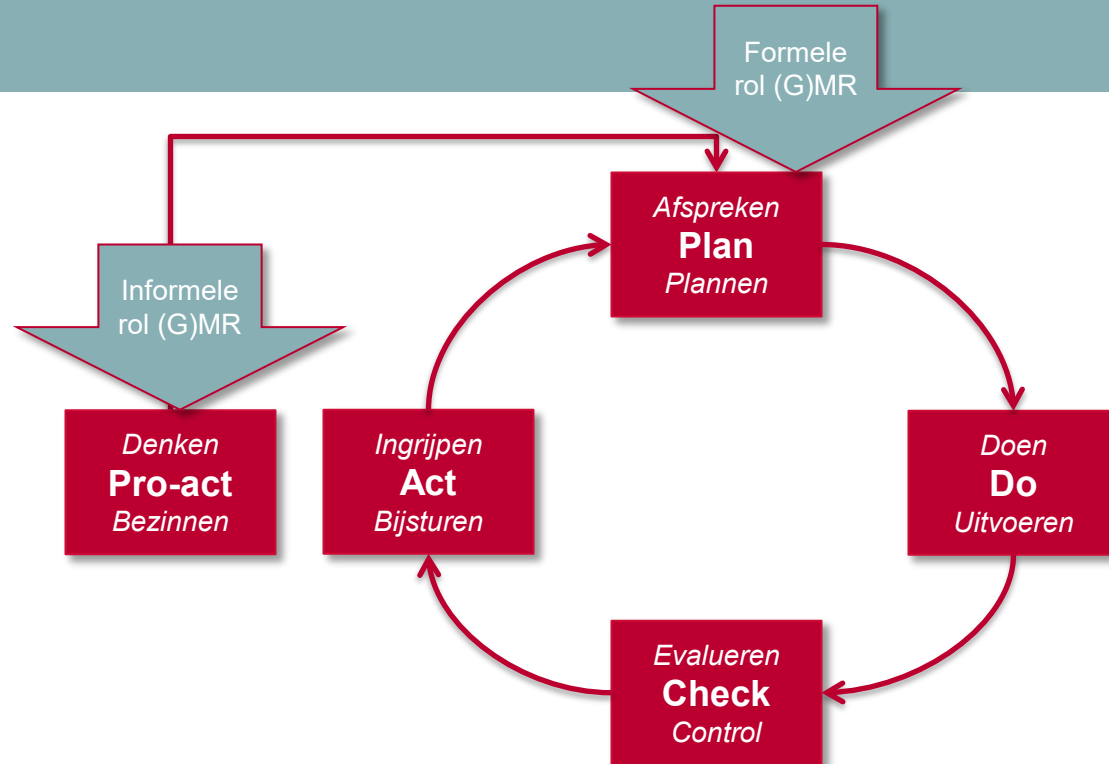
Incidenten



Individuen



De rol van medezeggenschap in de PDCA-cyclus



Welke rol neem je in als MR?

Er bestaan verschillende typologieën van medezeggenschapsraden, zoals de:

- Los-zandraad
- Koploperraad
- Kielzograad
- Anti-raad
- Partnerraad
- Vakbondsraad



Belang van medezeggenschap

- democratie
 - kiezen van (G)MR-leden op basis van pariteit
 - medeweten – meedenken – meepraten – **meebeslissen**
- formele medezeggenschap
 - wettelijke basis
 - rechten en plichten
 - afdwingbaarheid





Informele medezeggenschap

Omschrijving:

- Een 'benen op tafel-overleg' tussen bevoegd gezag en (G)MR, waarin geen afspraken worden gemaakt, geen toezeggingen worden gedaan en geen veto's worden uitgesproken.
- Het is tevens een overleg, waarin wel wederzijds de 'nieren kunnen worden geproefd' over wat de (G)MR belangrijk vindt en wat voor het bevoegd gezag een minimumresultaat is.
- In het formele overleg mag hetgeen in het informeel overleg gezegd is niet tegen de ander gebruikt worden.



Goede vragen stellen

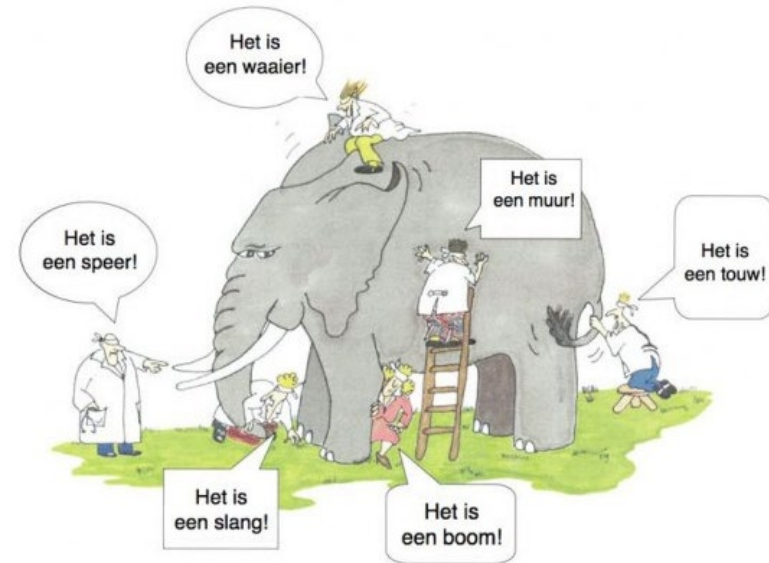
De vraag achter de vraag ontdekken:

- Wat maakt dat je dat zegt?
- Waarom is dat zo belangrijk voor je?
- Wat belemmert het zicht op de situatie?
- Wat heb je nodig om mee te kunnen werken?
- Wat moet er veranderen om mee te bewegen?
- Wat is het gevolg als we niets doen?
- Zijn er alternatieven onderzocht?

Moeten we er wat mee? Een lastig gesprek

Want als iets onmisbaar is voor het verbeteren van gedrag dan is het een open cultuur waarin mensen elkaar aanspreken op dingen die mis dreigen te gaan. En waarin ze onderling niet terugdeinzen voor wat tegenwoordig in internationaal gezelschap een *Difficult Conversation* heet: een lastig gesprek”.

Commissie Halsema





Hoe zie je de rol van de (G)MR?

Voer jaarlijks een verwachtingengesprek tussen de (voorzitter van) de (G)MR en de bestuurder/directeur

Wat verwachten we van *elkaar*? > wederkerigheid

- Plaats in beleidscyclus
- Jaaragenda
- Jaarthema
- Facilitering, waaronder deskundigheidsbevordering

Plan een agenda-overleg voor elke overlegvergadering

Praktijkopdracht: voer het verwachtingengesprek

**Voer dit gesprek met de directie
(GMR met bestuurder)**

Overleg met je buur:

Wanneer goede medezeggenschap?

Visie medezeggenschap: hoe ziet die eruit?

Wat wil je bereiken met je werk in de MR?



Visioen voor de toekomst

- Wat wens je de leerlingen?
- Hoe kunnen wij, directie en (G)MR hier aan bijdragen?
- Wat is hiervoor nodig in onze relatie?
- Werken aan wederzijds vertrouwen
- Eerlijke en open communicatie





Wat zijn de gedeelde waarden?

- Missie: waar staan we voor?
- Visie: waar gaan we voor?
- Waarden: wat zijn voor onze school(organisatie) specifieke kenmerken/deugden die voor ons belangrijk zijn en waar we elkaar op kunnen aanspreken?
- Drijfveren: wat beweegt ons ten diepste, wat zijn onze innerlijke drijfveren om in actie te komen (intrinsieke motivatie)?
- Voer hierover met elkaar het gesprek en benoem gedeelde waarden



Intern samenspel

- Investeer in relaties en onderlinge samenwerking
- Een goede relatie tussen sleutelfiguren in de organisatie is een voorwaarde voor het bereiken van gemeenschappelijke doelen
- Als ze elkaar goed weten te vinden is de as bestuurder/schooldirecteur - voorzitter van de (G)MR een veiligheidsklep om escalaties te voorkomen
- Dilemma's voor met name de voorzitter van de (G)MR: enerzijds spreekbuis van de (G)MR, anderzijds '*critical friend*' van de bestuurder/schooldirecteur



Goede medezeggenschap

In de praktijk:

- wederzijds respect en aanspreekbaarheid
- communicatie tussen zeggenschap en medezeggenschap
- expertise en faciliteiten voor de (G)MR
- professionalisering van de (G)MR
- openstaan van directie/bestuur en MR/GMR om van elkaar te leren
- wederzijdse afhankelijkheid
- Cultuuraspecten spelen een rol

Voer hierover met elkaar het gesprek

Conclusies

Bestaat er naast 'good governance' ook goede medezeggenschap?

Heeft de betrokkenheid van de (G)MR meerwaarde voor beleids- en besluitvorming?

Ja, mits voldaan is aan drie voorwaarden:

- wederzijds vertrouwen
- cultuur van openheid en transparantie (communicatie)
- organiseren van tegenspel of weerwerk



Betrekken van de achterban - Opbrengsten

- De WMS schrijft het voor (artikel 7, lid 3 WMS)
- Je weet beter wat er leeft
- Enthousiasmeren van potentiële leden
- Versterkt positie in het overleg met directeur-bestuurder en toezichthouders
- De achterban weet waarop je aangesproken kunt worden en welke afspraken er worden gemaakt
- Levert waardering op voor je werk, geeft een goed gevoel
- Vergaderingen zijn openbaar

Laat je successen zien/vier je successen!



Aan de slag

- Zien we naast het belang van formele, ook het nut van informele medezeggenschap?
- Willen we hierin investeren?
- Ziet ook de bestuurder/directeur de voordelen van informele medezeggenschap?



BEHOUDEN
ONTWIKKELEN
LOSLATEN

Losse eindjes?





Verus



Verus

Vereniging voor katholiek
en christelijk onderwijs

.....

Mr. Gert Will, adviseur governance, cultuur en organisatie

.....

www.verus.nl