

# Borging in Teambeleid

De Manometer heeft in beeld gebracht hoe de verschillende teamleden, elk vanuit hun eigen rol en perspectief, het teamwerk ervaren. Duidelijk is over welke aspecten u het eens bent en waarover de beelden verschillen. Ook is duidelijk over welke onderwerpen u als team tevreden bent en op welke terreinen nog winst te behalen valt.

De volgende stap is het maken van een plan om ervoor te zorgen dat aandachtspunten worden omgezet in acties en, belangrijker nog, worden verankerd in een langere termijn visie van meerdere schooljaren. Deze verankering kan op verschillende manieren plaatsvinden, naar gelang de werkwijze en doelen van een team. Afgezien van deze voorkeuren in werkwijze, is het altijd van belang te beginnen bij het (her)formuleren van de schoolbrede visie op de inzet van en samenwerking tussen professionals. Daarnaast is aan te bevelen het team stapsgewijs mee te nemen in de verandering, en liever nog deze stappen met het team gezamenlijk te formuleren en uit te zetten. Het kan veel opleveren zogenaamde 'quick wins' in te bouwen; kleine veranderingen die snel zijn door te voeren en ook snel tot resultaat leiden in termen van werkplezier en/of verlichting van werkdruk. Deze quick wins ondersteunen het proces door de positieve sfeer die ermee gecreëerd wordt binnen het team. Het kan ook raadzaam zijn begeleiding te vragen van een externe partij, om ervoor te zorgen dat oude patronen worden doorbroken, eventuele punten van zorg of weerstand worden besproken en een gestructureerde aanpak tot verandering te faciliteren.

Voor u tot actie overgaat, kan het bijgevoegde plan u een stap in de goede richting helpen. In dit formulier kunt u aangeven op welke indicatoren u trots bent en wat u graag door wilt blijven zetten. Daarnaast kunt u vastleggen met welke indicatoren en concrete tips u aan de slag gaat om het teamgericht werken binnen uw team te verstevigen. Door dit plan in te vullen, bent u gestart met de borging van de aandachtspunten en beoogde langere termijn doelen in het personeelsbeleid van uw school.

## Plan voor Borging aandachtspunten Manometer in Teambeleid Voor minder werkdruk en meer werkgeluk



*Van werkdruk naar werkgeluk*

In dit formulier kunt u aangeven op welke indicatoren u trots bent en wat u graag door wilt blijven zetten. Daarnaast kunt u vastleggen met welke indicatoren en concrete tips u aan de slag gaat om het teamgericht werken binnen uw team te verstevigen. Door dit plan in te vullen, bent u gestart met de borging van de aandachtspunten en beoogde langere termijndoelen in het personeelsbeleid van uw school.

1) *Op welke indicator scoort uw team het hoogst? .....*

*Welk aspect van deze indicator wilt u graag vasthouden het komende jaar?*

.....

2) *Op welke drie indicatoren wilt u zich het komende jaar richten voor verbetering?  
Welke concrete aandachtspunten dragen bij aan deze verbetering?*

Indicator 1: .....

Concrete aandachtspunten:

.....

Indicator 2: .....

Concrete aandachtspunten:

.....

Indicator 3: .....

Concrete aandachtspunten:

.....

3) *Welke van deze aandachtspunten kunt u volgende week al in de praktijk brengen ('quick wins') en hoe wilt u dat doen? Wie is hiervoor verantwoordelijk?*

.....

.....

.....

.....

.....

