



Organisatieadvies en Teamontwikkeling



Hoog ziekteverzuim, een kritisch inspectierapport, ontevreden ouders, incidenten in en om school, tussentijdse uitstroom van personeel of leerlingen of vertraagde onderwijsvernieuwingen.

Dit zijn kenmerken van een organisatie die niet optimaal functioneert. Herkent u één van deze punten in uw school en weet u niet hoe u verder moet? Dan is er sprake van 'managementverlegenheid' en is het tijd voor Assenrode Groep.

Sinds 2002 werkt Assenrode Groep in het onderwijs. Aanvankelijk onder de naam Eduwerk, maar sinds 2009 werken dezelfde adviseurs onder de naam: Assenrode Groep.

Assenrode Groep bv

Loolaan 37
Postbus 61
7300 AB Apeldoorn
055-580 56 31
055-580 56 32 (f)
info@assenrode.nl

www.assenrode.nl



Organisatieadvies en Teamontwikkeling

Managementverlegenheid?

Managementverlegenheid ontstaat wanneer het management of de school in het algemeen geen adequaat antwoord (meer) kan geven op de specifieke onderwijsbehoeften van leerlingen, leraren of de school in zijn geheel. Op leidinggevend niveau is managementverlegenheid dus vergelijkbaar met wat handelingsverlegenheid is voor leerkrachten. Uit onze jarenlange ervaring is gebleken dat de kenmerken zoals hierboven zijn vermeld, hierop kunnen duiden. Managementverlegenheid kan daarnaast ook ontstaan bij ambitieuze projecten, zoals rigoureuze onderwijsvernieuwingen, bouw en/of nieuwbouw.

Tijd voor Assenrode Groep!

Het organisatieadvies van Assenrode Groep optimaliseert de resultaten van uw organisatie door zich te richten op de (betere) inzet van uw personeel. Hierin betreft Assenrode Groep niet alleen het management, maar juist het hele team.

Zó werkt Assenrode Groep

Allereerst moeten de gezamenlijke doelstellingen van de organisatie en het personeel helder geformuleerd worden. Vervolgens leidt een gedegen analyse naar de oorzaak van uw specifieke probleem. Via bijvoorbeeld een managementscan, tevredenheids- of drijfverenonderzoek. Vervolgens stellen we een passende oplossing voor in een plan van aanpak. Daarin staat hoe u de resultaten van uw school kunt optimaliseren. We benoemen de dingen zoals ze zijn: met een open en eerlijke houding gaan we praktisch en pragmatisch te werk.

Plan van aanpak

In dit plan geven we stapsgewijs aan op welke wijze en met welke instrumenten de situatie wordt aangepakt en verbeterd. De vorming van identiteit en visie van de organisatie is ons vertrekpunt. Vervolgens coachen we het management op de ontwikkeling van persoonlijk leiderschap. Tegelijkertijd trainen we het team op communicatie, groepsdynamiek en rolverdeling.

Het team moet het doen!

Soms blijkt na evaluatie dat training op teamniveau niet voldoende is om de gewenste veranderingen te weeg te brengen. Ontwikkeling op individueel niveau is dan de oplossing. Daarbij kunt u denken aan instrumenten als assessments, 360° feedbackonderzoek, loopbaanbegeleiding, supervisie, interim-management en outplacementbegeleiding. Zo zorgen we ervoor dat uw medewerkers gemotiveerd blijven. Belangrijk, want gemotiveerd personeel is het visitekaartje van een gezonde organisatie.

$$O+P=R^2$$

Praktijkvoorbeelden

Imagoprobleem opgelost tijdens personeelsbezuiniging

Een school heeft te kampen met een imagoprobleem, kritische inspectierapportages en een teruglopend leerlingenaantal. De schoolleider heeft geprobeerd zijn team te motiveren, maar moest tegelijkertijd snijden in het personeelsbestand als gevolg van het teruglopend leerlingenaantal.

De oplossing

Na een grondige analyse nam Assenrode Groep de begeleiding van de uit te plaatsen leerkrachten over, coachte de directeur op het gebied van persoonlijk en inspirerend leiderschap. Daarnaast bood Assenrode Groep het team een meerdaagse training aan, gericht op het vergroten van het zelfbewustzijn en versterking van de professionaliteit.

Het resultaat

Het resultaat na vier maanden is heel positief. De leerkrachten dragen gezamenlijk één visie uit. Bovendien presenteren en vertegenwoordigen zij de school met trots in de buurt. De schoolleider begeleidt de persoonlijke ontwikkeling van de leerkrachten en brengt alle activiteiten binnen de school zo veel mogelijk in lijn met de opnieuw geformuleerde visie. De vertrekkende leerkrachten zijn succesvol ondergebracht op andere scholen en zijn tevreden met de gang van zaken. De sfeer op de school is niet langer angstig en teleurgesteld, maar juist vol vertrouwen en op de toekomst gericht.

Kloof tussen management en teamleden overbrugd

Een locatiedirecteur constateert dat een deel van de teamleden niet langer met hem communiceert en dat de afstand tussen management en leerkrachten zo groot is dat er niet meer over onderwijsinhoud gesproken kan worden. Inspanningen van een mediator hebben de verhoudingen verder onder spanning gezet: drie teamleden meldden zich ziek. Ook de ontevredenheid onder ouders over de situatie op school is groot.

De oplossing

Na een intensieve, maar snelle analyse, nam Assenrode Groep de re-integratie van de zieke teamleden over. De schoolleider ontving coaching op communicatie en leiderschapsstijl. En het hele team werd getraind op het gebied van communicatie en professionele verantwoordelijkheid. De locatiedirecteur werd, op zijn verzoek, succesvol herplaatst naar een andere school en een interim-directeur begeleidde het team verder. Daarna is een nieuwe directeur gevonden die de ingezette ontwikkeling verder voortzet.

Het resultaat

Zes maanden later zijn de resultaten duidelijk. De locatiedirecteur heeft een succesvolle start gemaakt op een nieuwe school. De leerkrachten hebben meer eigen verantwoordelijkheid en communiceren beter. De tevredenheid bij ouders is teruggekeerd en de nieuwe directeur houdt zich vooral bezig met het voortzetten van de cultuuromslag die onder leiding van Assenrode Groep is ingezet. De drie zieke leerkrachten hebben het werk voor 100% hervat.

