



Praktische Handleiding

Vergaderen en besluiten voor onderwijsteams ten tijde van de Corona-maatregelen

15 Maart 2020



Inhoudsopgave

Praktische Handleiding	2
Wat zijn drijfveren?.....	3
Effectief vergaderen.....	5
3 Stappen naar een resultaat.....	6
Stap 1: Missie / Visie	6
Stap 2: Strategie / Focus	6
Stap 3: Structuur / Mens.....	7

Praktische Handleiding

Dit document is bedoeld als praktische handleiding om onderwijsteams effectief te laten vergaderen en besluiten naar aanleiding van het besluit de scholen tot 6 april 2020 te sluiten. De tips zijn gebaseerd op het gedrag behorend bij 6 drijfveren uit de Management Drives Methodologie.

Bij ieder van deze drijfveren hoort specifiek gedrag. In de meest ideale situatie werken al deze drijfveren samen om tot het meest effectieve resultaat te komen. Een ieder werkt vanuit zijn eigen drijfveren en logica, allen vanuit hun bepaalde kracht en met hun bepaalde valkuilen.

Onder druk is het ook waarschijnlijk dat niet altijd positief gedrag wordt getoond, maar het overdreven of negatief dat bij de drijfveer behoort. De situatie van het sluiten van de scholen voor 3 weken zal bij menigeen voor druk zorgen die mogelijk effectief samenwerken bemoeilijkt.

Deze handleiding kan gebruikt worden om bewustwording en sturing te geven, zodat alle onderwijsteams in Nederland zo goed mogelijk in staat zijn om onderwijs te bieden aan alle leerlingen.

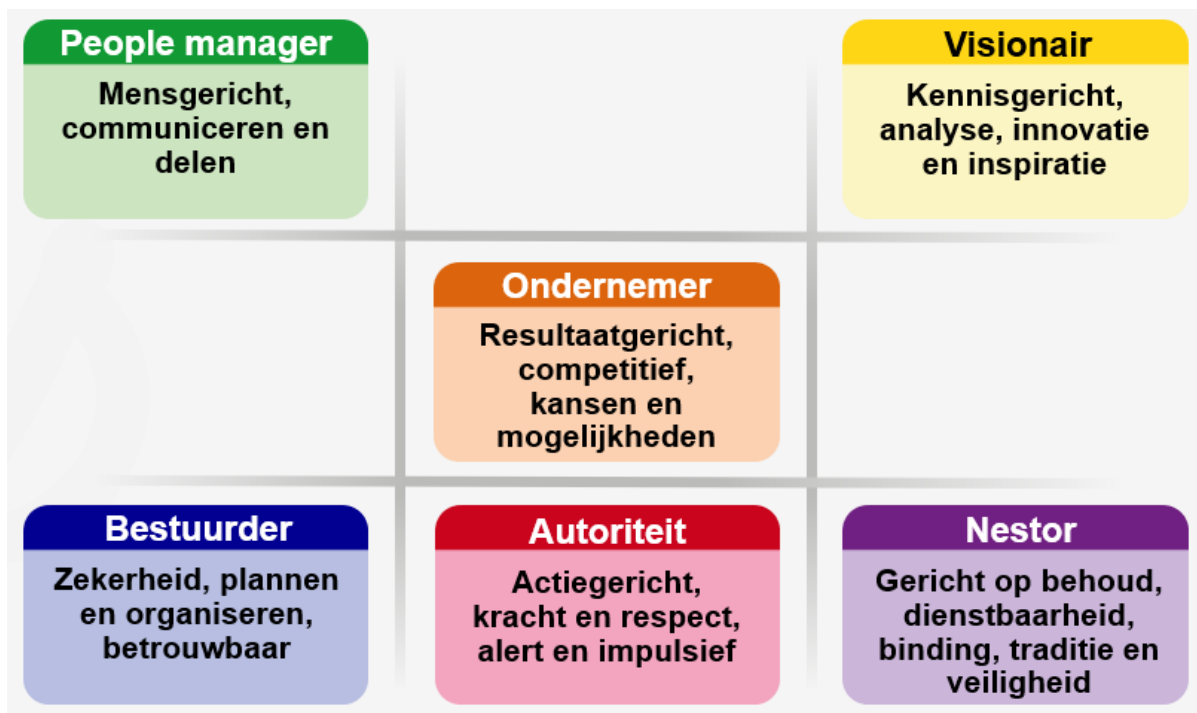
Dit document wordt vrij ter beschikking gesteld aan alle organisaties.

Wat zijn drijfveren?

Drijfveren zijn een voorspeller van gedrag. Een beter begrip van deze drijfveren helpt individuen, teams en organisaties beter te communiceren, samenwerken en optimaal te presteren.

Als er aandacht is voor alle drijfveren en het positieve gedrag wordt ingezet om verbinding te maken met elkaar kan een team effectief samen werken.

Management Drives onderscheid 6 kleuren drijfveren:



Een samenvatting van het gedrag wat bij deze drijfveren hoort:

POSITIEF GEDRAG	
GEEL	Totaaloverzicht creëren, nieuwe aanpak creëren
GROEN	Contact leggen, echt luisteren, draagvlak zoeken
ORANJE	Doelgericht werken, praktisch maken, oplossingsgericht
BLAUW	Structureren, zaken netjes afronden, organiseren
ROOD	Focus, duidelijkheid geven, directheid
PAARS	Vertrouwen geven, dienstbaar, doen wat nodig is

	OVERDREVEN GEDRAG	NEGATIEF GEDRAG
GEEL	Zaken ingewikkeld maken, alles aan elkaar verbinden	Kritisieren, cynisme
GROEN	Overal mee bemoeien, blijft maar consensus zoeken	Roddelen, anderen zwart maken
ORANJE	Waan van de dag, opportunistisch	Duikgedrag, falen op anderen afschuiven
BLAUW	Alles dichtregelen, controle drang	Bureaucratisch, verschuilen achter taak en regels
ROOD	Drammerig, forceren	Fight or flight, is hij sterker dan ik?
PAARS	Eigen kring beschermen, behoudend	Wantrouwen, argwaan

Het is erg onwaarschijnlijk dat het team van alle drijfveren evenveel energie krijgt en daarom zal aan de ene drijfveer meer aandacht worden gegeven dan aan de anderen. Dit document is dan ook niet bedoeld om de groepsdynamiek te veranderen of in kaart te brengen, maar alleen het bewustzijn van verschillende perspectieven te creëren in tijden van crisis, waar het soms moeilijk is om oog te hebben voor de verschillende standpunten.

Effectief vergaderen

Geef in vergaderingen aandacht aan alle drijfveren. Verdeel waar nodig vergader-rollen om te zorgen dat er op de juiste manier aandacht wordt besteed aan alle drijfveren voor een goed overleg en een duidelijke uitkomst. Hieronder een kleine tabel met rollen die betrekking hebben op de huidige problematiek

STERKE PUNTEN	ONDERWERPEN	VRAGEN VANUIT DE ROL
Creatief, inspirerend, ruimte gevend	Brainstormen, kennis delen, ontwikkelingen bespreken	<p>Hebben we alle opties bekeken?</p> <p>Welke impact heeft die?</p> <p>Hebben we voldoende out of the box gedacht?</p> <p>Kunnen we dit op een andere slimme manier doen?</p>
Anderen betrekken, luisteren, communiceren	Delen/Informeren, consensus vinden, draagvlak zoeken	<p>Hebben we elkaar laten uitspreken?</p> <p>Vatten we samen, vragen we door?</p> <p>Wat vinden anderen ervan?</p> <p>Stellen we de hulpvraag?</p> <p>Hebben we de informatie naar de juiste mensen gecommuniceerd?</p>
Nieuwe kansen, gedreven	Doel bepalen, vooruitgang vaststellen, kansen zoeken	<p>Wat is het doel?</p> <p>Zijn we flexibel?</p> <p>Wie is onze klant, voor wie doen we het?</p> <p>Welke prioriteit geven we hier aan?</p> <p>Hoe ziet succes er uit?</p>
Plannen, organiseren en structureren	Afspraken maken, proces bepalen, taakverdeling maken, planning maken	<p>Hoe worden we concreet?</p> <p>Wat hebben we afgesproken, is dit SMART?</p> <p>Zijn alle verantwoordelijkheden duidelijk?</p> <p>Welke stappen nemen we en zijn we voorspelbaar?</p> <p>Zeg wat je doet, en doe wat je zegt</p>
Besluitvaardig, focus, daadkrachtig	<p>Besluiten nemen,</p> <p>Prioriteit aanbrengen</p> <p>Risico's inschatten</p>	<p>Hoe urgent is het, waarom doen we het niet nu?</p> <p>Hebben we afspraken gehandhaafd?</p> <p>Hebben we keuzes gemaakt, wat doen we WEL en wat doen we NIET</p> <p>Hebben we een standpunt ingenomen</p>
Bescheiden, onderlinge binding	Verbinden, vertrouwen creëren, historie schetsen	<p>Is er vertrouwen?</p> <p>Hebben we rekening gehouden met het reeds bestaande?</p> <p>Past dit bij onze cultuur?</p>

3 Stappen naar een resultaat

In 3 stappen met aandacht voor alle zes drijfveren kan het team bepalen wat de te volgen strategie en acties zijn om met deze situatie om te gaan. Voor iedere stap zullen een aantal vragen gedeeld worden die leidend kunnen zijn voor de discussie:

Stap 1: Missie / Visie

Over de visie en de missie van de school gaan vergaderen, en waar jullie over 5 jaar staan is niet het juiste ding om te doen nu. Heb wel aandacht voor de volgende vragen af om te zorgen dat je met vertrouwen in elkaar deze situatie aan gaat en weet wat je wilt bereiken

Voor de Missie

- Waar staan wij voor?
- Hoe zorgen we voor de verbinding in onze organisatie in deze tijd?
- Hoe zorgen wij voor de verbinding met onze leergemeenschap?

Voor de Visie:

- Waar willen we staan over 2-3 weken?
- Welke ontwikkelingen spelen (in ons voordeel en nadeel)
- Wat is onze toegevoegde waarde?
- Brengen we dingen terug tot de essentie?



Stap 2: Strategie / Focus

Om te bepalen wat jullie wel en niet gaan doen, bepaal de strategie en stel prioriteiten en maak beslissingen. Dit om te voorkomen dat je met alles bezig gaat en niets afmaakt. Zorg dat de strategie past bij je missie/visie!



Voor de strategie:

- Welke doelen stellen we onszelf
- Welke ambitie hebben we
- Welke doelgroepen gaan wij helpen (op school, thuis)
- Zijn we pro-actief en durven we te experimenteren?

Voor de focus:

- Welke zaken hebben prioriteit
- Creëren we genoeg urgentie?
- Bepaal de bottlenecks en haal ze uit de weg
- Zijn we duidelijk en respectvol naar elkaar?

Stap 3: Structuur / Mens

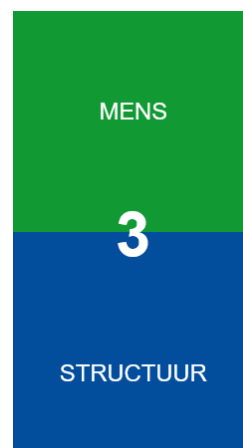
Wanneer er keuzes zijn gemaakt is het tijd voor actie. De vraagstukken wat er van de organisatie en mensen nodig zijn om alles uit te voeren.

Voor de Structuur:

- maak heldere plannen die duidelijk maken wat er precies moet gebeuren
- maak afspraken (resultaat en proces), benoem verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden
- richt de organisatie in en maak dit transparant

Voor de Mensen:

- betrek stakeholders bij de inrichting van het proces
- geef inspraak en ruimte op de uitvoering waar mogelijk
- creëer draagvlak door rekening te houden met de mensen
- maak ruimte voor contact (ook niet fysiek)



Hoe verder?

Met de tips in dit document kunt u voortvarend aan de slag met uw team om het hoofd te bieden aan deze uitdaging. Mocht u hierin graag door ons begeleid worden vindt u onderaan dit document onze contact gegevens.

Mocht u willen weten hoe de teamdynamiek van uw team er in een normale situatie uit ziet, neemt u dan na deze periode contact met ons op om een startsessie van een middag te organiseren en achter de drijfveren, krachten en valkuilen van uw eigen team te komen.

Tot Slot

Er komt heel veel op het onderwijs af, in een periode waar er al veel werkdruk wordt ervaren en handen tekort worden gekomen. Ik wens alle teams heel veel succes en wijsheid toe en heb vertrouwen in onze docenten om innovatief en vol goede moed met deze situatie om te gaan.

Voor verdere informatie kan contact op worden genomen met:

Incrementum Consultancy & Coaching

Koen Pouw

+31 627 080 317

koen@incrementumconsultancy.com

www.incrementumconsultancy.com