

Funciemix bekeken vanuit sociaal cultureel oogpunt

WMS Congres 24 november

Henk Hospes

CNV Onderwijsacademie

All teachers are equal but
some teachers are more
equal than others?



Afspraak functiemix basisonderwijs

- Afspraak voor het basisonderwijs in CAO-PO 2009:
- uiterlijk op 1 augustus 2014:
- 58% LA-functies,
- 40% LB-functies (op brinnummerniveau geldt minimum percentage van 30%)
- 2% LC-functies

Cultuur

- Opgebouwd :
 - Waarden
 - Rituelen
 - Helden
 - symbolen
-
- Waarde eerlijkheid is gelijkheid
 - Dus ongelijkheid is oneerlijk?

Culturen

- Volgens Alex van Emst zijn er drie culturen in scholen te onderscheiden:
- De ambtelijke
- De politieke
- De professionele

DE AMBTELIJKE CULTUUR

- het probleem wordt doorgegeven aan de naast hogere in de organisatie op het moment dat het spannend wordt
- vergadercultuur
- de schuldvraag is belangrijk; bang om fouten te maken; verantwoordelijkheden worden gemeden

DE POLITIEKE CULTUUR

- een school is een democratie
- iedereen heeft evenveel zeggingskracht ('one man, one vote')
- beslissingen op basis van het getal
- wandelgangenpolitiek, lobbywerk, onderhandelen
- overlegcultuur: spreiding van verantwoordelijkheid onder deelnemers

DE PROFESSIONELE CULTUUR

- erkende ongelijkheid: professionals zijn als mens gelijkwaardig, maar als professional ongelijk
- er wordt gemobiliseerd op kwaliteit
- mensen worden aangesproken op wat ze kunnen
- beslissingen worden genomen op basis van kwaliteit
- een professional wil volgend jaar beter zijn dan dit jaar en stelt voor zichzelf leerdoelen

Professioneel	Ambtelijk-politiek
Draagvlak creëren bij 80 % van terzake deskundigen	Consensus bereiken bij allen
Elkaar aanspreken op gedrag	Wandelgangenpraat
Speler	Toeschouwer
Leren van fouten door reflectie	Op zoek naar de schuldige
Professionele hiërarchie	Positionele hiërarchie
Ervoor gaan	Erop terugkomen
Gericht op ontwikkeling	Gericht op bewaking en controle
Niet alles hoeven weten	Zich snel gepasseerd voelen
Risico nemen	Zich indekken
Resultaatgericht	Inspanningsgericht
Beslissen op grond van ervaringen	Beslissen op grond van overtuigingen
Transparantie	Camouflage
Leiding ontwikkelt respect bij anderen	Leiding ontwikkelt sympathie bij anderen
Denken in oplossingen	Denken in problemen

Professionele cultuur

- Erkende ongelijkheid tussen teamleden en daar samen over spreken.
- Kwaliteit is essentieel
- Besluitvorming vindt plaats door mensen die er verstand van hebben en erbij betrokken zijn
- Er is sprake van een gemeenschappelijke visie op kwaliteit
- Teamleden worden gemobiliseerd op kwaliteit en affiniteit
- Iedereen voelt zich verantwoordelijk voor het bereiken van de doelen van de school vanuit de eigen rol en taakopvatting
- Er is sprake van openheid met een doelmatige en heldere communicatie
- Er wordt gestreefd naar persoonlijk meesterschap
- Leren van en met elkaar is vanzelfsprekend
- Er is sprake van een leven lang leren

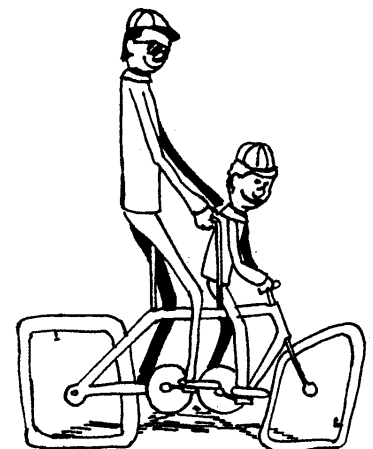
Funcziemix in de praktijk



Hoe ondersteunen wij als team met de funcziemix de ontwikkeling van de school?

Wat vooraf ging

- Wat betekent het voor mij als straks niet iedereen dezelfde functie meer heeft?
 - vanuit collegialiteit en team?
 - werkdruk?
 - kans of bedreigen voor jezelf?



Opbouw

Wat hebben we tot nu toe bereikt?

Hoe hebben we dat bereikt?

Hoe waarderen we wat we hebben bereikt?

Welke duurzame ontwikkeling willen we ons op richten?

Wat hebben we nodig voor deze duurzame ontwikkeling?

Welke competenties binnen het team dragen bij aan de duurzame ontwikkeling van de school?

Samenwerken

- Groep in 2 rijen tegenover elkaar
- Stok laten vasthouden
- Laat de stok rusten op 1 wijsvinger
- Doe andere hand op je rug
- Opdracht:
 - Houd altijd contact met de stok
 - Zorg dat de stok op de grond komt
- Nabespreken
 - Wat ging goed? Wat deed jij waardoor het goed ging? Hoe reageerde de rest hierop?
 - Oog op elkaar gericht
 - Wat gebeurde er en wat deed jij waardoor het niet lukte?
 - Oog op je eigen doel (de stok)
- Conclusie: Zelf randvoorwaarden voor succesvolle ontwikkeling bepaald.

- Ervaren wat samenwerken is
- Vaststellen wat coöperatief gedrag is
- Vaststellen randvoorwaarden samenwerken



Bereikt tot nu toe

Schrijf op A-3 in steekwoorden de belangrijkste ontwikkelingen in de school op. Wat hebben we tot nu toe bereikt?

- Zicht op resultaten van het team
- Besef dat de school al is gegroeid



Teambijdrage aan bereikte

Schrijf op in steekwoorden op wat de teambijdrage is aan de ontwikkeling van de school.

- Op de kleefwand plaatsen

- Inzicht in teamcompetenties
- Trots op eigen team



Waardering van het bereikte

Op een schaal van 1-10, bepaal waar de school nu staat m.b.v bereikte tot nu toe.

- Toelichting:
 - Het is geen meetlat van goed of fout, het is een pad. (eigenlijk: 10=sigma)
 - De meetlat geeft aan in hoeverre het bereikte de school op een hoger plan brengt.

- Vaststellen status van huidige ontwikkelingen (0-meting) (mocht er een vervolg komen dan pakken we dit als 0-meting)



Focus van duurzame ontwikkeling

Schrijf op in steekwoorden 2 nieuwe ontwikkelingen op die de school op een hoger plan brengen.

- Toelichting:
 - 2 meetlatten maken: 1= 0 meting 2=met nieuwe focus.
- Plaats ze op de meetlat, hoe belangrijk zijn ze dan?
- Je kunt niet alles, dus prioriteiten stellen

- Benoemen wat de school op een hoger plan brengt
- Elkaar horen
- De ontwikkeling van de school centraal



Benodigdheden voor duurzame ontwikkeling

Schrijf op in steekwoorden wat binnen het team nog meer nodig is om de duurzame ontwikkeling tot stand te brengen. Noem dus nieuwe competenties.

- Focus op duurzame ontwikkeling van de school
- Benoemen noodzakelijke competenties binnen het team



Duurzame ontwikkeling en teamcompetenties

- Plenair
- Welke competenties hebben we in huis en zijn tevens nodig voor duurzame ontwikkeling van de school?
- Welke competenties zijn nog nodig dmv scholing of aantrekken personeel?
- Conclusie: Veel bereikt, veel talent en competenties in huis, daarmee duurzame ontwikkeling mogelijk, ongeacht welke ontwikkeling gaat worden ingezet mbv functiemix.
- Meegeven: blijf denken aan de stok, als 1 loslaat, dan heeft het een averechts effect. Je kan niet alles in 1 keer, wat wel belangrijk is dat de richting die wordt gekozen, wordt ondersteund door iedereen.

- Verankeren aanwezige competenties voor duurzame ontwikkeling van de school



Ervaringen

- Leerkrachten moeten goed geïnformeerd zijn over de inhoud van de functiemix
- Stichting/vereniging moet functiemix niet top-down invoeren maar bottom up
- Directeur moet team grote vrijheid geven om toekomstvisie te formuleren en hieraan consequenties in de vorm van LB functies te koppelen
- Weerstand binnen team naar boven laten komen en bespreken anders belemmert dit het invoeringsproces

Vragen? Meer informatie?

Mr-advieslijn:
030 751 10 05 of

mr-advies@cnvo.nl

Cursus of begeleiding?

www.cnvonderwijsacademie.nl

of 030 751 17 47

