



Vereniging voor katholiek
en christelijk onderwijs

Huiswerk

Aan Deelnemers workshop 6/43 WMS Congres 2017
Van Kees Jansen
Betreft Huiswerk
Datum 29 november 2017
c.c. -

Ter voorbereiding op de workshop Schoolcultuur en medezeggenschap verzoek ik u een aantal zaken omtrent de schoolcultuur in kaart te brengen. Ik verzoek u e.e.a. in te vullen en mee te nemen naar de workshop. Dan kunnen we er verder mee aan de slag en de lijn trekken naar de medezeggenschap. Dit onderzoekje heeft natuurlijk geen wetenschappelijke pretenties! Hieronder vindt u tien uitspraken over dominante factoren binnen organisaties. Eerst kijkt u naar uw school of organisatie, zoals die nu naar uw mening feitelijk functioneert. Verdeel per uitspraak totaal tien punten. De meeste punten (maximaal tien) gaan naar de formulering die het beste overeenkomt met hoe u zou antwoorden. De resterende punten worden over de overige formuleringen verdeeld ('0'-scores zijn toegestaan).

Voorbeelden:

Uitspraak 1: a3, b2, c5, d1, totaal 10

Uitspraak 2: a2, b3, c2, d3, totaal 10

Noteer de scores op de streepjes onder *Nu*, links op het formulier.

Kijk opnieuw naar uw school en bepaal hoe u zou willen dat uw school er uit ziet.

Verdeel opnieuw tien punten per uitspraak.

Noteer de scores op de streepjes *Gewenst*, rechts op het formulier.

U werkt het snelst wanneer u per uitspraak eerst de bestaande situatie bepaalt en daarna de gewenste. Ga daarna door naar de volgende uitspraak.

Nu

Gewenst

1. Werknemers voelen zich in de school behandeld als personen:

- | | | |
|-------|---|-------|
| _____ | a. van wie arbeidstijd, kennis en kunde door de school worden ingezet volgens contractuele afspraken, waarin rechten en plichten van beide kanten zorgvuldig zijn geregeld; | _____ |
| _____ | b. waarvan de directeur volledig kan beschikken over hun tijd en energie; | _____ |
| _____ | c. die hun kennis en bekwaamheden volledig inzetten om de doelstellingen van de school te helpen realiseren; | _____ |
| _____ | d. met eigen ambities, capaciteiten en behoeften. | _____ |

Nu

Gewenst

2. Werknemers zetten zich in voor de school omdat:

- a. de school optimale inzet beloont, wat je zelf in de hand hebt;
- b. er een klus klaar moet zijn en daar met z'n allen voor staat;
- c. de inhoud van het werk uitdagend is en je er een deel van jezelf in kunt leggen;
- d. de school verwacht dat medewerkers een goede prestatie leveren.

3. Als tegengesteld ervaren opvattingen worden aangepakt door:

- a. er onderling over te discussiëren, waarna ieder doet wat hem het beste lijkt;
- b. het conflict voor te leggen aan de naasthogere leidinggevende, die vervolgens een beslissing neemt;
- c. te discussiëren, waarbij degene wint die beschikt over de beste argumenten of een machtige positie;
- d. samen na te gaan wat het beste is voor de school en daarnaar te handelen.

4. Taken worden aan een werknemer toegewezen op basis van:

- a. een officiële verdeling van functies, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in de school;
- b. het persoonlijke oordeel en de persoonlijke wensen van de leiding;
- c. de vaardigheden en bekwaamheden van de medewerkers met betrekking tot het uit te voeren werk;
- d. persoonlijke wensen en behoeften van de medewerkers met betrekking tot de toepassing van hun kennis en vaardigheden en hun verdere ontwikkeling.

5. In de school controleert de leiding het werk van de werknemers:

- a. omdat de medewerker deze controle accepteert en ziet als een bijdrage aan zijn eigen kennis, vaardigheden en ontwikkeling;
- b. omdat deze ten aanzien van het uit te voeren werk meer ter zake doende kennis heeft;
- c. omdat de functie van leidinggevenden voorschrijft dat zij verantwoordelijk zijn voor het leidinggeven aan anderen;
- d. omdat leidinggevenden meer macht hebben binnen de school.

6. Mensen werken in de school samen omdat:

- a. door de school is vastgesteld wie met wie moet samenwerken;
- b. zij menen dat zij elkaar kunnen gebruiken om er persoonlijk voordeel uit te trekken;
- c. de samenwerking persoonlijke voldoening geeft, stimuleert, en uitdagend werkt;
- d. hun gezamenlijke bijdrage nodig is voor de voortgang in hun werk.

7. In de school worden beslissingen genomen door:

- a. medewerkers met de meeste kennis en de grootste deskundigheid op het voorliggende probleemgebied;
- b. medewerkers met de meeste persoonlijk opgebouwde macht;

Nu

Gewenst

- _____ c. medewerkers die bij het resultaat het meest betrokken zijn en door de
_____ uitslag het meest worden getroffen;
_____ d. de medewerker die volgens zijn functie de bevoegdheid heeft en de
_____ verantwoordelijkheid draagt.

8. De structuur van de school wordt gekenmerkt door:

- _____ a. informatie naar boven, opdrachten naar beneden, dat wil zeggen: de top
_____ beslist, de medewerkers voeren uit;
_____ b. een hiërarchische structuur met duidelijk omschreven rapportageplichten
_____ en beslissingsbevoegdheden voor iedere medewerker, neergelegd in een
_____ organisatieschema en functiebeschrijvingen;
_____ c. de opbouw rond één of meer uit te voeren taken of op te lossen
_____ problemen. Ingezet worden degenen die het beste zijn toegerust om de
_____ werkzaamheden te verrichten;
_____ d. informatie en bevoegdheden van de ene medewerker naar de andere te
_____ laten gaan op basis van individuele behoeften en ambities, wederzijdse
_____ steun en voldoening.

9. Als iemand geen plezier meer heeft in zijn huidige werk, dan zal hij:

- _____ a. het initiatief nemen om ander werk te gaan doen of een andere baan te
_____ zoeken;
_____ b. een verzoek indienen tot verandering of overplaatsing;
_____ c. een andere bijdrage gaan leveren binnen het totale te verrichten werk;
_____ d. voor een promotie vechten.

10. Naar de externe omgeving van de school wordt gekeken:

- _____ a. als een uitdagend en boeiend geheel van kansen en bedreigingen. De
_____ school ziet de buitenwereld als een werk- en speelterrein voor het plezier
_____ en de verdere ontwikkeling van de organisatieleden. Die omgeving is
_____ zodanig te beïnvloeden dat extra steun voor de eigen doelstelling wordt
_____ verkregen en bedreigingen worden weggenomen;
_____ b. een geordend en rationeel systeem. Concurrentie wordt beperkt door de
_____ wet en conflict maakt plaats voor onderhandeling en compromis;
_____ c. een strijdperk van concurrentieverhoudingen: allen staan tegenover allen;
_____ degene die niet zelf uitbuiten worden op hun beurt uitgebuit;
_____ d. een ingewikkeld geheel van onvolmaakte systemen. Door de inspanning
_____ van de school wordt de omgeving opnieuw gevormd en verbeterd.

Score uitsprakenlijst cultuurdiagnose dominante factoren bestaande situatie (Nu)

Tel volgens onderstaande tabel de punten op die u per uitspraak heeft genoteerd.

Uitspraak	Machten	Rollen	Taken	Personen	Totaal
1	b	a	c	d	10
2	d	a	b	c	10
3	c	b	d	a	10
4	b	a	c	d	10
5	d	c	b	a	10
6	b	a	d	c	10
7	b	d	a	c	10
8	a	b	c	d	10
9	b	d	c	a	10
10	c	b	d	a	10
Totaal					100

Score uitsprakenlijst cultuurdiagnose dominante factoren gewenste situatie (Gewenst)

Tel volgens onderstaande tabel de punten op die u per uitspraak heeft genoteerd.

Uitspraak	Machten	Rollen	Taken	Personen	Totaal
1	b	a	c	d	10
2	d	a	b	c	10
3	c	b	d	a	10
4	b	a	c	d	10
5	d	c	b	a	10
6	b	a	d	c	10
7	b	d	a	c	10
8	a	b	c	d	10
9	b	d	c	a	10
10	c	b	d	a	10
Totaal					100

Zet in het onderstaande schema de totaalscores voor de bestaande situatie uit. M staat voor de score op machtencultuur, R voor rollencultuur, T voor takencultuur en P voor personencultuur. Vervolgens verbindt u de punten met elkaar door een streep waardoor een 'vlieger' ontstaat. Daarna doet u hetzelfde voor de gewenste situatie en u verbindt de punten met een stippellijn. Zo ziet u in één oogopslag het verschil tussen beide situaties.

