

→ Medezeggenschap voor medewerkers

Van leerkracht naar schoolleider. En van ruimte nemen naar ruimte geven.

Uitgangspunt van de medezeggenschap binnen Koraal is dat elke medewerker de mogelijkheid heeft om mee te denken, mee te praten en mee te beslissen over belangrijke onderwerpen. Belangrijk is dat de organisatie de ruimte geeft om deze participatie mogelijk te maken. Daarnaast is het van belang dat medewerkers de ruimte nemen om hun stem te laten horen. Hebben we stappen vooruit gezet met de doorontwikkeling van ons medezeggenschapsmodel? "Dat weet ik wel zeker", zegt Ralph Sebregts. "Ik zie dat Koraal een grote professionaliseringslag heeft gemaakt. Niet alleen op het gebied van medezeggenschap, maar ook op veel andere vlakken." Ralph kan dat met een objectieve bril beoordelen. Eerder werkte hij als leerkracht bij Koraal en nam hij actief deel aan onze medezeggenschap. Na een periode bij een andere werkgever keerde hij begin 2022 terug bij Koraal als schoolleider bij Het Aventurijncollege.



→ Ralph Sebregts

"Ik begon mijn loopbaan bij Koraal als leerkracht bij Het Ginnekencollege in Breda", begint Ralph. "Daar verzorgde ik met mijn collega's het onderwijs binnen de justitiële jeugdinrichting Den Hey-Acker. Als

leerkracht kun je écht het verschil maken voor een individuele leerling. Of voor een klas. Maar ik wist al vrij snel dat ik op termijn het verschil zou willen maken voor een veel grotere groep. Dus onderzocht ik hoe ik

kon doorgroeien richting een dergelijke rol. Ik begon met het volgen van de opleiding bedrijfskunde, maar sloot me ook aan bij de medezeggenschap. Eerst op locatieniveau, daarna schooloverstijgend en uiteindelijk in

de centrale medezeggenschap. Dat heeft me een brede kijk gegeven op wat er in een organisatie speelt. Heel leerzaam. Vooral het zien van 'de andere kant' vond ik een heel interessant onderdeel. Je hoeft het niet altijd met elkaar eens te zijn, maar als je je kunt verplaatsen in het perspectief van de ander, dan kun je samen verder komen. Naast de formele kant van medezeggenschap heb ik toen veel geleerd over het informele aspect. Dat je elkaar weet te vinden en met elkaar kunt sparren. Voor mij is dat een cruciaal onderdeel. Want als je deze informele medezeggenschap op een fijne manier met elkaar hebt geregeld, dan komen de signalen van de werkvloer daadwerkelijk in de hiërarchische lijn terecht. En dan kun je er ook iets mee doen!"

Hernieuwde kennismaking

"Na negen jaar bij Het Ginnekencollege heb ik Koraal verruild voor een andere scholengemeenschap voor speciaal onderwijs", gaat Ralph verder. "Bij Biezonderwijs ging ik als adjunct-directeur aan de slag. Voor mij was dat een uitgelezen kans om meer te kunnen betekenen voor de doelgroep die mij zo na aan het hart ligt. Ook bij Biezonderwijs ben ik blijven investeren in mezelf. Naast mijn reguliere werk volgde ik de opleiding tot



"Met die kennis en ervaring in mijn rugzak solliciteerde ik begin 2022 naar de functie van schoolleider bij Het Aventurijncollege in Bergen op Zoom."

schoolleider en de master Leiderschap in Onderwijs. En met die kennis en ervaring in mijn rugzak solliciteerde ik begin 2022 weer bij Koraal, naar de functie van schoolleider bij Het Aventurijncollege in Bergen op Zoom. Na zes jaar volgde dus een hernieuwde kennismaking met de organisatie. Wat opviel was dat sommige

dingen hetzelfde zijn gebleven, maar dat Koraal op andere vlakken best wel grote stappen heeft gezet. Ik kan me voorstellen dat deze wellicht minder zichtbaar zijn als je doorlopend voor dezelfde organisatie werkt. Maar geloof me: Koraal heeft meters gemaakt. De manier waarop je als nieuwe medewerker wordt ontvangen is daar een

"Met elkaar in gesprek blijven en jezelf in de situatie van de ander proberen te verplaatsen. Daar kom je verder mee. Niet alleen binnen onze mooie organisatie, maar gewoon ook in het leven."



mooi voorbeeld van. Maar ook hoe beleid, protocollen en systemen ondersteunend zijn aan wat we met elkaar willen bereiken. Dat is in de zes jaar dat ik ergens anders werkte veel professioneler geworden."

Duurzame inzetbaarheid

"Maar wellicht nog belangrijker: ik zie die professionalisering vooral in de medewerkers zelf. Er is meer ruimte voor persoonlijk leiderschap en die ruimte wordt ook daadwerkelijk genomen. Niet dat we er als organisatie al zijn, want ik zien nog wel ruimte voor verbetering als het aankomt op persoonlijk leiderschap op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Waar dat leiderschap in het werk nu vaak aanwezig is, zie ik dat mensen soms nog te weinig

oog hebben voor de balans tussen werk en privé. Volgens mij kunnen we daar nog een slag slaan. Iets wat ik vooral onze medewerkers zelf zou gunnen. Want als je nu vijftig jaar bent en je jezelf wel eens afvraagt of je je werk nog kunt doen als je straks zestig bent, dan zou je zelf in actie kunnen komen. En jezelf de vraag stellen: waar sta ik in het leven, wat kan ik en wat wil ik nog? Als organisatie kunnen we individuele situaties niet oplossen, maar we kunnen medewerkers wel ondersteunen zodat ze steviger in hun schoenen staan onder steeds vaker veranderende werkomstandigheden. Dat voorkomt niet alleen verzuim, het zorgt ook voor medewerkers die lekkerder in hun vel zitten."

Ruimte geven

"Door mijn huidige functie zit ik niet meer in de medezeggenschap. Ik zit nu zoals ik dat vroeger betitelde 'aan de andere kant'. Als schoolleider heb ik de taak om ruimte te geven. Zodat anderen de ruimte kunnen nemen om hun stem te laten horen. En wat ik eerder belangrijk vond - verbinding zoeken en sparren met elkaar - dat is wat ik nu opnieuw zoek in de samenwerking met de medezeggenschap. Met elkaar in gesprek blijven en jezelf in de situatie van de ander proberen te verplaatsen. Daar kom je verder mee. Niet alleen binnen onze mooie organisatie, maar gewoon ook in het leven." ■