



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?	Hoe beter de match tussen ieders idee van respect en waardering, hoe inclusiever de organisatie.	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?	Wanneer er een sociaal veilig klimaat is, is er de ruimte om jezelf te zijn en van je te laten horen.	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
Goede ervaring	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?	Als iedereen zich gehoord, gezien en gewaardeerd voelt, betrokken wordt, is er sprake van een meer inclusieve organisatie.	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?
Minder goede ervaring	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, VIEREN 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?	Hoe beter de match tussen wat het doel is van de werkgever en de mate waarin werknemers het ervaren, hoe inclusiever de organisatie.	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?

