**Beelden bij het ambitiegesprek tussen medezeggenschap en zeggenschap**

*Dit hulpmiddel brengt een vrije benadering van het ambitiegesprek op gang. De overlegpartners lezen deze ‘beelden bij het ambitiegesprek’ en de 21 gedragsankers uit het Advies goede medezeggenschap. Daarna schrijven ze zelf een top 3 van punten waarop zij mogelijkheden zien tot verbetering van de kwaliteit van medezeggenschap in de organisatie.*

*Ambitiegesprek: samen werken aan een betere organisatie*

*In een (twee)jaarlijks gesprek werken (G)MR en bestuurder/schoolleider aan hun verhouding en aan de samenwerking richting de gezamenlijke doelen. In de kern gaat het om het vertrouwen over en weer om vanuit verschillende rollen en perspectieven te werken aan een betere schoolorganisatie. Beter in de zin van betere onderwijskwaliteit, gezamenlijke visie, betere verhoudingen binnen de school.*

*Om dit te realiseren bezien (G)MR en bestuurder/schoolleider op welke punten het beter kan, om te beginnen in hun onderlinge verhoudingen. Hiervoor kan de checklist van de gedragsankers gebruikt worden: op welk 2 of 3 punten kan het beter, welke afspraken maken we daar dan over voor het nieuwe jaar. Daarnaast is van belang om van gedachten te wisselen over de vraag welke (inhoudelijke) thema’s als speerpunt gelden voor verdere ontwikkeling van de organisatie. Dit kan het vertrekpunt vormen hoe de gezamenlijk agenda er voor het komende jaar uitziet.*

*De rector en de MR zijn niet ontevreden over hun samenwerking. Maar eerlijk gezegd heeft de rector toch niet veel aan de gesprekken met de MR. Het lijken meer verplichte nummers. Af en toe kritische opmerkingen en vooral veel vragen. De schriftelijke vragen zijn gelukkig minder, dat kostte haar zoveel tijd. En toch was altijd weer mondeling toelichting nodig. De MR ergert zich eraan dat hij niet altijd op tijd geïnformeerd wordt, dat advies vragen soms mosterd na de maaltijd is. Dat de rector zich al heeft laten adviseren door een werkgroep uit de school. En wat moet je dan nog als MR?*

*Nu volgt het jaarlijkse evaluatiegesprek over de samenwerking. De rector heeft met de voorzitter van de MR een opzet gemaakt. Ieder zou twee of drie verbeterpunten inbrengen en in gesprek gaan zonder in aanval of verdediging te schieten. Met als doel de opbrengst van hun samenwerking zinvoller te maken. Vooral de open houding waarmee ieder het gesprek inging leverde veel op. Begrip en krediet voor de ander, maar ook twee belangrijke verbeterpunten. Tweewekelijks agenda overleg tussen rector en voorzitter. Samen afspreken wanneer wat aan de orde zou moeten komen. Onderwerpen gaan eerder op de agenda, worden besproken terwijl er nog geen uitgewerkt plan is. Dat gesprek gaat gevoerd worden zonder standpunten. Wel vanuit verschillende belangen en vertrekpunten. De MR gaat meer naar de samenhang van beleid kijken als een onderwerp al is uitgedacht door een werkgroep elders in de school. Bij sommige onderwerpen zullen die werkgroepen bestaan uit leerlingen maar ook ouders. Kortom, open gesprekken en nog meer gebruik maken van de ervaringen van mensen in de organisatie.*

*Evelien is net terug van de MR-vergadering. ‘Stroperig als altijd’, zegt ze als ze een rood wijntje inschenkt. ‘Ik heb het gevoel dat ik alles twee keer doe, het is toch al beslist in de teamvergadering’. Ook Peter de directeur krijgt er geen energie van. ‘Niets is goed, wat ik ook voorstel, maar ja het overleg moet…’ Vanavond bleek dat er meer leden kriegelig zijn van kritisch koffieclubgedrag over en weer. De secretaris stelde vanavond voor: als we elk nu eens opschrijven welke houding en welk gedrag bij ons energie verslindt vóór, tijdens en na de MR-vergadering en daarbij aangeven hoe we dat kunnen oplossen, zoeken we een andere modus. Hij belooft met een opzetje te komen hoe je dat zou kunnen uitvoeren. Als het wijntje op is, staat in de Whatsapp-groep van de MR en het bericht ‘zie je mailbox , wil je de vragen voor zaterdag beantwoorden? Ik maak er een overzicht van voor de komende overlegvergadering…*

*Wat willen we bereiken, en wat hebben wij daarvoor van elkaar nodig?*

*Om zo goed mogelijk uitvoering te kunnen geven aan de eigen taak en rol hebben mr en diens overlegpartner, de schoolleider of de bestuurder, elkaar nodig. Hun wederzijdse wensen vullen elkaar ook vaak aan. Een schoolleider wil bijvoorbeeld graag een mr die meedenkt, zich goed verdiept in zaken, met helder onderbouwde ideeën en adviezen komt, en meewerkt aan draagvlak binnen de school. De mr wil goed en bijtijds geïnformeerd en gehoord worden, middelen om de deskundigheid van zijn leden te versterken, en om diens achterban meer bij belangrijke beslissingen te betrekken. Het ambitiegesprek is bedoeld om hierover van gedachten te wisselen, en vooral ook om afspraken te maken voor de komende periode. De verschillende ‘gedragsankers’ uit het Advies goede medezeggenschap kunnen (maar dat hoeft niet) hierbij als leidraad dienen.*