



# Gesprekskaarten



## 1. RESPECT & WAARDERING

Wat verstaan jullie binnen de school (als collega's onder) elkaar onder respectvol gedrag?

*Uitleg: ga in gesprek met elkaar over voorbeelden van positief respectvol en waarderend gedrag naar elkaar toe en voorbeelden van momenten waarop dat juist wel of juist niet werd gevoeld.*

	Werkgever →		← Werknemer
Goede ervaring	Deel voorbeelden van momenten waarop jij of een collega van jou zich respectvol behandeld en/of gewaardeerd voelde. Wat maakte dit respectvol of waarderend? Hoe kan dit gedrag gestimuleerd worden zodat het vaker voorkomt?	<b>Hoe beter de match tussen ieders idee van respect en waardering, hoe inclusiever de organisatie.</b>	Deel voorbeelden van momenten waarop jij of een collega van jou zich respectvol behandeld en/of gewaardeerd voelde. Wat maakte dit respectvol of waarderend? Hoe kan dit gedrag gestimuleerd worden zodat het vaker voorkomt?
Minder goede ervaring	Wanneer voelde jij of een directe collega zich niet respectvol behandeld? Waar had dat mee te maken? Hoe kan dat in het vervolg voorkomen en/of anders aangepakt worden?		Wanneer voelde jij of een directe collega zich niet respectvol behandeld? Waar had dat mee te maken? Hoe kan dat in het vervolg voorkomen worden en/of anders aangepakt worden?



# Gesprekskaarten



## 2. VEILIGHEID IN TEAMS

Wanneer spreken jullie van veilige teams, welk gedrag hoort daar bij?

*Uitleg: ga in gesprek over afspraken en gedragsnormen die jullie met elkaar hebben opgesteld m.b.t. het borgen van de psychologische veiligheid in teams.*

	Werkgever →		← Werknemer
Goede ervaring	Welke onderlinge afspraken leiden tot positieve gedragsuitkomsten binnen jouw team?	<b>Wanneer er een sociaal veilig klimaat is, is er de ruimte om jezelf te zijn en van je te laten horen.</b>	Welke zichtbare en onzichtbare afspraken en gedragsnormen hebben jullie? Welk gedrag verwacht je van een collega (naar anderen toe)?
Minder goede ervaring	In hoeverre is er sprake (geweest) van uitsluiting binnen jouw team?		Is er wel eens gepest, wordt er buitengesloten of vinden andere minder goede ervaringen plaats?



# Gesprekskaarten



## 3. INVLOED OP BESLUITVORMING

Hoe is de besluitvorming van onderwijs en niet onderwijs gerelateerde zaken georganiseerd in de organisatie? (bijvoorbeeld facilitaire zaken) Wie hebben er (mede)zeggenschap en is er evenredig veel invloed op de besluitvorming vanuit alle groepen medewerkers?

*Uitleg: ga in gesprek over de invloed van diverse lagen binnen de school (bestuur, MT, leraren, ondersteunend personeel, IB-ers) op belangrijke besluitvorming mbt onderwijs en niet onderwijs gerelateerde zaken. Hoe is deze invloed verdeeld en wat vinden jullie daarvan?*

	Werkgever →		← Werknemer
<b>Goede ervaring</b>	Wanneer had je het gevoel op een prettige en actieve manier betrokken te worden in belangrijke besluitvorming? Hoe werd op dat moment gecommuniceerd? Waarom voelde je je betrokken en geïnformeerd?	<b>Als iedereen zich gehoord, gezien en gewaardeerd voelt, betrokken wordt, is er sprake van een meer inclusieve organisatie.</b>	Wanneer had je het gevoel op een prettige en actieve manier betrokken te worden of bij belangrijke besluitvorming? Hoe werd op dat moment gecommuniceerd? Waarom voelde je je betrokken en geïnformeerd?
<b>Minder goede ervaring</b>	En wanneer voelde je je buitengesloten ten aanzien van de besluitvorming? Wat waren de effecten daarvan op jou?		En wanneer voelde je je buitengesloten ten aanzien van de besluitvorming? Wat waren de effecten daarvan op jou?



# Gesprekskaarten



## 4. AANMOEDIGEN, VIERN EN BENUTTEN VAN DIVERSITEIT

**Op welke manier wordt diversiteit actief onder de aandacht gebracht binnen jouw school en wat wordt er mee gedaan? Hoe wordt er momenteel handen en voeten gegeven aan dit onderwerp?**

*Uitleg: bespreek met elkaar wat er al gedaan wordt op het gebied van diversiteit & inclusie binnen de school; wat voor soort interventies, en in hoeverre daar gebruik van wordt gemaakt. Voelt iedereen de nut en noodzaak van aandacht voor dit thema? Zo ja, hoe brengen jullie het werken aan een diverse en inclusieve organisatie een stap verder? Zo nee, waarom niet?*

	Werkgever		Werknemer
Goede ervaring	Welke diversiteitsinterventies die momenteel worden ingezet, bijvoorbeeld om meer divers personeel aan te trekken of om de school beter toe te rusten op mensen met een diverse achtergrond, hebben tot positieve resultaten geleid?	<b>Hoe beter de match tussen wat het doel is van de werkgever en de mate waarin werknemers het ervaren, hoe inclusiever de organisatie.</b>	Welke diversiteitsinterventies, bijvoorbeeld om meer divers personeel aan te trekken of om de school beter toe te rusten op mensen met een diverse achtergrond, merk jij op? Hebben de genoemde interventies tot zichtbare en positieve resultaten geleid?
Minder goede ervaring	Zijn er ook mensen geweest die zich niet thuis voelden in de school en daarom zijn uitgestroomd of de intentie hebben (gehad) om op zoek te gaan naar dezelfde of een andere functie in een andere school? Waar kwam dat door?		Heb jij het idee dat sommige collega's zich soms niet thuis voelen in de school of om die reden zijn uitgestroomd of de intentie hebben (gehad) om uit te stromen? Waar kwam dat door?



# Gesprekskaarten



## 5. BETROKKENHEID IN HET TEAM

**Betrokkenheid en toegang tot informatie zijn onlosmakelijk verbonden. Hebben alle teamleden toegang tot dezelfde middelen en belangrijke informatie om het werk goed uit te kunnen voeren?**

*Uitleg: betrokkenheid betekent in deze context niet alleen het gevoel hebben dat je erbij hoort in het team, maar ook wordt gezien als een volwaardig lid door alle teamleden. Vaak is er binnen teams sprake van subgroepen, waarbij sommige subgroepen eerder of vaker toegang krijgen tot belangrijke informatie dan andere. Dit kan ervoor zorgen dat niet alle teamleden zich even betrokken voelen. Wanneer informatie niet gelijk beschikbaar is, kan dit de samenwerking binnen het team en het vertrouwen tussen collega's onderling ondermijnen.*

	Werkgever		← Werknemer
<b>Goede ervaring</b>	Wanneer hadden alle teamleden toegang tot dezelfde middelen en belangrijke informatie? Wat ging daar goed? Hoe werd toen gecommuniceerd?	<b>Een hoge betrokkenheid in je team zorgt voor betere prestaties, minder stress en behoud van personeel.</b>	Wanneer heb je voor het laatst een collega geholpen met het verkrijgen of achterhalen van de juiste informatie om bepaalde werktaken uit te kunnen voeren?
<b>Minder goede ervaring</b>	Zijn er collega's geweest die geen of pas laat toegang hadden tot middelen en/of informatie in vergelijking met anderen? Weet je wat elk teamlid nodig heeft om toegang te krijgen tot informatie en middelen? En hoe zorg je dat deze toegang gelijk is voor alle teamleden?		Zijn er voorbeelden van ongelijkheid in toegang tot informatie of middelen om het werk goed uit te kunnen voeren tussen collega's? Hoe is dat ontstaan?



# Gesprekskaarten



## 6. RUIMTE VOOR AUTHENTICITEIT

### Hoe goed laat de school zien dat het vieren van eigenheid en het verwelkomen van diverse identiteiten belangrijk is?

*Uitleg: authenticiteit betekent in deze context dat de school open staat voor en ondersteuning biedt bij het delen van verschillende waarden en opvattingen. De schoolleiding speelt hierin een sleutelrol door niet alleen inclusief beleid te voeren, maar dit ook zichtbaar uit te dragen in woord en daad. Wanneer leiderschap een voorbeeld stelt, geeft dit teamleden de ruimte om zichzelf te zijn en creëert het een cultuur van vertrouwen en respect. Wordt dit door de organisatie herkend en actief gestimuleerd?*

	Werkgever		← Werknemer
Goede ervaring	Welke unieke eigenschappen en/of perspectieven zijn binnen de school al omarmd door het team?	<b>Het laten zien en normaliseren van inclusieve voorbeelden op school, draagt bij aan een cultuur waarin iedereen zich welkom, gewaardeerd en veilig voelt.</b>	Is het weleens voorgekomen dat een leidinggevende zichtbaar opkwam voor het vieren van eigenheid? Denk aan een LHBTI+ leidinggevende die diens partner meeneemt naar een personeelsfeest of zich kleedt volgens eigen culturele voorschriften.
Minder goede ervaring	Hoe ga je om met vervelende opmerkingen? Zijn er collega's die zich vanwege hun eigenheid, persoonlijke kenmerken of identiteit niet welkom voelen in het team?		In hoeverre worden er binnen de school beperkingen opgelegd aan zaken zoals bijvoorbeeld de manier van kleden?

