

In welke fase van professionaliteit denk ik dat mijn team zit?

Quickscan voor teams

Hierlangs afknippen

- Leidinggevenden geven geen prioriteit aan professionalisering van werknemers.

Strategie

- Leidinggevenden van een team zijn 'meewerkend voorman'.
- Leidinggevenden sturen werknemers nauwelijks aan.
- Leidinggevenden hebben geen inspraak op de samenstelling van het team.

Structuur

- De school heeft systemen en processen voor administreren en werven die de basiskwaliteit borgen.

Systemen

- Leidinggevenden passen de managementstijl van hun voorkeur toe.
- Leidinggevenden kennen de resultaten van werknemers niet en spreken ze niet aan (positief of negatief).
- Leidinggevenden vragen weinig initiatief van werknemers.

Managementstijl

- Het team werkt met gedetailleerde functiebeschrijvingen.
- Nieuwe werknemers krijgen weinig begeleiding.

Personeel

- Werknemers bepalen zelf of, wanneer en hoe ze zichzelf bijscholen.
- Leidinggevenden voeren zelden personeelsgesprekken en houden geen dossiers bij.
- HR bepaalt de vereiste competenties van teamleden.

Competenties

- Het team heeft een taakgerichte cultuur.
- Cultuur is nauwelijks onderwerp van gesprek binnen het team.

Cultuur

- Leidinggevenden geven professionalisering prioriteit en sturen medewerkers hierop aan.

Strategie

- Leidinggevenden van een team zijn 'baas' met heldere bevoegdheden en verantwoordelijkheden.
- Leidinggevenden hebben (enige) inspraak op de samenstelling van het team.
- Leidinggevenden maken een teamplan.

Structuur

- De school heeft ten opzichte van fase 1 aanvullende systemen en processen voor werven, ontwikkelen, monitoren en beoordelen.

Systemen

- Leidinggevenden zijn flexibel en passen de managementstijl toe die medewerkers het best aanzet tot actie.
- Leidinggevenden sturen medewerkers aan op basis van afgesproken resultaten.
- Leidinggevenden vragen eigen initiatief van medewerkers.

Managementstijl

- Het team werkt met uitgewerkte functieprofielen.
- Leidinggevenden bepalen hoe teamleden nieuwe medewerkers begeleiden en inwerken.

Personeel

- Leidinggevenden zorgen dat medewerkers jaarlijks een persoonlijk- en teamontwikkelplan maken.
- Leidinggevenden voeren regelmatig personeelsgesprekken en houden dossiers hierover bij.
- Leidinggevenden en HR bepalen samen de vereiste competenties van teamleden.

Competenties

- Het team heeft een op resultaatgerichte cultuur.
- Leidinggevenden zorgen dat cultuur binnen het team onderwerp van gesprek is.

Cultuur

- Leidinggevenden geven professionalisering prioriteit.
- Professionals expliciteren hun eisen aan de organisatie om goed te kunnen functioneren.

Strategie

- Leidinggevenden van een team zijn 'coach' en 'inspirator'.
- Leidinggevenden bepalen samen met de professionals de samenstelling van het team.
- Teams maken een teamplan dat aansluit op de strategie van de school.

Structuur

- De school heeft ten opzichte van Fase 2 aanvullende systemen en processen voor werven, ontwikkelen, belonen, monitoren en beoordelen.

Systemen

- Leidinggevenden hanteren een faciliterende managementstijl.
- Leidinggevenden faciliteren, ondersteunen en coachen professionals in hun initiatieven.
- Leidinggevenden spreken professionals aan op hun bijdrage aan de ontwikkeling van studenten.

Managementstijl

- Het team werkt met bondige functieprofielen.
- Het team bepaalt onderling hoe ze nieuwe professionals begeleiden en inwerken.

Personeel

- Leidinggevenden stimuleren de ontwikkeling van talenten van de professionals.
- Professionals leveren zelf bewijs aan van hun functioneren in personeelsgesprekken.
- Professionals bepalen de vereiste competenties van teamleden.

Competenties

- Het team heeft een professionele, op vooruitgang gerichte cultuur.
- Professionals zorgen dat cultuur binnen het team onderwerp van gesprek is.

Cultuur