

Samenwerking en Sfeer

31 oktober 2024, Loket Medezeggenschap

De sfeer binnen je commissie of raad is ontzettend belangrijk. Een hechte raad werkt beter samen en kan stressvolle periodes beter doorstaan waar andere raden aan onderdoor gaan. Je zal ongetwijfeld zwaardere periodes doorgaan tijdens een raadsjaar. Het liefst werk je continu aan een goede en robuuste samenwerking. Het is dan ook belangrijk om hier aandacht aan te besteden voordat je zo'n periode tegenkomt. Het is daarom goed om met de volgende punten rekening te houden.

De verkiezingen

Bij sommige onderwijsinstellingen kan het er tijdens de verkiezingen hard aan toe gaan. Wees proactief in het managen van hieraan gerelateerde conflicten:

- Maak zover mogelijk van tevoren afspraken over hoe je de verkiezingscampagnes ingaat: wat mag wel, wat mag niet? Er zijn in de regel al reglementen vastgesteld vanuit je onderwijsinstelling, maar door zelf afspraken te maken kan je eventuele gaten in dat beleid opvullen en creëer je meer onderling draagvlak voor de regels.
- Leer elkaar kennen voordat de campagne begint. Op die manier begin je je relatie niet met een verkiezingsconflict.

Werkafspraken

- Maak aan het begin van het jaar duidelijke werkafspraken, maar wees niet bang om die door het jaar heen te herzien. Als je weet wat je van elkaar kan verwachten kan dat veel frustratie schelen, maar je afspraken moeten natuurlijk wel blijven passen bij jullie situatie, en die kan door het jaar heen flink veranderen.
- Bespreek van tevoren met elkaar hoe je met feedback omgaat. Houd bij twijfel de volgende regels aan:
 - Feedback is een cadeautje, geen aanval. Je mederaadsleden hebben het beste met je voor en ze hebben er ook baat bij als jij je werk beter kan doen. Bovendien is je persoonlijke groei een van de belangrijkste beloningen die je krijgt voor je werk als medezeggenschapper, en feedback van je collega's is een belangrijke manier waarop je dat bereikt.
 - Het moment waarop iemand feedback ontvangt bepaalt mede hoe goed zij het op kunnen pakken. Het kan helpen om te vragen of iemand op

dat moment open staat voor feedback. Al kan je natuurlijk niet weg blijven lopen van feedback.

- Hou de vier G's aan: *gedrag, gevolg, gevoel en gewenst*. Benoem het gedrag waar je feedback over geeft. Leg vervolgens uit wat volgens jou het gevolg van dat gedrag is, hoe je je daarbij voelt en tot slot wat je in het vervolg graag zou willen zien.
- Wees bereid om door te vragen als je feedback krijgt. Daarmee laat je ook zien dat je feedback serieus neemt en de feedback goed genoeg wil begrijpen om ermee aan de slag te gaan.

(Pro-)actief aan de slag

- Ga (pro)actief aan de slag met de sfeer. Reserveer bijvoorbeeld een deel van de begroting om eens in de zoveel tijd een gezamenlijke activiteit te gaan doen.
- Ga (pro)actief aan de slag met de samenwerking. Een hele waardevolle maatregel op dit vlak is de samenwerking regelmatig evalueren. Op veel instellingen gaat de (centrale) medezeggenschap zelfs een weekend weg om hier mee aan de slag te gaan.

Boven alles: zorg dat je met enige regelmaat voor gezelligheid zorgt. Maak grapjes, ga samen leuke dingen doen en vier elkaars successen!