

## Nieuwe aanpak medezeggenschapsraad Wellantcollege Meepraten voor ei gelegd is

De medezeggenschapsraad van Wellantcollege heeft een grotere vinger in de pap dan menigeen denkt. Waar de rol van veel mr'en zich beperkt tot een toetsing van de juiste procedure, participeert deze raad in de beleidsontwikkeling. Het is daarbij wel lastig de achterban concrete resultaten te presenteren.

Genoeg naslagmateriaal, de mr-leden zitten verscholen achter een dikke stapel documenten. Het gaat niet om met spannende foto's opgeluisterd smeug leesvoer, maar om met jargon doorspekte beleidsstukken waar de plaats van een komma al aanleiding kan zijn tot een verhitte discussie. Misschien heerst bij veel buitenstaanders dit beeld van de werkzaamheden van mr-leden. Mr-voorzitter Jan Roest van Wellantcollege vertelt dat bij veel mr'en de controle op de juiste procedures in ieder geval een belangrijk deel van de werkzaamheden bepaalt. Het management ontwik-

kelt het beleid en de mr buigt zich aan het einde van het traject over het resultaat. Roest: "Het ei is al gelegd. Bij deze werkwijze krijgen veel mr-en het gevoel een achterhoedegevecht te voeren." Wanneer de mr bijvoorbeeld de begroting afwijst hoeft dit niet te betekenen dat het management mr-alternatieven accepteert. Het gevaar dreigt dat beide partijen hun hakken in het zand zetten, zich beroepen op formele rechten en lijnrecht tegenover elkaar komen te staan.



### **Andere aanpak**

Roest stelt dat een werkwijze waarbij partijen constructief met elkaar omgaan betere resultaten oplevert. In overleg met het management koos de mr van Wellantcollege daarom 2,5 jaar geleden voor een andere constructie. Binnen drie jaar moet de mr zijn uitgegroeid tot een orgaan dat samen met het management vorm geeft aan het beleid. Om de mr nieuw elan te geven heeft de mr zijn werkwijze op de ideeën van Stephan Covey gebaseerd. Deze stelde een lijst samen met succesfactoren. Zo kiest een succesvol team voor een proactieve aanpak, een duidelijk einddoel, plaatst belangrijke zaken hoog op de agenda, denkt vanuit een win-winsituatie en onderschrijft dat begrijpen vooraf gaat aan begrepen worden. Deze wijziging valt samen met de veranderde de organisatiestructuur van Wellantcollege dat een verticale structuur veranderde in een plat model.

In de praktijk betekent dit dat de mr zich niet achteraf buigt over het beleid, maar participeert in de ontwikkeling. Roest: "In plaats van afvinken kiezen we voor vonken, onze vroegtijdige bijdrage en nieuwe ideeën maken koerswijzigingen mogelijk. Dat de nieuwe plattere organisatiestructuur van Wellantcollege aansluit op onze visie is daarbij een groot voordeel." Hij constateert dat de nieuwe aanpak goede resultaten oplevert. Als voorbeeld noemt hij de fusiebesprekingen tussen Wellantcollege en IPC Groene Ruimte. Bij deze gesprekken lieten zowel de mr als de bestuursraad zich voorlichten door verschillende notarissen, fiscalisten en juristen. Dat daarbij de vragen en antwoorden van beide organen op enkele punten verschilden, maakte het mogelijk een afgewogen besluit te nemen: "Dankzij deze aanpak is de instemming van de mr nu veranderd van een mogelijk struikelblok in een hamerstuk", aldus Roest. Om de samenwerking optimaal gestalte te geven verrichten de zeven mr-leden van Wellantcollege hun taak nu vanuit de

hoofdvesting in Houten. De voorzitter en de secretaris werken respectievelijk vier en drie dagen voor de mr, de leden twee. Daarnaast beschikt de mr over een secretaresse. De raad streeft echter naar een situatie waarbij alle leden drie dagen per week beschikbaar zijn. Ze maken minimaal drie en maximaal zes jaar deel uit van de mr en keren na hun zittingsperiode terug in hun oude functie. Mobiliteit noemt Roest als het belangrijkste motief: "Het mr-lidmaatschap zien we niet als een functie maar als taak." Hij stelt dat een regelmatige wisseling van de wacht nieuwe mensen met frisse ideeën oplevert. Daarnaast vindt hij het belangrijk dat alle 27 locaties van Wellantcollege regelmatig de kans krijgen de mr met een collega te versterken.

### **Struikelblokken**

De struikelblokken zijn weliswaar verdwenen, maar er liggen nog wel enkele hobbels op de weg die de mr-werkzaamheden tot een uitdaging maken. Dat de bestuursraad de mr vroegtijdig bij het beleid betreft, vereist soms zwijgplicht. Roest: "Geheimhouding betekent niet dat we onder een hoedje met het management spelen, maar sommige onderwerpen zijn soms nog niet rijp om met andere personeelsleden te delen." In gesprekken met de achterban is het dan soms lastig niet te verwijzen naar ontwikkelingen die nog niet volledig zijn uitgekristalliseerd. Dat mr-afgevaardigden individueel samenwerken met projectleiders, beleidsmedewerkers en vestigingsdirecteuren in overleggroepen over bepaalde thema's vereist veel onderling vertrouwen tussen de mr-leden. Roest: "Het vertrouwen is er. Om dagelijks van en met elkaar te leren, is het echter nodig dat we regelmatig tijd creëren om elkaar aan te scherpen." Bij deze werkwijze is het volgens Roest vooral lastig alle onderwerpen te behappen en tegelijkertijd de hoofdlijnen van de details te onderscheiden. De relatie met de achterban is eveneens een aandachts-

punt. Omdat de mr vanuit Houten opereert, ontbreekt ook het dagelijkse contact met de werkvloer. Om dit te onderhouden draagt ieder mr-lid daarom de verantwoordelijkheid voor vier vestigingen en bezoekt deze jaarlijks minimaal twee keer. Op de 27 vestigingen zelf bestaan klankbordgroepen van personeelsleden en ouders. De mr-leden voeren tevens informatieve gesprekken met nieuw aangestelde locatiedirecteuren. Naast de klankbordgroepen onderhoudt de mr de contacten per mail, een infobulletin en het Wellinfo. Dat de bestuursraad de mr stapsgewijs bij de ontwikkeling van beleidsplannen betreft, maakt de communicatie met de achterban eveneens lastig. Roest: "Het is moeilijk de achterban concrete resultaten te presenteren. Wanneer je de hakken in het zand zet, ziet men dat als een resultaat. Nu bereiken we meer, maar dat is lastig onder woorden te brengen"

### **Netwerk**

Wellantcollege boekt succes met deze aanpak, maar alleen het Clusius College toont belangstelling voor deze formule. Vier jaar geleden bestonden er nog contacten met de mr-en van andere aoc's, maar nu lijkt het alsof de raden op eilandjes opereren. Roest beoogt samenwerking met andere partijen met een netwerk nieuw leven in te blazen. Hij denkt aan een formule waarbij partijen met vergelijkbare agenda's informatie uitwisselen. Met wederzijds belang als maatstaf denkt hij aan een netwerk waarin zowel aoc's als roc's participeren. Om praktische redenen verwacht hij weinig belangstelling van andere aoc's: "De afstand vormt vaak het knelpunt en tevens heeft regionale samenwerking een grotere prioriteit. Het bezoeken van landelijke bijeenkomsten vergt veel tijd die ten koste gaat van de andere mr-werkzaamheden." □

**Jan Roest (r): "Het is wel lastig de werkvloer concrete resultaten voor te schotelen"**