



Daverend succesvol

Waar komt de naam vandaan?

Daverend succesvol is ontstaan uit een combinatie van mijn naam, Dave, en één van de kernwaarden namelijk duurzaam succesvol kunnen zijn als leidinggevende in het onderwijs. Voorop staat mijn inzet en ondersteuning om de ander duurzaam succesvol te laten zijn.

Waar kom ik vandaan?

Mijn basis als leidinggevende is gelegd in mijn tijd als gymleerkracht in het speciaal onderwijs (nu gespecialiseerd onderwijs). Werken met kinderen met een verstandelijke beperking heeft mij geleerd dat ik moet zorgen voor een inspirerende en uitdagende omgeving waarbinnen een kind zichzelf kan ontwikkelen en hiertoe uitgedaagd wordt. Dan leert een kind. Hetzelfde geldt voor het creëren van een professionele cultuur in onderwijsorganisaties waarbinnen het vanzelfsprekend is dat er geleerd wordt.

In mijn loopbaan is een aantal mensen voor mij van essentieel belang geweest. In mijn eerste rol als leidinggevende was dat de algemeen directeur van de school waar ik locatiedirecteur was, later zeker ook de bestuurder van diezelfde onderwijsorganisatie. Vanuit het perspectief van een directeur is een bestuurder m.i. van groot belang. Net als dat een directeur dat voor zijn/haar team is. Als een bestuurder zijn plek kent, ontwikkeling stimuleert en ruimte biedt om te experimenteren, dan kan een directeur doen wat hij/zij moet doen: Een school ontwikkelen op basis van visie en onderwijskundig/integraal leiderschap.

Naast deze mensen die “boven” mij stonden, heb ik vanaf het eerste moment dat ik leiding begon te geven, een coach gehad. Deze coach heeft mij geholpen te worden wie ik nu ben. Ik denk dat elke serieuze professional een coach moet hebben die samen met hem/haar reflecteert en inzichten laat ontstaan.

Leidinggeven is een vak, maar meer nog dan een vak, is het een roeping. De verantwoordelijkheid die je draagt, de eenzaamheid die je hebt, de dilemma's die je niet bij een ander neer kunt leggen, dat alles maakt dat leidinggeven dicht bij jou als mens komt. Als je hier bewust van bent, en er mee om kunt gaan, kun je het vak leren en kan je essentieel zijn in de ontwikkeling van kinderen. Het allergrootste doel van elke professional in het onderwijs.

Welke ervaring neem ik mee:

- Leidinggevende in het gespecialiseerd onderwijs
- Meerscholen directeur in het gespecialiseerd onderwijs
- Meerdere rollen vervuld in de ontwikkeling van Passend Onderwijs, zowel in het PO als het VO
- Mooie projecten gedaan waarbij de rode draad altijd was dat door samenwerking met verschillende werkvelden, er kansen ontstonden voor leerlingen (Prachtfiets, Pilotklas op een zorgboerderij, samenwerking SO-Zorg in Hengelo; vormgeven van Jeugdhulp in de school in Hengelo), ontwikkeling van de Kansklas (arrangement voor OSG Hengelo)
- Voorzitter van de regiegroep onderwijs van OSG Almelo-Hengelo
- Onderdeel van een sectorraad Praktijkonderwijs en vertegenwoordiger van Overijssel in deze raad



Uit onderzoek blijkt dat succesvol en duurzaam leidinggeven voor een belangrijk deel bepaald wordt door de volgende factoren:

- *Kennis (opleiding, formeel leren)*
- *Netwerken (samen met andere leidinggevers leren aan de hand van situaties of onderwerpen)*
- *Begeleiding/coaching van de leidinggevende*

Waarom de stap om een eigen bedrijf te starten?

Zoals al eerder aangegeven, in mijn carrière ben ik verschillende mensen tegengekomen die voor mij als mens, en daarmee voor mij als professional, belangrijk zijn geweest. Met het aanbod van Daverend succesvol wil ik bijdragen aan de ontwikkeling van mensen die leidinggeven in het onderwijs. Mijn kernwaarde is hierbij dat ik wil ondersteunen door professioneel te reflecteren.

Doel van Daverend succesvol:

- Van waarde zijn voor (startende) leidinggevers in het onderwijs door focus op onderwijskundig leiderschap/integraal leiderschap door:
 - o Samen te reflecteren op waar je tegenaan loopt
 - o Inzicht geven in eigen handelen en de effecten daarvan
 - o Enige theoretische onderbouwing voor het maken van bepaalde keuzes
 - o Voldoening en werkplezier te laten ervaren door te laten zien dat ze ertoe doen

Met o.a. welke hulpvragen kan ik aan de slag (als voorbeelden):

- *Een gebrek aan (leiderschaps)autonomie*

Veel (beginnende) leiders in het onderwijs hebben moeite met het inzetten van hun eigen zijn in het werk. Ze zijn onzeker over hoe ze “zouden moeten” handelen. Daardoor kunnen zij inconsistent zijn, moeite hebben met besluiten nemen en ervaren zij snel conflicten. Door te ontdekken wie zij echt zijn, kunnen zij hun eigen (leiderschaps) autonomie beter inzetten. Dit gaat o.a. over waarmee je rugzak gevuld is, je overtuigingen en waarden, en het bewust zijn van je eigen handelingspatronen. En uiteraard daar iets mee doen.

- *Een gebrek aan emotionele intelligentie*

Dit heeft meerdere implicaties op zowel de leidinggevende als zij die met deze leidinggevende samenwerken. Er is mogelijk een gebrek aan zelfkennis op dit gebied, moeite met omgaan met emoties (van de leidinggevende zelf en/of die van anderen), problemen met het omgaan met conflicten, etc. Het gevolg is dat er problemen zijn met het opbouwen en onderhouden van (positieve) professionele relaties. Hier kan de Transactionele analyse ondersteunend zijn maar ook bijvoorbeeld de theorie van de Caluwe. Dit inzicht kan de (zelf)reflectie ondersteunen en daarmee zorgen voor een betere opbouw van relaties. Bewust zijn van je rol als leidinggevende is hierin van belang.

- *Mindset problemen*



De leidinggevende kan diepe belemmerende overtuigingen hebben die het goed functioneren in de weg staan. Hier kan een gebrek aan zelfvertrouwen onder liggen. Hij/zij heeft het gevoel dat ze be(ver)oordeeld worden en hebben systemen ontwikkeld die de objectiviteit in de weg kunnen staan. Het gevolg is dat de leidinggevende zichzelf overvragen en een perfectionistische neiging krijgen. Dit is een risico op langdurig stabiel functioneren.

- *Productiviteitsproblemen*

Soms heeft de leidinggevende een probleem om de juiste prioriteiten te stellen. Hij/zij voelt zich daardoor vaak gedemotiveerd vanwege het gevoel van het missen van controle of work-overload. Dit zorgt voor gebrek aan productiviteit en/of (persoonlijke) ontwikkeling. Het stellen van de juiste prioriteiten, het niet voor je uitschuiven van lastige gesprekken of beslissingen, het op zijn tijd een analyse van wat wel en niet noodzakelijk is, én open en helder communiceren als bepaalde zaken niet haalbaar zijn, horen hierbij.

- *Gebrek aan zelfzorg*

Veel leiders zijn zo bevologen over hun werk en voelen zich zo verantwoordelijk dat ze zichzelf overvragen. Dit uit zich in slecht of minder slapen, slecht eten, niet meer sporten, etc. Plezier hebben in het leven krijgt te weinig prioriteit. Balans vinden en houden is van groot belang.

Andere mogelijkheden:

Hulpvragen m.b.t.:

- Management en leidinggeven
- Cultuurverandering
- Analyse van rollen/taken/verantwoordelijkheden

Hoe gaat het proces:

1. *Intake via een intakeformulier:*
 - Nadere analyse van de hulpvraag
 - Contextanalyse
 - Wederzijdse verwachtingen
2. *Start van de begeleiding:*
 - Op afspraak en vanuit het maatjesleren komen tot verdiepende ontwikkeling en analyse
 - Onderzoeken waar bepaalde kennis/vaardigheid verbeterd kunnen worden en hierin actie ondernemen
 - Collegiale ondersteuning met een externe blik
 - Doelgerichte begeleiding en evaluatie



Daverend succesvol

3. *Tussentijds rapporteren als dat nodig/gewenst is. Bijvoorbeeld als het doel bijgesteld moet worden*
4. *Eindrapportage als de doelen gehaald zijn*

Wat niet:

- Werken met schoolteams aan ontwikkeling (wel aan de zijkant door bijvoorbeeld het proces en de aansturing daarvan de observeren en analyseren)
- Ingezet worden om disfunctioneren aan te tonen. (maar ik ben wel eerlijk in wat ik zie en wat ik ervan vind)

Randvoorwaarden:

- Instemming met een traject door de leidinggevende van de te begeleiden collega
- Vertrouwelijk mogen handelen (rapportages gaan alleen naar de betrokken leidinggevende)
- Mogelijkheid om trajecten te stoppen mocht de inhoudelijk meerwaarde of de match er niet (meer) zijn. Dit geldt voor beide partijen op elk moment in het traject

Financieel:

- Uurtarief: € 100,- ex btw.
- Facturatie in overleg
- Berekend worden: voorbereidingsuren en contacturen (geen reistijd)
- Km vergoeding: € 0,35 per kilometer