

## Naar een professionele GMR



### Structuur medezeggenschap



## Samenstellingen GMR

- GMR bestaat uit vertegenwoordigers uit MR'en met ouder – medewerker (en VO-leerling)
- GMR bestaat uit één vertegenwoordiger (wisselrooster voor geledingen na een zittingstermijn)
- GMR bestaat uit (4-6-8) 10 – **12** vertegenwoordigers uit categorieën:
  - Alle ouders – alle medewerkers (VO + alle leerlingen, bij VO voorkeur 8 (4-2-2) of 12 (6-3-3)  
*Vrij model of in clusters (geografisch, denominaties, stadbuitengebied, schoolgrootte enz. enz.)*



## Vragen

- Welk model geldt bij u?
- Hoe functioneert de GMR in praktijk bij u?
  - Communicatie?
  - Intern – met bestuurder – met achterban
  - Aantal en deelname leden?
  - Kwaliteit discussie?



## Mogelijke beweegredenen voor professionalisering GMR

- Vraag komt op bij wanneer een grote GMR een duiventil is met vaste kartrekkers
- Meer autonomie bestuur: GMR krijgt steeds meer op haar bord, slagvaardiger vergaderen en beter sparren
- Meer helicopterview gewenst dan schoolvertegenwoordiging



## Mogelijke beweegredenen voor professionalisering GMR

- De GMR wil verder professionaliseren – specialiseren
- Betere en meer gelijkwaardige 'kritische vriend' worden van bevoegd gezag
- Kwaliteit gaat vóór kwantiteit, meer cohesie, diepgang, betrokkenheid en motivatie leden
- Deelname op basis van drive - keuze, in plaats van morele verplichting of leden die 'geduwd' zijn



## Mogelijke beweegredenen voor professionalisering GMR

- De samenstelling en facilitering van de GMR flexibel maken, losmaken van eventuele verplichte rolwisselingen
- De kwaliteit van de discussie in de GMR bevorderen
- De continuïteit waarborgen (onbeperkte herkiesbaarheid: let op je reglement: uitspraak LGC 31 okt: beperken mag niet)
- Betrokkenheid moet gegarandeerd blijven



## Kansen? Zorgen?

Hoe ziet u deze waarnemingen?

Ziet u kansen of heeft u zorgen?



## Model 3: een verkleinde GMR

- 2 x 5, 2x 6 of 2x7 leden op modelprofiel
- MR'en lobbyen voor kandidaten
- Ieder kan kandidaat zijn, mits uit geleding
- MR'en kiezen - tweetrapsverkiezing
- Ieder GMR lid is contactpersoon voor 1 of 2 andere scholen
- Jaarlijks medezeggenschapsplatform
- Werkgroepen met kern en wisselende belangstellenden

## Maatregelen nadelen? Structuur en communicatie!

- Vergaderrooster
- Jaarplanning onderwerpen GMR – MR
- Webstek staand en komend beleid – bereikbaar voor MR leden en GMR leden
- Aanbiedingsbrief per aangelegenheid - b – g – m (art 8.6 WMS)
- GMR > en 3 weken voor vergadering agenda + stukken bekend via webstek (4 weken ervoor afstemming)
- MR 10 dagen vóór vergadering (14 dagen ervoor afstemming)

## Risico's

- Let op blijvend gelijkwaardige (niet gelijke) positie zeggenschap-medezeggenschap
- Teveel mensen van 1 school in de GMR (oplossing: max 1 per geleding in verkiezingsreglement, anders gaat een volgende voor)
- Te weinig kandidaten voor personeelsgeleding: goed faciliteren
- Hechting aan pluche

## Denk om

- Opstellen statuut gericht op communicatie en faciliteiten (uitbreiden voor PGMR)
- MR'en ervaren verkleining als verlies van invloed dus:
  - Tijd nemen: MR'en mee, anders onnodige procedures – tijdspad vertroebeling relaties
  - Tijdspad tenminste half jaar

## Partner worden als MR?

- Door u gewenste hulp op locatie of per mail/telefoon
- Vaste contactpersoon als adviseur, met mogelijkheid tot gebruik van andere expertise CNV Connectief

Meer info?  
Klaas Jurjens  
[k.jurjens@cnv.nl](mailto:k.jurjens@cnv.nl)  
06 53 37 14 24

