

## MATRIX WEDERZIJDSE VERWACHTINGEN GMR EN BESTUUR

<b>GMR</b>	<b>Bestuur</b>
<p><b><i>Wat denken jullie dat de bestuurder te bieden heeft?</i></b>            Betrokkenheid bij de toekomst/toekomstbeeld O2a5            Lijntje naar de MR            Informatie verbinden en informatie bieden            Ondersteunend naar GMR en commissies            Vertalen van overheidsbeleid            Ondeugend en soms buiten de lijntjes kleuren            Ervaring als bestuurder            Kennis van de onderwijswereld            Vertegenwoordiger in de regio            Gesprekspartner voor de GMR            Het goede "juist" willen doen</p>	<p><b><i>Wat heb je de GMR te bieden?</i></b>            Voldoende kennis delen over en betrokkenheid bij de organisatie (inclusief staf)            Daadkracht            Gelijk (gespreks)partnerschap (faciliteren ontwikkeling GMR-leden)            Positief-kritische inbreng</p>
<p><b><i>In gezamenlijk gesprek</i></b>            BL en GMR kunnen zich in elkaars punten vinden.            BL: Buiten de lijntjes: soms doe ik dat, bv in het bovenliggend belang van veiligheid. De basis van al mijn handelen vormen mijn eigen normen en waarden, en de code goed bestuur. Daarbuiten ga ik niet.</p>	
<p><b><i>Wat hebben jullie de bestuurder te bieden?</i></b>            Met behoud voor betrokkenheid bij/identiteit van de eigen school - verschillen tussen de scholen- een open gesprek voeren met het bestuur            Kritische, onderzoekende houding            Bereidheid om samen tot betere kwaliteit te komen/hoger plan            Klankbord voor het bestuur            Externe kennis            Tegengas/geen jaknikkers/georganiseerde tegenspraak            Eerlijke informatie van achterban            Ideeën vanuit een ander oogpunt/spiegel            Trots en passie</p>	<p><b><i>Wat denk je dat de GMR te bieden heeft?</i></b>            Waardevolle bijdrage aan beleidsvorming            Betrokkenheid en kennis over hetgeen er binnen de organisatie leeft (leerkrachten en ouders/achterban)            Bevoegdheid om instemming en advies te geven</p>
<p><b><i>In gezamenlijk gesprek</i></b>            BL: trots en passie vind ik leuk te horen.            BL en GMR kunnen zich in elkaars punten vinden.</p>	

<p><b>Wat verwacht het bestuur van ons?</b></p> <p>Kritische houding  Meedenken, proactief  Passie  Objectiviteit/kijken naar het grotere geheel ipv alleen de eigen school/eigen kind  Uitdragen van hetgeen wordt besproken/geadviseerd richting directie/school/MR (draagvlak vergroten)  Inzet, ook buiten vergadering (voorbereiding)  Met ideeën komen  Eerlijk geluid laten horen  Constructief  Out-of-the-box/groepsdynamiek door combinatie van ouders (buiten onderwijs) en leerkrachten</p>	<p><b>Wat verwacht je van de GMR</b></p> <p>Actieve betrokkenheid  Positief kritische inbreng  Proactieve houding</p>
<p><b>In gezamenlijk gesprek:</b></p> <p>We constateren dat dit alles wel wat voor het proces betekent: meer input aan de voorkant leveren. BL stelt voor om, behalve deelname aan werkgroepen, mening vormende stukken in de reguliere vergadering te brengen. Want: het moet werkbaar blijven qua tijd en inzet. We kunnen kijken naar verschillende vormen van inbreng leveren. Microsoft Teams kan ook helpen.</p> <p>BL: dit vereist mogelijk ook agendaoverleg. Dit zijn de onderwerpen die spelen; overleggen wanneer en hoe deze op de agenda komen. Dan wordt de agenda een gezamenlijke agenda. BL kan hierin de kartrekker zijn.</p> <p><b>Afspraak</b> is om volgende vergadering vergaderpunten komende vergaderingen op een rij te zetten met commissies erachter en dan keuze maken ten aanzien van behandeling in de GMR. <b>JJB</b> zal dit voorbereiden.</p>	
<p><b>Wat verwachten jullie van de bestuurder?</b></p> <p>Proactieve houding  Goed partnerschap/samenwerking  Op tijd informeren  Goed bestuur  Openstaan voor ideeën van de GMR  Transparantie  Alert op vernieuwingen  Kwaliteit van het onderwijs borgen  Zorgdragen voor goed financieel beleid  Duidelijke visie op de toekomst  Volledige openheid dossiers  Kwetsbaarheid/dilemma's benoemen  Luisterend oor en toegankelijkheid  Inzet voor een goed werkklimaat/medewerkers die zich gehoord en gezien voelen (horen &amp; zien)  Serieuze gesprekspartner (kans bieden om eerder in het proces mee te denken)</p>	<p><b>Wat denk je dat de GMR van je verwacht?</b></p> <p>Proactieve houding  Positieve inbreng  Gelijkwaardigheid  Openheid</p>
<p><b>In gezamenlijk gesprek:</b></p> <p>Ook hier komt het erop neer dat eerder in het proces bij besluiten betrokken zijn, het "gesprek" tussen bestuur en GMR de gesprekskwaliteit verbetert. GMR refereert hier aan het gesprek met het bestuur over staken/werkdruk en dat een dergelijke bijeenkomst ervoor zorgt dat je gehoord en gezien wordt en dat er wederzijds begrip ontstaat, ook al ben je het niet op alle fronten eens.</p> <p><b>Wat hebben we nodig om hierin een eerste stap te zetten?</b></p> <p>Aan de hand van jaarplanner een aantal onderwerpen kiezen waarop deze manier van werken (pro activiteit, diverse werkvorm) inzetten. Niet alles hoeft per direct anders. En aan het eind van elke agenda even checken met zijn allen incl. bestuurder: hoe zaten we erbij?</p> <p>Is het een idee om een soort visueel werkboek GMR te maken? Met jaarplanner, onze medezeggenschapsprincipes (mede ter interne communicatie). <b>JJB</b> zet deze vraag uit bij de communicatiemedewerker.</p>	