

Een bestuur dat goed dealt met de (G)MR komt met draagvlak in de organisatie heel ver

Jan Stuijver
adviseur AVS



Landelijk WMS congres 9 november 2016



AVS
Centrum
Educatief
Leiderschap



Wat gaan we doen?

voorstellen

Waarom zit u vandaag hier?

Over draagvlak en weerstand.

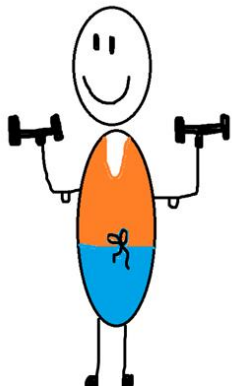
Welke rol speelt de bestuurder, directeur en welke rol de (G)MR?)

Wat zien we in de praktijk bij de versterking medezeggenschap?

Tips en adviezen

Thema's versterking medezeggenschap

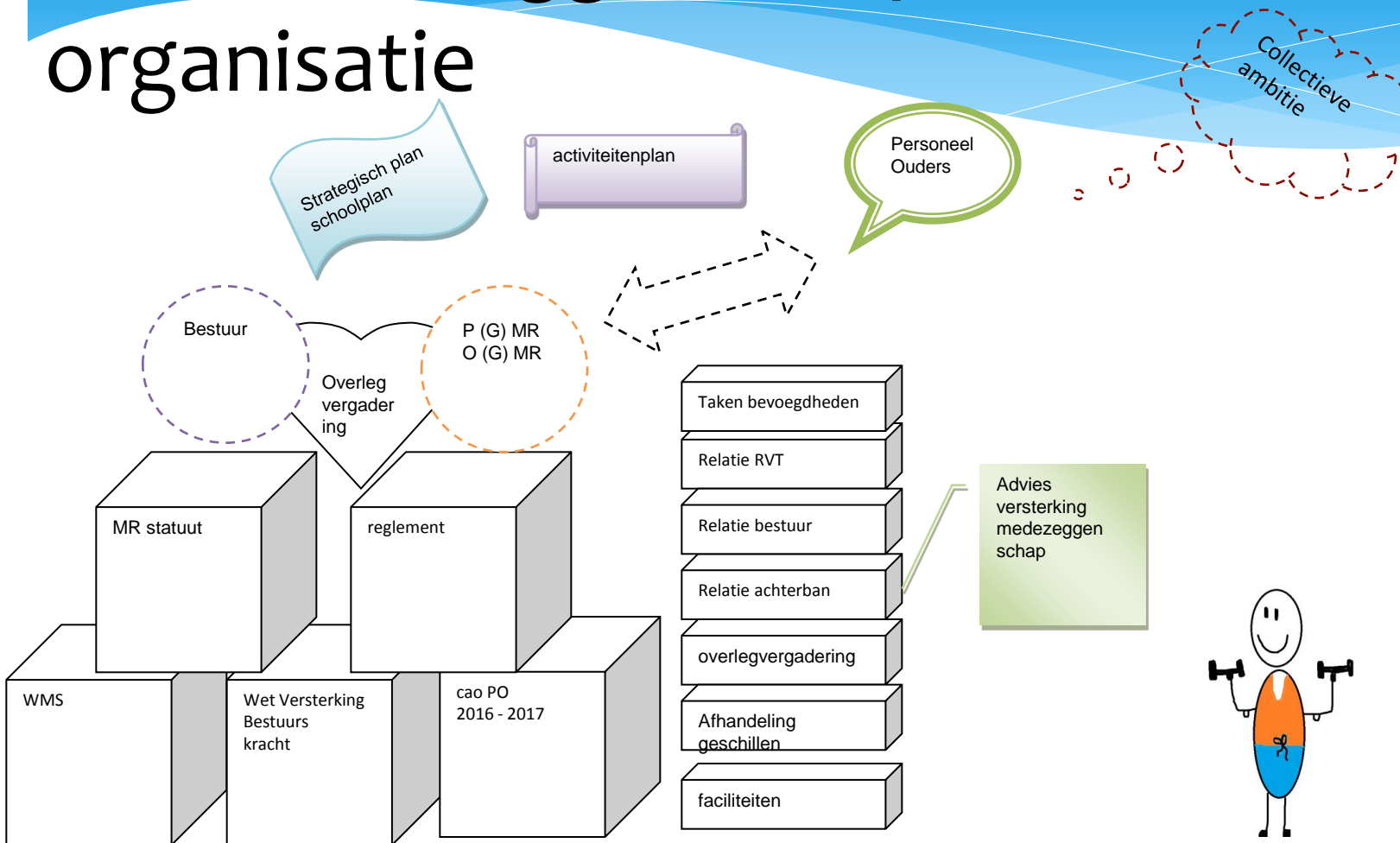
GOEDE MEDEZEGGENSCHAP *dat doe je zo!*



7 thema's, 21 gedragsankers

www.infowms.nl

Het medezeggenschapshuis in de organisatie



Scholen met teams, ouders, kinderen, omgeving

Constructieve medezeggenschap

drie aandachtspunten die volgens mij van belang zijn bij medezeggenschap. Die beginnen allemaal met een i:

Ingebouwde medezeggenschapshuis

Integriteit en vertrouwen

Intuïtie

Relatie leiderschap en draagvlak

‘Leiderschap: de kunst om een ander iets te laten doen wat jij wilt, omdat hij het zelf wil’.

(Dwight Eisenhower, Amerikaans president van 1953 tot 1961)

Uitspraak onderwijsgeschillen oktober 2016

‘Het bevoegd gezag heeft niet in redelijkheid in afwijking van het advies van de GMR tot zijn besluit over de directiestructuur kunnen komen, omdat onvoldoende gewicht is toegekend aan **het belang van draagvlak** daarvoor bij ouders en personeel’.

Wat is draagvlak?



* SCHITTEREND PROJECT, MAAR HOE WETEN
WE NUU OF DE MENSEN DIT ECHT WILLEN? *

Waarom is draagvlak belangrijk?



Wat houdt draagvlak realiseren in ?

Om iets te laten slagen zonder dat iedereen gaat mopperen of gaat tegenwerken (weerstand), doe je er als leidinggevende verstandig aan je voornemen **'in de week'** te zetten. Dat geeft mensen het gevoel dat ze kunnen meedenken, meebeslissen en kunnen wennen aan het idee, zodat de verandering niet als een donderslag bij heldere hemel komt

Draagvlak is nodig om een benodigde verandering te laten slagen:

- op tijd
- efficiënt
- effectief
- succesvol
- plezier
- arbeidsvreugde

Wat betekent draagvlak creëren?

Draagvlak creëren betekent ervoor zorgen dat je van tevoren **ondersteuning** en **goedkeuring** verwerft voor plannen die je wilt gaan uitvoeren of beslissingen die je wilt

In (G) MR uiteindelijk een goed **advies** of **instemming** voor het voorgenomen besluit. Maar daar gaat wel wat aan vooraf.

Wanneer heb je draagvlak nodig?

- Bij 'grote veranderingen
 - organisatorische veranderingen
 - nieuwe strategie of koers
 - een andere aanpak (beleid)
- Bij grote gevolgen of veel risico
- Als er **weerstand** is bij belangrijke betrokkenen



Wat een weerstand

Wat is weerstand?

Een emotionele en natuurlijke reactie, vaak onbewust, tegen een ongewenste **verandering**.

Veroorzaker is:

- belang (redenen, noodzaak) niet duidelijk.
- verandering lijkt niet aan te sluiten bij eigen belangen.
- geen.

Hoe herken je weerstand?

- Ja, maar
- Discussie aangaan
- Onderbreken
- Ontkennen
- Negeren / zijsporen
- Pessimisme
- Sabotage

Draagvlak creëren is gaan van - begrip voor naar - geloof in

- Inzicht en achtergrond bieden
- Maak anderen deelgenoot van je denken en redenen
organisatiebelang versus individueel belang
- Welke visie zit hierachter? Geloof je er zelf in?
- Beantwoord de “waarom“ vraag
- Sta open voor veel vragen en onzekerheden
- Pas als mensen het begrijpen naar de volgende stap
- Planmatig maar niet onder druk, neem de tijd

Van begrip naar geloof = acceptatie

- Kom erachter welke motieven mensen hebben. Wat drijft ze?
- Wat vinden ze belangrijk?
- Welke behoeften hebben ze?
- Sluit hier op aan dat leidt eerder tot acceptatie oftewel **draagvlak** voor het voorstel, het uiteindelijk voorgenomen besluit.

Het ABC model

A = Aandacht B = Beweging C = commitment

is van alles gedaan om de verandering onder de aandacht te krijgen (A) en de medewerkers in beweging te zetten (B).

In fase C is het van belang dat het draagvlak blijft bij de medewerkers die in beweging zijn gekomen.

Dit doe je door medewerkers te waarderen, te klankborden met ze en successen met elkaar te delen en te vieren.

Draagvlak vasthouden is een continue proces.

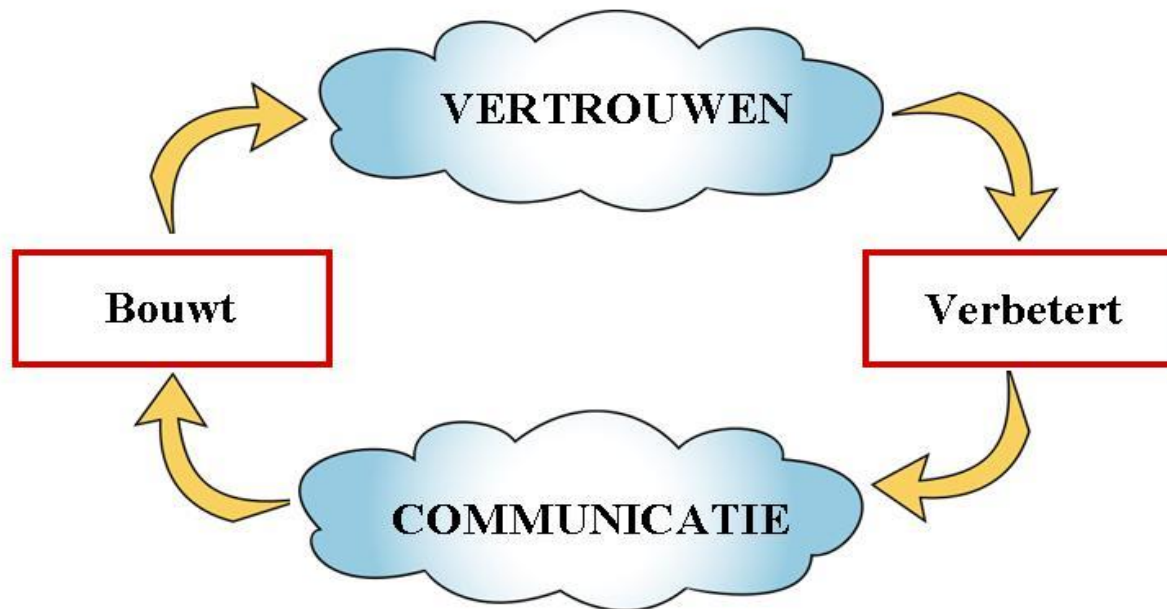
Voorwaarden goed samenspel bestuur, directie en (G) MR

Samen werken aan:

- bondgenootschap
- draagvlak
- vertrouwen



Vertrouwen is als de zuurstof die je inademt, als het er is valt het niemand op. Maar als het ontbreekt, heeft iedereen het door'



4 criteria doe ons beeld van vertrouwen bepalen (Ben Newby (2014))

- integriteit,
- intentie,
- kwaliteiten,
- resultaten.

medezeggenschap het bouwwerk, fundament is er

- Wet op de Medezeggenschap (WMS)
- Statuten
- Huishoudelijk Reglement
- CAO PO 2015-2016
- Advies 'goede medezeggenschap' in het onderwijs
- Wet versterking bestuurskracht

Gemeenschappelijk belang

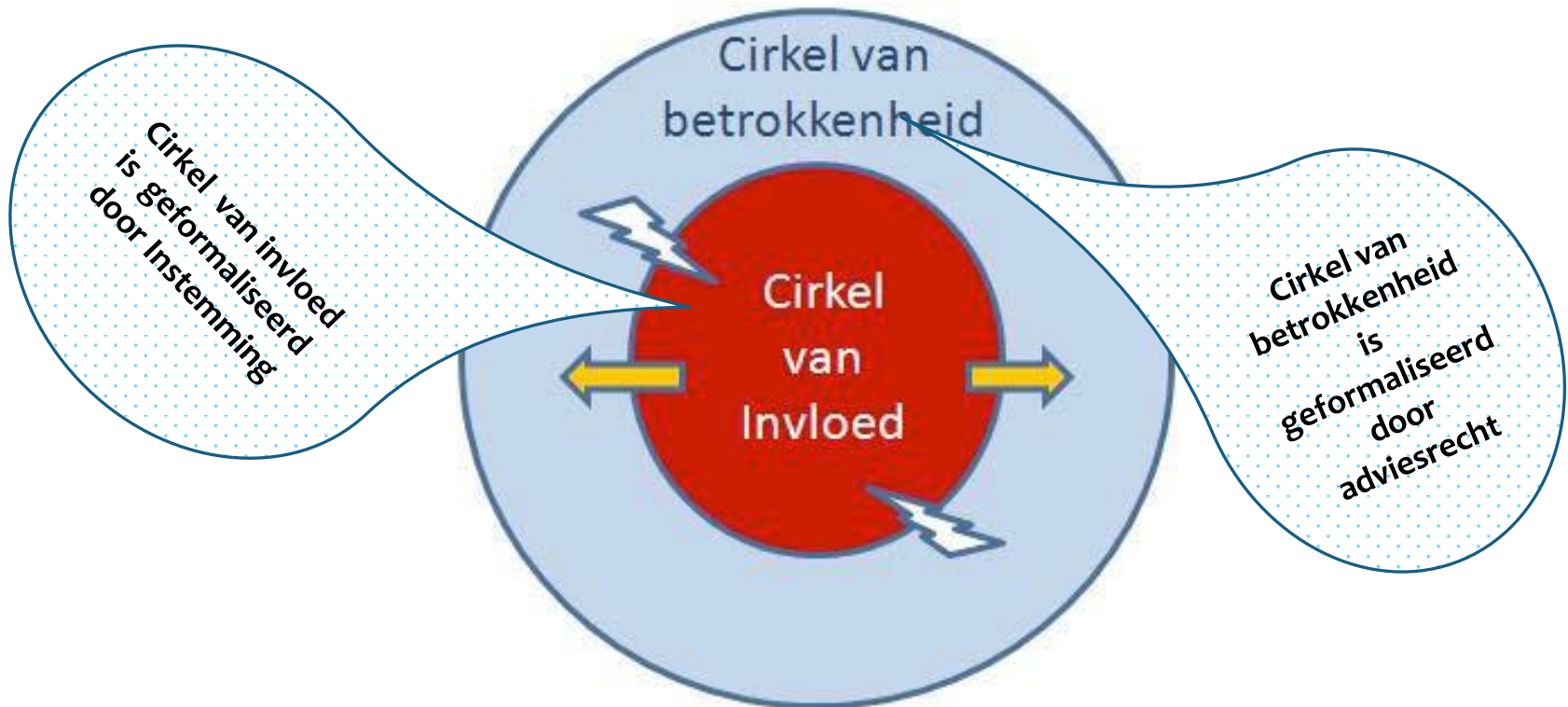
Samen werken aan de collectieve ambitie beschreven in strategisch plan en schoolplan.

Bevoegdheden (G)MR

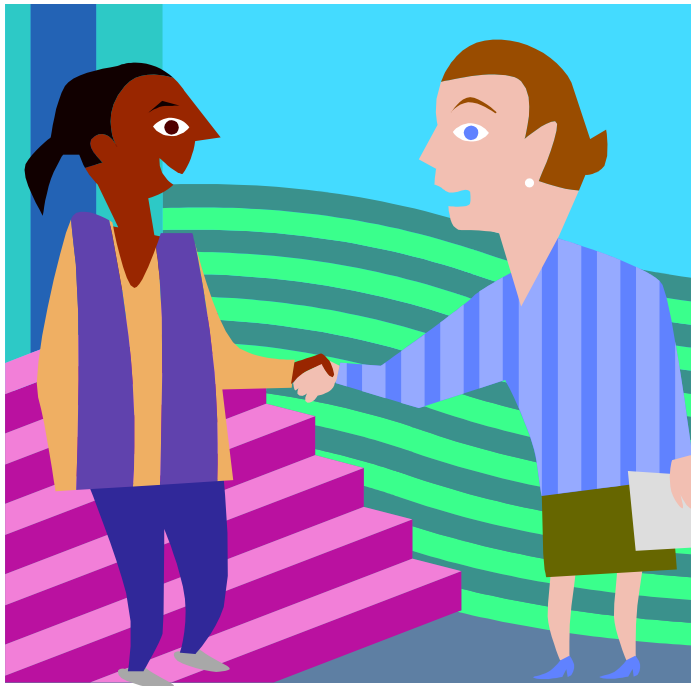
- 1 Recht op overleg
- 2 initiatiefrecht
- 3 recht op informatie

- Gehele MR > advisering > instemming
- Personeel > advisering > instemming
- Ouders > advisering > instemming

Cirkel van invloed



win- win oplossing



Ervan uitgaan dat er een of meer mogelijkheden bestaan tot een oplossing.

Samen komen tot de meest optimale oplossing die past bij de collectieve ambitie.

Moet congruent zijn, van goede kwaliteit en voor beide partijen de beste oplossing.

informatieverschaffing

> Tijdigheid

> Planmatigheid

> flexibiliteit

Strategisch plan > jaarplan relatie met
> activiteitenplan (G)MR.

Transparant zijn

Inzicht geeft overzicht
en overzicht geeft inzicht

Over onderwerpen, agenda en besluiten richting
achterban directieoverleg, teams en ouders

Aanbieden voorgenoemen besluit

Een voorstel wordt altijd aangeboden namens het bestuur.

Voorgenomen besluit en vraag conform WMS artikel instemming of advies van hele GMR of van geleding.

MAGIE-doelen stellen

MAGIE-doelen bevorderen dat mensen zich identificeren met de doelstellingen. Ze brengen mensen in beweging.

Meetbaar

Acceptabel

Gecommuniceerd

Inspirerend

Engagerend

MAGIE-doelen zijn afgeleid van de missie van de organisatie. Ze zijn zo geformuleerd dat: medewerkers zich erin herkennen, duidelijk is wat de voordelen ervan zijn, duidelijk is welke waarden ermee gediend worden.

Zes W vragen

Een heldere doelstelling geeft antwoord op:

- Wat willen we bereiken?
- Wie zijn erbij betrokken?
- Waar gaan we het doen?
- Wanneer gebeurt het?
- Welke delen van de doelstelling zijn essentieel?
- Waarom willen we dit doel bereiken?

Stappen bij groepsbesluiten



Draagvlak tips

- Maak plannen vroeg bekend
- Jaarplanning afstemmen met activiteitenplan (G)MR
- Geef voldoende en tijdig informatie
- Geef tijd voor overdenking en deskundig advies
- Betrek mensen bij het plan
- Maak partijen medeverantwoordelijk
- Leg uit waarom het nodig is
- Hou rekening met belangen en motivatie van betrokkenen
- Agendeer het in directieoverleg en teamoverleg
- Hou inspraakronden en brainstormsessies
- Tast af hoe betrokkenen tegen iets aankijken en lobby
- Bedank voor inbreng
- Neem de tijd en geef tijd

De winst van medezeggenschap

Een (G)MR die effectief invloed uitoefent op het reilen en zeilen van een organisatie, bevordert de inzet en betrokkenheid van medewerkers en ouders. Het leidt tot een beter draagvlak voor, en een vlottere invoering van besluiten. In de GMR komt kennis van het personeel en de ouders samen met de visie en de plannen van het management. Een goede (G)MR slaat bruggen tussen beide en bevordert goede besluiten. Goed voor de organisatie en alle betrokkenen bij de organisatie (kinderen, personeel en ouders).



Zie: 'Goed onderwijs Goede MR'
publicatie AVS

www.avs.nl > vereniging > publicaties

