



Leidinggeven op afstand

in een periode van discontinuïteit

1. Pas op de plaats

Een periode als deze vraagt om snel handelen. Toch is het handig om soms even een stap terug te doen voor jezelf als persoon, als leidinggevende en voor het team.

Als leidinggevende wordt er veel van je gevraagd, terwijl thuis ook alles verder gaat. Dit kan samen best pittig zijn. Maak daarom eerst zelf pas op de plaats en bedenk wat jij nodig hebt in deze tijd.

Ook in je rol als leidinggevende is het goed tijdens deze periode regelmatig een stap terug te doen om het overzicht te behouden. Bekijk wat er allemaal loopt en waar de prioriteiten liggen. Als je als leidinggevende een duidelijk beeld hebt van de situatie, brengt dit rust in het hele team.

Probeer daarnaast pas op de plaats te maken met je team. Zorg voor momenten van reflectie, waarbij je aandacht besteedt aan het waarom, het hoe en het wat. Waarom bieden wij onderwijs aan kinderen (visie en missie)? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat we nog steeds kunnen doen wat we belangrijk vinden? Wat gaan we doen deze periode, wat hebben we daarvoor nodig en wat laten we? Op deze manier bedenk je met het hele team of dit het juiste is wat de school doet en wordt de onderwijskwaliteit verbeterd.

2. Aandacht en toegankelijkheid

Zorg voor genoeg aandacht vanuit jou voor jouw team en vanuit de leerkrachten richting de kinderen en de ouders.

Nu iedereen thuis zit is het lastiger om het team te spreken. Bedenk hoe je er toch voor zorgt dat er aandacht is vanuit jou voor elk teamlid en hun thuissituatie. Een manier is om elk teamlid de komende periode een keer individueel te (video)bellen. Heb je een groot team, dan kun je dit ook verdelen onder adjunct/ teamleiders/ bouwcoördinatoren. Geef daarnaast aan hoe en wanneer het team jou kan bereiken en probeer dit zo laagdrempelig mogelijk te maken.

Ook voor gezinnen is aandacht voor hen en hun thuissituatie fijn. Met (video)bellen kunnen leerkrachten vragen hoe het thuis gaat en of er hulp nodig is. Ook voor gezinnen is het daarnaast goed om te weten hoe zij op een laagdrempelige manier de leerkracht kunnen bereiken.

Het is wel belangrijk om te zorgen voor een afbakening in werktijden. We merken dat veel schoolleiders en leerkrachten op dit moment bijna dag en nacht bereikbaar zijn. Bespreek met elkaar hoe je kunt komen tot een afbakening.

Meer informatie over leiderschap: Ester Vollenga (evollenga@hetabc.nl), Lijgiën Bos (lbos@hetabc.nl), Erik Schwab (eschwab@hetabc.nl) of Geke Bakker (gbakker@hetabc.nl)



3. Verbinding

Nu iedereen thuis zit, moeten er andere wegen worden bedacht om verbinding te houden binnen het team en tussen de kinderen.

Om verbinding te houden binnen je team zijn teambesprekingen belangrijk. Deze teambesprekingen kunnen via videobellen met programma's als Microsoft Teams, Google Meet of Zoom. Heb je een groot team, houd dan besprekingen in kleinere groepjes en één keer per week een vergadering met het hele team voor algemene besluiten en mededelingen.

Een manier waarbij kinderen contact met elkaar kunnen houden is via (video)bellen of whatsapp, waarbij een gezamenlijke groep is aangemaakt. Ook zijn er verschillende platformen, zoals Padlet, Google Classroom of Microsoft Teams, waarin kinderen werkjes kunnen delen. Hier kunnen de kinderen en de leerkracht op elkaar reageren, waardoor iedereen in contact blijft.

Hanteer duidelijke regels tijdens digitale vergaderingen.

Digitaal vergaderen is toch anders dan vergaderen in het echt. Personen zijn minder goed te verstaan en zijn sneller afgeleid. Probeer daarom het digitaal vergaderen nog gestructureerder te doen met duidelijke regels. Een regel om bijvoorbeeld over na te denken is hoe teamleden aan kunnen geven dat ze wat willen zeggen.

4. Vertrouwen

Straal vertrouwen uit richting jouw team.

Scholen moeten in een zeer korte tijd grote veranderingen doorvoeren. Dit kan veel onzekerheid bij personen naar boven halen. Het is daarom belangrijk als leidinggevende vertrouwen uit te stralen. Probeer niet controlerend te zijn, maar juist te stimuleren en je waardering uit te spreken voor de dingen die goed lopen. Dit zorgt voor een veilig en positief werkklimaat, waardoor leerkrachten ook gemotiveerd zullen blijven.

5. Wees transparant en duidelijk

Wees transparant en duidelijk, zodat ook het team het overzicht kan bewaren.

Probeer richting je team transparant te zijn. Waar moeten nog beslissingen over worden gemaakt en wat wordt op dit moment nog uitgezocht? Op deze manier wordt het team betrokken en kan iedereen invloed uitoefenen op het proces. Zorg er daarna voor dat gemaakte beslissingen duidelijk zijn voor iedereen, door het bijvoorbeeld rond te mailen in een overzicht.

6. Flexibiliteit

Ondersteun teamleden die minder flexibel zijn in deze periode.

Allereerst is het belangrijk om als directie flexibel te zijn. Probeer open te staan voor nieuwe ideeën en deze ideeën vanuit het team te laten komen.

Daarnaast zijn er binnen een team grote verschillen tussen personen en in hoeverre zij mee kunnen komen met de nieuwe ontwikkelingen. Zorg ervoor dat het hele team mee kan komen en dat er eventueel ondersteuning kan worden geboden. Een manier kan zijn om leerkrachten aan elkaar te koppelen per bouw die elkaar helpen of maatjes te maken.

Meer informatie over leiderschap: Ester Vollenga (evollenga@hetabc.nl), Lijgiën Bos (lbos@hetabc.nl), Erik Schwab (eschwab@hetabc.nl) of Geke Bakker (gbakker@hetabc.nl)