

Adliswil, 26. Mai 2019

INTERPELLATION von Hanspeter Clesle (EVP)

betreffend Schulqualität fördern

Im Vorwort der Schulzeitung Mai 2019 ist im Zusammenhang mit dem Schulabschluss und dem Eintritt der Jugendlichen in die Arbeitswelt zu lesen, dass vom Ressort Bildung rund 400 Mitarbeitende mit grossem Engagement zum Gelingen beitragen. Weiter wird gleichenorts festgestellt, dass die Führung einer so grossen und vielfältigen Institution keine einfache Aufgabe sei. Dies ist ohne Frage nachvollziehbar.

In der Folge wird aufgeführt, was führungsmässig von den Verantwortlichen vorgekehrt wurde und wird.

Es brauche beispielsweise qualifizierte und engagierte Mitarbeiter, eine klare Organisationsstruktur, kontinuierliche Weiterentwicklung, das Feedback der Kunden (d.h. von Kindern und Eltern), eine Breite Befragung mit dem Hinweis, man hoffe auf eine steigende Teilnahme und das Resultat könne auf der Webseite der Schule eingesehen werden. (Am 26. 5. 2019 war da nichts aufgeschaltet)

Die im Vorwort aufgezeigten Fakten verlangen nach vertiefter Auseinandersetzung und Analyse. Die nachfolgenden Fragen sind Ausdruck eines besorgten Mitdenkens zu Kurs und Steuerung des «Riesentankers» Schule, zum möglichst guten und sicheren Erreichen der im Vorwort genannten Ziele.

Die klassischen Führungsgrundsätze «Kommandieren, Kontrollieren, Korrigieren» sind unbestritten, aber sie genügen in einem so komplexen Umfeld wie dem einer grossen Schule und zum Erreichen eines anspruchsvollen Ziels nicht. Diese Maximen müssen bei der Umsetzung mit Soft-Skill Begriffen ergänzt und gehandhabt werden. Transparenz und Wertschätzung sind die Leitbegriffe, die für ein tragendes Betriebsklima, zu Motivation und Erhalt der qualifizierten und engagierten Mitarbeiter unabdingbar von allen Stellen, über die ganze Hierarchie, umgesetzt und gelebt werden müssen.

Aufgrund dessen die nachfolgenden Fragen:

1. Transparenz führt zu Vertrauen und damit zu Akzeptanz und Verständnis. Die Schlüsseltugenden – Kultur des Vertrauens und der Wertschätzung – kommen durch eine blosser Befragung nicht zu tragen. Entscheidend ist die Umsetzung der kompetenten, anteilnehmenden Grundhaltung, die spürbare Bereitschaft, eine Dienstleistung erbringen zu wollen und zu können.
Was gedenkt die Schulpflege Adliswil zu unternehmen, um an den entsprechenden Stellen der Ressortleitung und Verwaltung eine Mentalität der Dienstleistung zu implementieren?
2. Der Ruf der Schule kann unter auffallend hohen Zahlen an Wechseln und Austritten bei Schulleitern und Lehrkräften Schaden nehmen. Ein tieferliegender Grund für diese gehäuften Mutationen kann auf mangelnde Qualität des Betriebsklimas zurückgeführt werden. Im Hinblick auf den schwierigen Stellenmarkt für Schulleiter muss die Schule Adliswil aber unbedingt attraktiv sein.
Wie gedenkt die Schulpflege vorzugehen, um die Verbesserung des Betriebsklimas zu erreichen?
3. Ein offener Umgang mit Fehlern und den daraus zu ziehenden Lehren, sowie deren Kommunikation ist für eine Qualitätsförderung der Schule unerlässlich.
Wie sieht die Schulpflege Aufbau, Pflege und Unterhalt einer wirksamen Fehlerkultur

unter Einbezug aller Stufen der an der Schule beteiligten Verantwortlichen?

4. Um fähige Stelleninhaber erhalten zu können, braucht es zwingend Hilfs- und Entlastungsangebote des Arbeitgebers.
Welches sind konkrete Massnahmen zur Unterstützung des Schulleiters?
Sehen Sie Verbesserungsmöglichkeiten bei auftretender Problemen, beispielsweise im Zusammenhang mit dem neuen Rechnungsmodell, welches schulische Aspekte wenig berücksichtigt?

Es geht um das optimale Erreichen eines grossen Ziels und um die Investition in unsere Zukunft, die Bildung.

Besten Dank für reflektierte und fundierte Antworten.



Hanspeter Clesle
Gemeinderat EVP