

Aloysius Stichting

360 graden feedback

Vooraf

De voorzitter college van bestuur is per 1 januari 2021 in dienst van de Stichting. Na een inwerkperiode van 2 maanden door de voorganger is in de eerste fase onderzoek gedaan naar de optimale organisatiestructuur en daaraan verbonden de cultuur van Aloysius.

Bij het onderzoek is gebruik gemaakt van interviews, documentenanalyse en uitkomsten van adviesrapporten, zelfevaluaties en uitgevoerde onderzoeken bij en binnen de organisatie.

Uitkomst van het onderzoek was grofweg dat er sprake is van:

- sterke en doorleefde en herkenbare kernwaarden.
- een duidelijke en heldere Koers.
- een krachtige missie en visie.
- onvoldoende samenspel tussen de ondersteunende diensten en de lijn-organisatie.
- te grote nadruk op procedures en protocollen en te weinig aandacht voor de vragen van scholen.
- dat scholen niet centraal stonden bij de beleidsontwikkeling en uitwerking.
- teveel strijd tussen directeuren in de staforganisatie en de locatie-/sectordirecteuren.
- een 3-lagen model waarbij de ondersteunende diensten versnipperd zijn georganiseerd.
- Dat scholen veel bureaucratische druk en last ervaren.
- een krachtige organisatie, waar alles in de kern geregeld, afgesproken en vastgelegd is.

Bovenstaande laat zich omschrijven in een context. De context van Aloysius is dat er na een fase van 'onvoldoende in control zijn' er een fase is geweest waarbij het bevoegd gezag de nadruk heeft gelegd op in control komen. Dat heeft ertoe geleid dat vanuit een familiale cultuur er stappen gezet zijn naar een professionele organisatie. Een organisatie waarin afspraken zijn vastgelegd en protocollen en procedures duidelijkheid geven over de wijze waarop we werken.

In 'zo werken wij' zijn deze vastgelegd, vindbaar en daarbij wordt geacht deze protocollen en procedures te gebruiken. Zo is de financiële context voor iedere school leidend geweest in combinatie met het handhaven op wet en regelgeving en interne afspraken op gebied van leerlingenzorg, huisvesting en kwaliteit.

Op zichzelf een fase waarin een krachtige organisatie is ontstaan. Vanuit een sterk bestuur met een aanpak die noodzakelijk en nuttig was en dat heeft een ieder bij Aloysius veel gebracht. Deze fase was derhalve effectief maar kon niet lang meer doorgaan omdat er een disbalans ontstond tussen grip en control enerzijds versus meer waardengericht en werken vanuit de bedoeling anderzijds.

Balans

Om in balans te komen is een nieuwe structuur ontworpen met een breed samengesteld uitvoerend bestuur waarbij regiodirecteuren, stafdirecteuren en een bestuursadviseur onder leiding van de voorzitter college van bestuur gezamenlijk leiding geven aan de organisatie. Zij worden ondersteund door een professioneel bestuurssecretariaat. Uitgangspunten zijn dat samenwerking voorwaardelijk is om tot goede oplossingen te komen, locatiedirecteuren en scholen centraal staan in alles wat we doen én de kernwaarden/missie/visie & koers ons binden. Daarom is de staf niet langer versnipperd maar ondergebracht bij de stafdirecteuren. Ook zijn er 4 regio's ontstaan met een regiodirecteur na een fase van grofweg 2 sectoren met een eigen sectordirectie en staf.

Waardengericht en cultuurgestuurd werken

Om het succes van de nieuwe organisatiestructuur en bijhorende organisatieontwikkeling goed te volgen (realiseren we onze ambities, werken we aan de bedoeling?) zijn evaluatiepunten geformuleerd. Deze evaluatiepunten (hierna criteria) hebben we omschreven en recent toegepast in een tussentijdse zelfevaluatie door het uitvoerend bestuur en de raad van toezicht over de organisatieontwikkeling.

Omdat het leiderschap en de wijze waarop de voorzitter colleg van bestuur dit invult en functioneert passend moet zijn bij de huidige organisatieontwikkeling (bewust besturen) hanteren we de waarden en criteria ook in de 360 graden feedback. Daarbij betrekken we bij deze feedback de volgende gremia:

- de leden van de raad van toezicht
- de leden van het uitvoerend bestuur
- de leden van het dagelijks bestuur van de GMR
- leden van regionale directieteams

Indicatoren

Op basis van de criteria en indicatoren kunnen vragen beantwoord worden met:

1. Onvoldoende in ontwikkeling (ik zie dit nog we te weinig terug bij de voorzitter cvb, hierna vcvb)
2. Beginnend in ontwikkeling (de vcvb is hier net mee gestart)
3. Voldoende in ontwikkeling (de vcvb is voldoende op weg)
4. Goed in ontwikkeling (de vcvb is hier volop mee bezig)
5. Doen we goed (de vcvb doet dit gewoonweg goed)

Als je geen oordeel of mening hebt, vul je niets in. Bij opmerkingen kun je zaken specificeren, tips en suggesties geven of een persoonlijke noot toevoegen. Het beantwoorden van de vragen doe je anoniem. We vragen je alleen je rol in te vullen, maar dit is geen verplichting.

KLIK HIER VOOR DE VRAGENLIJST:

<https://www.aloysiusstichting.nl/Home/360-graden-feedback>