

VITAAAL!

o r g a n i s a t i e

b e l a n g &

p e r s o o n l i j k e

o n t w i k k e l i n g

i n v e r b i n d i n g



**Je n'invente rien,
je redécouvre.**

**Ik vind niets uit,
ik herontdek.**

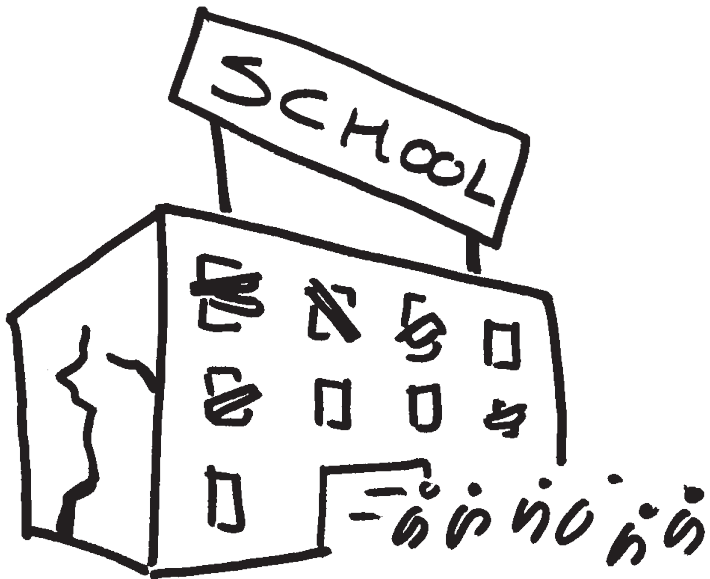
Auguste Rodin (1840 - 1917)

verdeeld

Een school is in de eerste plaats een plek waar kinderen en tieners leren. Maar binnen de muren van een schoolgebouw zijn zij zeker niet de enige leerlingen. Ook voor docenten en directie valt op een school een hoop te leren. Van de leerlingen, maar vooral ook van elkaar.

Wanneer docent en directie niet van elkaar leren, niet naar elkaar luisteren, elkaars belangen en ambities niet kennen, raakt een school verdeeld. Een school kan dan te maken krijgen met ongemotiveerde docenten, verdeeldheid binnen het team, een directeur die opstapt of met een onprettige werksfeer.

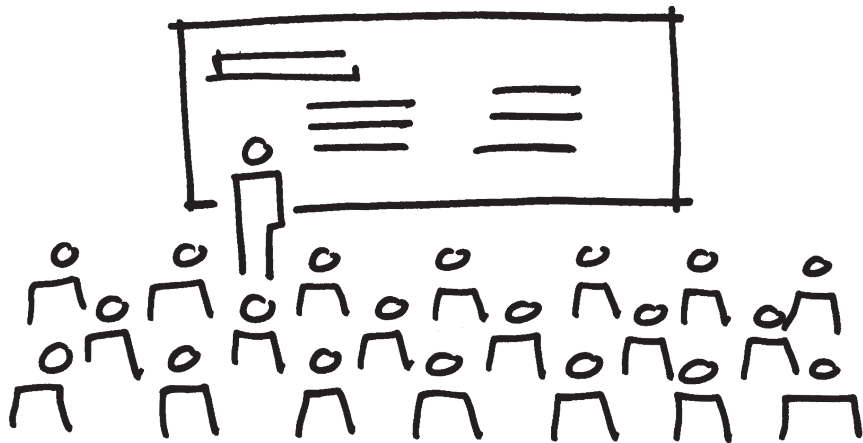
Een verdeelde school doet uiteindelijk iedereen tekort; het bestuur, de directie, de docent, maar vooral ook de leerling.



vitaal

Het kan ook anders. Een vitale school, waar verbinding is tussen organisatie en individu. Wanneer directie en docenten oprecht naar elkaar luisteren en van elkaar willen leren, versterken zij elkaar. Docenten voelen zich gesteund door hun directie en zetten hun individuele kwaliteiten optimaal in. De goede mensen zitten op de goede plek. De directie heeft een gemotiveerd team, waar het op kan bouwen.

Een vitale school heeft een onderscheidend profiel, goede leerresultaten en trekt volle zalen met boeiend onderwijs!

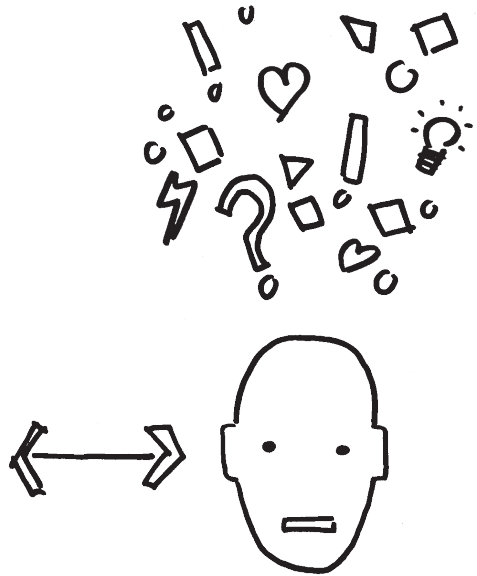


spagaat

Iedereen die op een school werkt heeft eigen ambities en belangen, en deze kunnen onderling flink verschillen. Wat de docent belangrijk vindt, kan afwijken van de visie van het bestuur. En de kant die de directie op wil, kan botsen met hoe de docent het ziet.

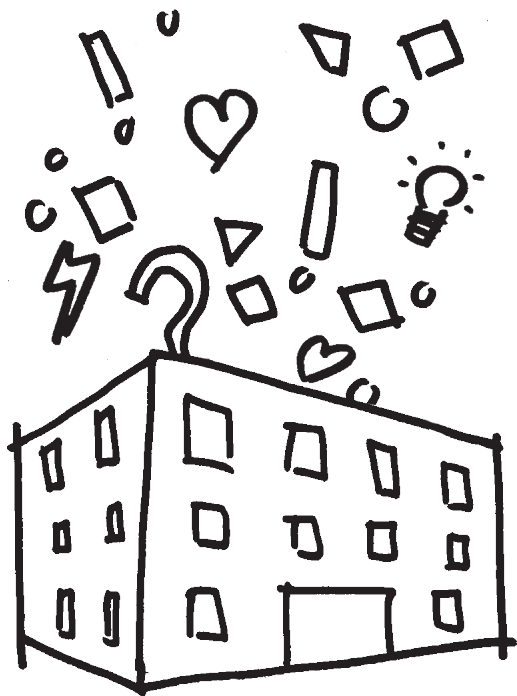
Een school raakt verdeeld, wanneer deze diverse belangen niet uitgesproken worden. De docent komt dan in een spagaat tussen zijn eigen wensen en ambities en die van de directie. Hij of zij kan op dat moment niet meer optimaal functioneren, waardoor de school dat ook niet kan.

Oplossingen worden vaak gezocht in ofwel een reorganisatie van de school, ofwel een coachings- of trainingstraject voor de individuele docent. Deze separate oplossingen pakken alleen niet de daadwerkelijke oorzaak aan. Eenmaal terug op de werkvloer, blijken de problemen dan ook vaak niet écht opgelost.



win-winsituatie

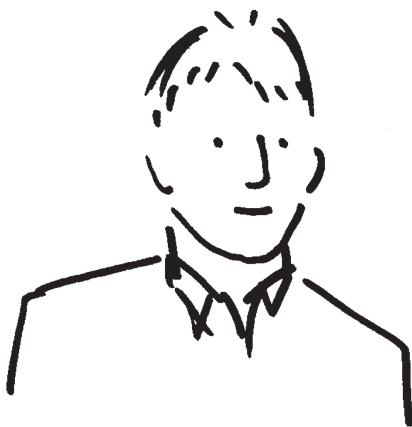
Een school wordt alleen vitaal, wanneer directie én docent, organisatie én individu, op hun ambities in verbinding zijn. Het belang van de organisatie staat in verbinding met de persoonlijke ontwikkeling van de individuele docent. De wensen en belangen van directie en docenten komen samen en leveren een win-winsituatie op.



Rodin Groep

De Rodin Groep is gespecialiseerd in het tot stand brengen van die win-winsituatie. Wij creëren een omgeving waarin mensen zich veilig voelen, en tegelijkertijd uitgedaagd worden het beste van zichzelf te laten zien. Wij laten het individu zijn ambities en kwaliteiten herontdekken, benoemen en in de goede rol inzetten. Wij dagen de directie uit een heldere basis en visie te concretiseren. Wij zorgen dat organisatie en individu elkaar versterken.

Wij, Yvonne Douw en Ruud Emmerik, vormen de kern van de Rodin Groep en werken samen met een netwerk van professionals op het gebied van onderwijs, zorg, publiek domein, theater en muziek.



onze aanpak

Onze aanpak verbindt het collectieve van organisaties aan de zin die individuen geven aan hun werk en bestaan. Elk persoon, team of organisatie heeft andere verbeterpunten. Aan de kant van de organisatie gaat het vaak om ordenen en richting geven aan beleid. Aan de kant van het individu om het inzetten van eigen inspiratie en ambitie om het beleid te versterken. Met onze aanpak gaan wij voortdurend op zoek naar wat de kracht van mensen is en wat deze verder kan versterken. Wij verbeteren de organisatie in synergie met persoonlijke ontwikkeling van de leden van die organisatie.

De vier elementen - aarde, lucht, vuur en water - gebruiken wij als metaforen voor de noodzakelijke ingrediënten om een vitale school te realiseren; een solide basis, een heldere visie, persoonlijke inspiratie, en optimale ontwikkelmogelijkheden.

gelijk



wij

ik

anders

verandering

Met de deelnemers stellen we de stand van zaken vast. Heeft de organisatie een goede basis? Een duidelijke visie? Krijgen docenten voldoende ruimte om hun ambitie en kracht in de goede rol in te zetten? Wij kijken voortdurend vanuit individu en organisatie, vanuit directie en docent, en stellen vast of en waar verdeeldheid zit. Met deze werkwijze krijgen wij snel informatie boven tafel over de positie van elke afzonderlijke deelnemer, én over hoe de organisatie op dat moment ervaren wordt. Deze eerste analyse geeft aanleiding om in discussie te gaan over de gewenste situatie en verandering van beleid. Dit proces kan snelle verbeteringen opleveren, maar ook interventies op de langere termijn.

De verandering van de organisatie bouwen wij op vanuit de individuele beleving, waardoor de deelnemers deze verandering voelen als een gemeenschappelijk probleem, waar iedereen eigenaar van is.

gelijk

visie

positie

beleid

invloed

richting

rol

wij

ik

fundament

passie

organisatie

inspiratie

ordening

uitdaging

anders

casus #1

Harde afspraken en cijfers, daarmee stuurde de algemene directie van deze scholengemeenschap met vijf vestigingen. De locatiedirecteuren en de docenten zaten erbij, keken ernaar, maar voelden zich absoluut niet betrokken. Zij voelden weinig verbinding met het grote geheel, en voor hun individuele kwaliteiten was geen plaats.

Met het voltallige managementteam, gevolgd door de teamleiders en daarna door groepen docenten hebben wij grondig gewerkt aan het terugbrengen van inspiratie en beïnvloedingsmogelijkheden op diverse werklagen van de scholengemeenschap.

Nu functioneert de school totaal anders. De sturing ligt meer bij de locatiedirecteuren en de algemene directie houdt zich vooral met de hoofdlijnen bezig. De locatiedirecteuren proberen inspiratie van mensen te koppelen aan de beleidsthema's van de vestigingen.

gelijk



wij

ik

anders

casus #2

Een net opgerichte school, met een bevlogen directeur en een jong, enthousiast team. Het team had veel initiatieven, maar niets kwam van de grond. De docenten verloren hierdoor hun enthousiasme.

Wat ontbrak was een goede basis. De Rodin Groep heeft, in samenwerking met directie en team, een grondige basis gelegd en werkrouines ingebouwd.

De school heeft nu richting. Plannen en ideeën hebben een voedingsbodem om in te landen. De docenten hebben het gevoel dat hun enthousiasme beloond wordt en voelen zich betrokken bij de school.

gelijk



wij

ik

anders

resultaat

Wij hebben al veel scholen, van verschillende grootte en met verschillende problematiek, kunnen helpen. Onze aanpak werkt.

‘De aanpak van de Rodin Groep weet tot in de kern mensen te motiveren en aan de oppervlakte te krijgen wat zij werkelijk willen en kunnen. De werkwijze is integer, gedreven en energiek. Daardoor ben ik zelf in staat geweest keuzes te maken en stappen te nemen die ik op eigen kracht niet had genomen. Dit heb ik op verschillende plaatsen en in diverse rollen zo ervaren. De keuze voor verandering maakt iemand zelf, maar die wordt ingezet en begeleid door de mensen van de Rodin Groep.’

Veronica Pors, directeur Comenius Beroepsonderwijs, Capelle a/d IJssel.

‘De activiteiten van de Rodin Groep hebben mij het lef gegeven om inspiratie en gedrevenheid te gebruiken als de drijvende kracht van ons onderwijs. Die kracht zit in onze medewerkers. Ontwikkelen en inzetten van deze persoonlijke kracht voor de school biedt ons kansen in de dynamische omgeving van de grote stad. Vanuit die basis ontwikkelen en structuren we het onderwijs en de organisatie in een eigenzinnige richting.’

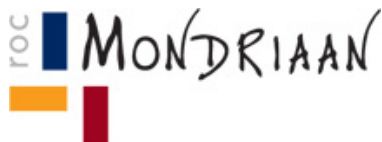
Arie Kooyman, bovenschools directeur van vier scholen voor praktijkonderwijs, een avondschool, onderwijsopvangvoorziening en expertisecentrum, Rotterdam.

‘Sinds ik in aanraking ben gekomen met de werkwijze van de Rodin Groep is mijn carrière in een stroomversnelling geraakt. Ik durf nu mijn ambitie en passie te gebruiken in mijn werkomgeving; op deze manier beïnvloed ik mijn teamleden en inspireer ik hen ook hun ambities waar te maken.’

Jennifer Tromp, afdelingsleider Grotius College (mavo, havo, vwo, tto), Delft.



POUWER 



RSG N.O.-VELUWE



MELANCHTHON

CHRISTELIJKE SCHOLENGEMEENSCHAP
VOOR GYMNASIUM – ATHENEUM – HAVO – VMBO



NUOVO



resultaat

‘De Rodin Groep heeft samenwerkingsverband Koers VO ondersteund bij een visietraject. Door met allerlei werkvormen de dialoog met de scholen/besturen aan te gaan is er beweging en ruimte ontstaan. De visie is zo een gedragen resultaat van een proces geworden waarbij we samen principes delen. Het gaat nu om de Koers principes, ons antwoord op de ontwikkeling van passend onderwijs.’

Bertil Boshuizen, directielid samenwerkingsverband Koers VO, Rotterdam.

‘De Rodin Groep heeft de Utrechtse School geholpen in het vastleggen van vier focussen, die de schakelfunctie van de school versterken. Het geeft de prioriteiten van de organisatie en genereert een taal waarin men elkaar kan begrijpen en aanspreken. Teamdagen onder leiding van de Rodin Groep met de nadruk op “dieper leren” hebben bewerkstelligd dat de focussen verbonden zijn aan het professionele domein van elke medewerker. Eigenaarschap, verbinding en professionele ontwikkeling zijn elkaar gaan voeden en versterken en maken deel uit van de dagelijkse praktijk van de Utrechtse School.’

Kees Brouwer, directeur Utrechtse School, Utrecht.

‘De Rodin Groep daagt mensen op een professionele manier uit om in beweging te komen. Hierdoor ontstaat een grote betrokkenheid tussen de ontwikkeling van de mensen in de organisatie en de school. De Rodin Groep gaat uit van de kwaliteiten en de passie van mensen en maakt hierbij gebruik van de meer-voudige intelligenties. Op de werkvloer zien we dit terug door dat docenten en leerlingen met elkaar werken en leren.’

Rita Portman, teamleider POUWER, school voor praktijkonderwijs, Utrecht.

‘De kwaliteit van een professionele en lerende organisatie ligt in de mensen die de organisatie vormgeven. Een evenwichtige maar permanente pendel tussen de ideeënkracht van het personeel tegenover de mogelijkheden die de organisatie biedt om ideeën te realiseren. De organisatie fungeert als een betrouwbare basis om de ontwikkeling van de mensen ter hand te nemen, het ruimte ervarende personeelslid gebruikt zijn haar ontwikkeling om de organisatie in haar kracht te zetten. Frictie in deze benadering biedt kansen om te komen tot een ‘goed gesprek’ over de eigen belangen en de doelen van de organisatie. Daar waar dit verenigd wordt ontstaan in mijn ogen nieuwe kansen. De aanpak van de Rodin Groep biedt bij deze complexe processen de ondersteuning die betrokkenen stimuleert steeds weer de goede vragen te stellen om de pendel in evenwicht te brengen.’

Ron Dorreboom, dagelijks bestuurder/rector RSG Noord Oost Veluwe (Atheneum, Havo, Mavo en VMBO), Epe.

‘Als school werken wij graag samen met de Rodin Groep, omdat zij als geen ander maatwerk weet te leveren. De samenwerking heeft aantoonbaar de kwaliteit van het middenmanagement en de directie verbeterd. Mede door de Rodin Groep is onze “stip op de horizon” veel tastbaarder en reëler geworden.’

Bert de Weerd, algemeen directeur/bestuurder Scholengemeenschap Panta Rhei, Amstelveen.

‘De Rodin Groep heeft een goed gevoel voor wat de opdrachtgever wil. Ze hebben geen gelikt materiaal, maar het werkt wel.’

Ronald Berkenbosch, onderwijsmanager bij het ROC Mondriaan, Den Haag.

kennisreizen Italië

Sinds 2004 organiseert de Rodin Groep elk jaar kennisreizen naar Italië. De afstand van de dagelijkse praktijk en de uitgetrokken tijd (een hele week!) geven deelnemers een unieke kans te werken aan hun persoonlijke ontwikkeling, waar in de hectiek van een school meestal onvoldoende tijd voor is.

‘Ten eerste een prachtige herinnering. Een dergelijke ervaring had ik nog nooit ergens anders opgedaan. Hoe mooi kan het zijn om in een schitterende omgeving, ver weg van de dagelijkse drukte, te reflecteren / bezinnen / dromen over je werk. En dan alles vanuit de ontmoeting met voor mij compleet vreemden, uit heel andere delen van het land.’

‘Concreet heeft het me het volgende gebracht: andere denkbeelden, andere denkniveaus en meerdere perspectieven, hebben mijn eigen denken verruimd. Hierdoor is ook soms mijn concrete handelen anders. Ik maak nu soms andere keuzes die niet iedereen automatisch achter mij zou zoeken.’

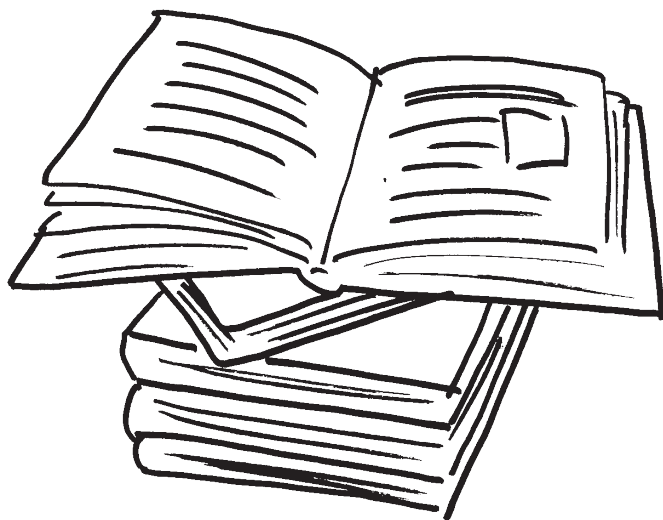
‘Mijn horizon is dankzij de gesprekken met anderen, en het goed luisteren naar anderen enorm verbreed. Ik kan terugvallen op een enorme denktank en schat aan ervaring van anderen. Hier heb ik nog niet zo veel gebruik van gemaakt, maar ik weet nu in den lande beslist mensen te vinden als ik ergens hulp, feedback of oplossingen bij nodig denk te hebben. Met vlagen ben ik ook anders naar mezelf gaan kijken.’



literatuurlijst

Het gedachtegoed van de Rodin Groep is over een periode van meer dan tien jaar ontwikkeld. Aan de basis staan theorieën en inzichten van vele onderzoekers. Met hulp van de deelnemers aan de trainingen, hebben we theorie en praktijk op elkaar afgestemd.

- Bolhuis, S.M. & Simons P.R.J. (1999): Leren en werken, Deventer: Kluwer.
- Caluwé, L. de & Vermaak, H. (2001): Leren veranderen, Alphen a/d Rijn: Kluwer.
- Douw Y. & Emmerik R. (2009): Dieper leren, Nootdorp: interne uitgave van de Rodin Groep.
- Fullan, M.G. & Stiegelbauer S. (1991): The new meaning of educational change, London: Cassel Educational Limited.
- Gardner, H (1993): Frames of Mind, The Theory of Multiple Intelligences, London: Fontana Press.
- Homan, Th.(2005): Organisatiedynamica: Theorie en praktijk van organisatieverandering, Den Haag: Academic Service.
- Korthagen, F. & Vasalos, A. (2001): Maatwerk bij coaching. Handboek Effectief Opleiden, 26 (167).
- Senge, P. & Scharmer, C.O. & Jaworski, J. & Flowers, B.S. (2006): Presence. Den Haag: Sdu Uitgevers.
- Stevens, L.M. (1997): Over denken en doen, Den Haag: Procesmanagement Primair Onderwijs.
- Wielinga, E. (2001): Netwerken als levend weefsel, 's Hertogenbosch: Uilenreef.
- Wolf, K. van der & Beukering, T. van (2009): Gedragsproblemen in scholen. Het denken en handelen van leraren, Leuven: Acco.



contact

Rodin Groep

Koningin Julianastraat 34

2631 BM Nootdorp

Yvonne Douw

06 46 07 89 63

yvonedouw@rodin-groep.nl

Ruud Emmerik

06 53 31 55 21

ruudemmerik@rodin-groep.nl





RODIN
groep