



> FOR SOCIETY

AANTREKKELIJK WERKGEVERSCHAP

door een inclusief klimaat

Anje Ros, Lector Fontys Hogeschool

Welkom

Even voorstellen

Programma

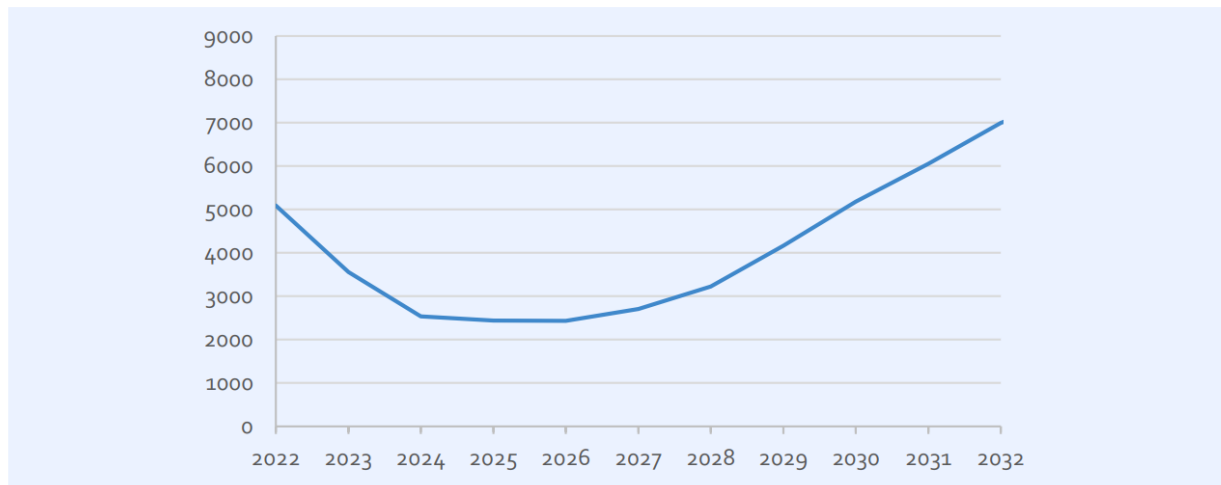
- Aantrekkelijk werkgeverschap
- Inclusief klimaat
- Samen in gesprek
- Enkele tools, handreikingen

Aantrekkelijk werkgeverschap

Belangrijk vraagstuk:

- Ook op lange termijn lerarentekort en tekort (ervaren) schoolleiders (Centerdata, 2022)
- Weinig mannen en weinig leraren van kleur

Figuur 1: Onvervulde werkgelegenheid voor leraren plus directeuren in het po in fte, neutrale conjunctuur



Aantrekkelijk werkgeverschap

Verschillende invalshoeken:

- HR-beleid: ontwikkelmogelijkheden, loopbaanbeleid en loopbaanpaden
- Werkdruk: tevredenheid groot, maar werkdruk hoog
- Ander organisatiemodel: andere typen professionals nodig
- Andere leraren: zij-instromers, hybride professionals
- Inclusief klimaat: voelt *ieder* zich thuis en gewaardeerd?

Naar een inclusieve, lerende organisatie!

Aantrekkelijk werkgeverschap

- Meer diversiteit (kennis en perspectieven) kan leiden tot meer verschillende expertise en kwaliteiten en daardoor tot betere keuzes

Mits

- Organisatie is ingericht op het benutten van deze expertise en kwaliteiten
- Collega's zich uit durven te spreken
- Collega's open staan voor andere perspectieven

Inclusief klimaat?

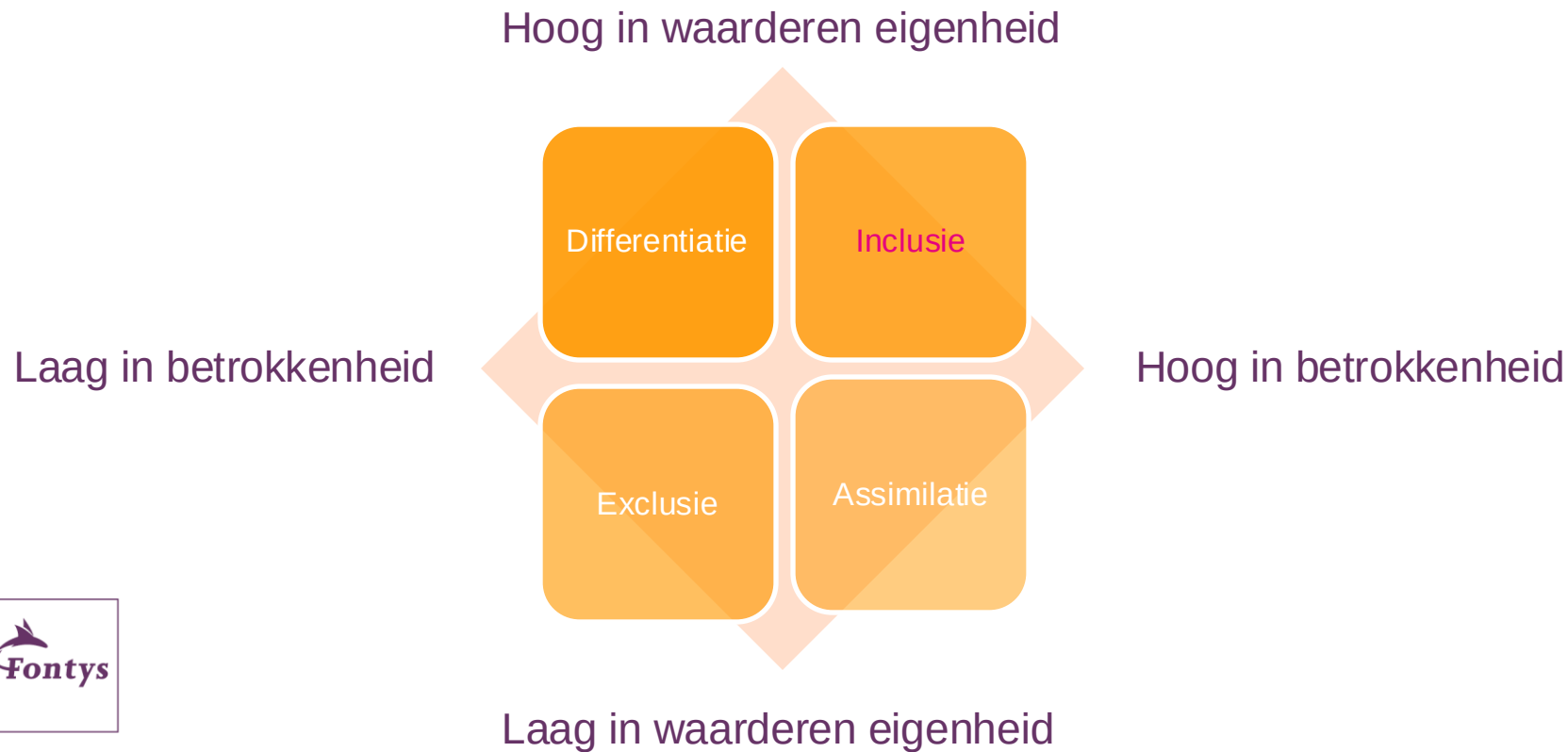


Inclusief klimaat

Een klimaat waarin iedereen zich thuis voelt en zich geaccepteerd voelt, ondanks verschillen in uiterlijk, achtergrond, voorkeuren, gender, etc.,

- **Verbondenheid:** alle medewerkers voelen zich thuis, ongeacht hun uiterlijk, achtergrond, voorkeuren, gender, etc
- **Eigenheid:** alle medewerkers voelen zich gewaardeerd, om datgene wat hen uniek maakt

Inclusief klimaat



Versterken verbondenheid

- Een community-gevoel creëren, zorgen voor robuuste onderlinge relaties
- Zorgen voor rechtvaardigheid en gelijkwaardigheid
- Ervoor zorgen dat iedereen over informatie beschikt
- Ervoor zorgen dat iedereen kan meedoen
- Eigen voorbeeldgedrag (leidinggevenden) waaruit verbondenheid spreekt
- Bewustzijn van het belang en mogelijke valkuilen

Waarderen van eigenheid

- Creëren van een psychologisch veilige omgeving
- Stimuleren van diverse perspectieven
- Individuele medewerkers stimuleren om bij te dragen aan het collectief
- Eigen voorbeeldgedrag (leidinggevenden) waaruit waardering voor eigenheid van anderen spreekt
- Bewust zijn van het belang en mogelijke valkuilen

Werkomgeving inclusieve cultuur

Tool voor het bevorderen van een inclusief klimaat

- Analyse: scan
- Acties
- Werkplan
- Kennisbank





Platform
Samen Opleiden &
Professionaliseren

Werkomgeving inclusieve cultuur

Voor het bevorderen van diversiteit in scholen



Dashboard



Analyse



Acties



Werkplan



Kennisbank

Home

Werken aan een inclusieve cultuur

Deze werkomgeving ondersteunt scholen om een cultuur te ontwikkelen waarin iedere leerling en iedere leraar zich thuis voelt en ieder het gevoel heeft erbij te horen. Iedereen voelt zich geaccepteerd als uniek persoon en afwijkend gedrag, uiterlijk, voorkeuren of expertises worden gewaardeerd.

Drie dimensies

De werkomgeving bevat de volgende drie dimensies:

- Inclusief klimaat
- Diversiteit wat betreft gender
- Diversiteit wat betreft culturele achtergrond

De eerste dimensie is gericht op het bewerkstelligen van een klimaat waarin alle leraren, maar ook leerlingen en ouders – ongeacht hun uiterlijk, voorkeuren, afkomst – zich thuis voelen en gewaardeerd worden om hun unieke talenten. De tweede en derde dimensie zijn erop gericht om specifieke doelgroepen leraren aan



Over de werkomgeving –

Inclusief klimaat: moeilijker dan je denkt

- Stigmatisering, subgroepen, iemand ongemerkt buitensluiten ... is soms moeilijk te voorkomen
- Voer het goede gesprek erover, zonder elkaar te veroordelen

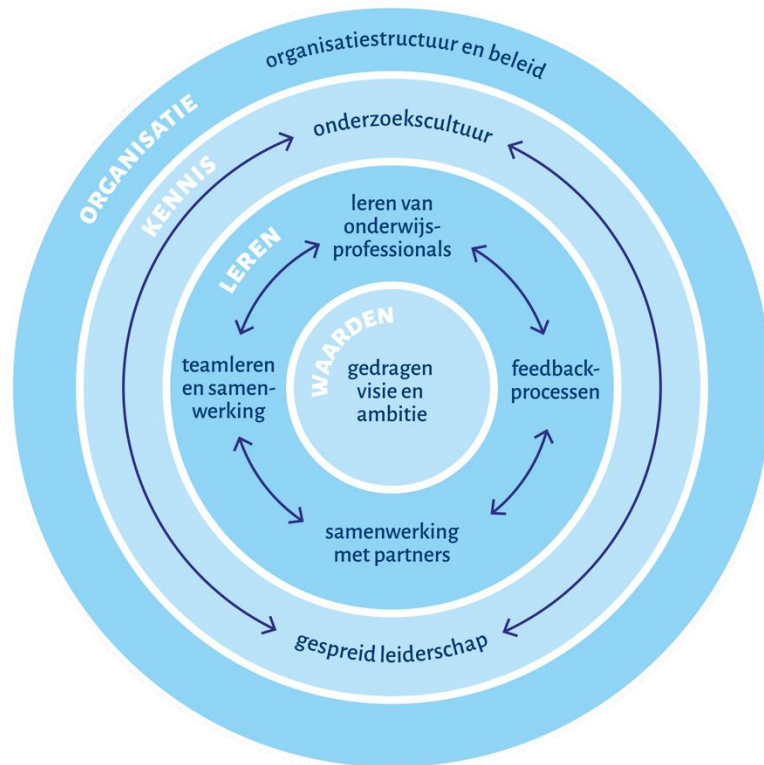
In gesprek

- Hoe werven en behouden jullie diversiteit in het personeelsbestand?
- In hoeverre is er in jouw organisatie een inclusieve cultuur (versterken van verbondenheid en waarderen van eigenheid)?
- Ken jij voorbeelden waaruit blijkt dat er verbetering nodig is t.a.v. een inclusieve organisatie?
- Wat is een goede manier om daarmee om te gaan?

Inclusief klimaat in een lerende organisatie

- Beter inspelen op complexe vraagstukken, zoals inclusief onderwijs
- Duurzame oplossingen ipv ad hoc besluiten
- Stimuleren van het leren van professionals, zodat het team en de school als geheel zich ontwikkelt

Dossier lerende organisatie



Tot slot: naar een inclusieve, lerende organisatie

- Benutten van alle verschillende expertises, kwaliteiten in de school
- Samenwerking binnen en tussen leraren/teams/scholen
- Ontwikkeling van 'collective efficacy': samen het verschil kunnen maken voor leerlingen, omdat je weet dat je de goede dingen doet
- Een open, inclusieve cultuur gericht op leren en verbeteren
- Passende organisatiestructuur en leiderschap

Startend bij: een open dialoog

Aan de slag

- Zie de 10 tips
- Welke pik je eruit?
- Formuleer voor jezelf een concreet actiepunt



> FOR SOCIETY