

Goed samenwerken gaat niet vanzelf

VAN FORMING NAAR PERFORMING

Elk mr-lid heeft zo zijn eigen kwaliteiten en uitdagingen. Het ene lid is communicatief sterk en analytisch, terwijl het andere de discussie direct persoonlijk maakt. De een reageert doordacht, terwijl de ander er iets uitflapt zonder na te denken over de mogelijke gevolgen. Wat kun je doen om de samenwerking binnen de mr te verbeteren?

Birgitte Plasmans

Het zou ideaal zijn als de mr tijd en ruimte nam om van de diversiteit aan mensen een samenwerkend team te maken. In de praktijk gebeurt dit vaak niet, omdat de tijd ontbreekt. De meeste raden komen maar een keer in de vijf à zes weken bij elkaar en dat maakt het bewust vormen van een team niet altijd even makkelijk. Toch ontwikkelt de groep zich wel door het schooljaar heen. Om die ontwikkeling te stimuleren, is het goed af en toe stil te staan bij de samenwerking. Hierbij kan het model van de psycholoog Bruce Tuckman behulpzaam zijn. Hij gaat uit van vier fasen in de ont-

wikkeling van een team. Dit is geen lineair proces waarin je van de ene fase in de andere overgaat. Door allerlei factoren kan een goed functionerende mr terugvallen in een voorgaande fase.

Forming

Een mr bevindt zich in de eerste fase, forming, als er veel nieuwe leden bijkomen of als er een geheel nieuwe raad wordt gevormd. Soms kan de start van een nieuw schooljaar de mr ook in deze fase terugzetten. Bij forming observeren de leden elkaar. Ze voelen zich nog wat onwennig tegenover elkaar en in hun

Werkvorm 2: Vijf vingers

Stel jezelf voor aan de hand van je vijf vingers.

- Duim: vertel waar je goed in bent.
- Wijsvinger: vertel waar jij je aandacht op richt of waar jij je voor inzet.
- Middelvinger: vertel waar je lak aan hebt.
- Ringvinger: vertel iets over een persoon waar je veel om geeft.
- Pink: vertel waar je nog in wilt groeien.

Werkvorm 1: Het wapenschild

Vraag de mr-leden aan de hand van drie symbolen iets over zichzelf te vertellen. Elk lid tekent een schild op een groot vel. Na 10 minuten worden de vellen opgehangen en stelt iedereen zich voor aan de hand van het schild. Je kunt zelf symbolen bedenken of deze gebruiken:

- Ster: staat voor trots, waar ben je trots op in je leven?
- Waarschuwbord: staat voor werk, wat betekent werk voor je?
- Pijlen en een schietschijf: staan voor missers, wat was je grootste misser?
- Het hart: staat voor je grootste passie. Wat is je grootste passie?
- De boom: verwijst naar je wortels. Welk spreekwoord of gezegde heb je meegekregen van thuis?
- Het gedachtenwolkje: staat voor je droom. Waar droom je van als je naar de toekomst kijkt.

nieuwe rol. In deze fase kunnen de werkvormen 1 en 2 (zie kaders) goed worden gebruikt. Neem ook de tijd om afspraken onder de loep te nemen. Weet iedereen wat ermee wordt bedoeld?

Storming

Vervolgens komt de mr in de fase waarin verschillen, irritaties en conflicten tussen mr-leden aan de oppervlakte komen: storming. Denk aan het lid dat altijd als eerste zijn mening wil geven. Soms geeft dit meningsverschillen. Tijdens deze fase is werkvorm 3 goed te gebruiken (zie kader).



Norming

In de derde fase, norming, leren de mr-leden elkaar beter kennen en begrijpen. De samenwerking komt op gang en de leden worden ervan bewust dat ze elkaar nodig hebben om meer te bereiken. Je realiseert je bijvoorbeeld dat je heel goed kunt samenwerken met de andere geleiding(en) om de communicatie met de achterban te verbeteren. Of dat je meer gebruik zou moeten maken van het initiatiefrecht. Tijdens deze fase kun je werkvorm 4 inzetten (zie kader).

Performing

In de slotfase, performing, is de mr in staat als team samen te werken. Meningsverschillen worden aanvaard en iedereen handelt naar beste kunnen en in het belang van de hele schoolbevolking en de kwaliteit van het onderwijs.

Aandachtspunten

Hoe zorg je er nu voor dat de samenwerking goed blijft verlopen?

- Zorg voor diversiteit in de groep. Als mr-leden elk voorstel van de directeur goedkeuren, gedragen zij zich niet als relevante overlegpartner. Af en toe dwarsliggen houdt iedereen scherp.
- Maak een goede taak- en rolverdeling. Laat iedereen hierover meepraten en ideeën spuien. Een mr functioneert het beste als de voorzitter goed bij de groep past. Hou ook in de gaten of iedereen de taken vervult die zijn afgesproken. Vaak ontstaan conflicten door misverstanden over wie wat doet.
- Hanteer duidelijke basisregels die voor iedereen aanvaardbaar zijn. Hoe zien de vergaderingen eruit? Komt iedereen op tijd? Staan alle telefoons uit? Worden bepaalde regels steeds overtreden, bespreek

Werkvorm 4: Advertentiespel

De mr-leden zetten individueel of in subgroepjes een advertentie op een groot vel papier. Hierbij gaat het om een advertentie De mr die ...? Iedereen probeert zoveel mogelijk van de eigen verwachtingen ten aanzien van de bedoeling van de mr en de samenwerking binnen de mr te verwerken.

Na 20 minuten hangt iedereen zijn flap op om te presenteren. Hierbij kan de rest van de mr om verduidelijking vragen.

- dan het nut ervan en stel ze zo nodig bij.
- Formuleer doelstellingen die voor elk lid duidelijk zijn. Soms is het nodig de doelstellingen per te behandelen onderwerp te herhalen.
- Hou conflicten zakelijk. Bij samenwerken horen conflicten, maar maak ze niet persoonlijk.
- Neem regelmatig de tijd om stil te staan bij het eigen functioneren en kijk daarbij niet alleen naar binnen maar vooral ook naar buiten. Het is voor een mr belangrijk goed te blijven letten op signalen uit de omgeving.

Werkvorm 3: De meetlat

Hiervoor heb je een duimstok of meetlat nodig. Vouw de meetlat uit en zet de mr-leden om en om aan weerszijden ervan. Iedereen steekt zijn wijsvinger uit en daarop komt de meetlat te liggen. Probeer vervolgens de lat te laten zakken tot op de grond. Je moet contact houden met de lat, maar mag hem niet tussen je vingers klemmen. Je mag erbij praten. Vaak zie je dat de lat omhoog gaat in plaats van omlaag en dat na de eerste poging de mensen proberen de lat alsnog omlaag te krijgen, vaak zonder resultaat. Gevolg: mensen haken af, raken geïrriteerd, de een wil de leiding, de ander gaat zijn eigen gang. Bespreek de opdracht na:

- Wat gebeurde er? Hoe kwam dat?
- Hoe verliep de communicatie?
- Hoe zat het met het leiderschap?
- Wat betekent dit voor de samenwerking binnen de mr? Hoe verloopt de besluitvorming? En de rolverdeling: wie leidt en wie volgt?

INFO

MEER INFORMATIE

- M. Luitjes & I. de Zeeuw-Jans, (2011) Ontwikkeling in de groep, Coutinho.
- WMS, Capita Selecta deel 4. De optimale medezeggenschap.

OVER DE AUTEUR

Birgitte Plasmans is onderwijskundige en leerkracht in het speciaal basisonderwijs.