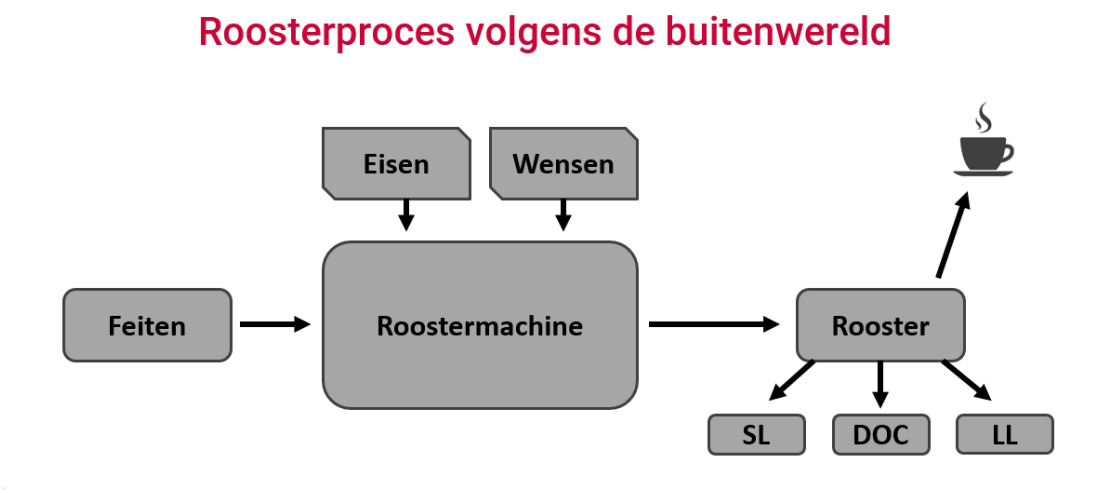
Symposium '25: Psychologie van het rooster

Zermelo - 2025-03-19 - Symposium '25

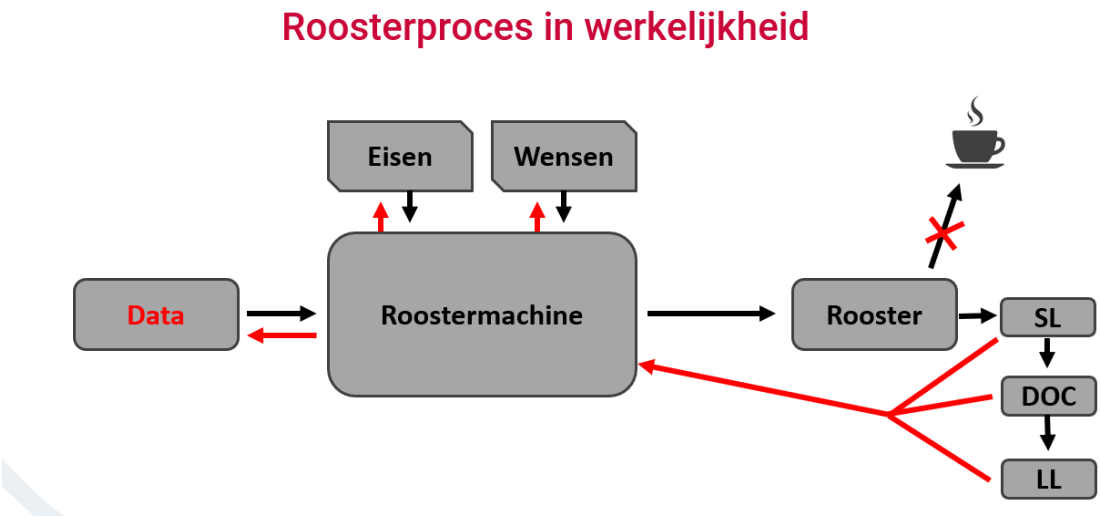
Tijdens het Zermelo Symposium op 12 maart 2025 hebben we verschillende keuzeworkshops aangeboden. Van enkele presentaties publiceren we een korte samenvatting. Op deze pagina vindt u de belangrijkste punten van de workshop **Psychologie van het rooster.**

Roosters maken is mensenwerk en iedereen communiceert op een eigen manier.
Is de roostermaker de spil in het proces of is de schoolleiding dit juist waarbij u de uitvoerende kracht bent? En hoe zorgt u ervoor dat de informatie op de meest efficiënte manier wordt overgebracht op de ander?

Roosterproces

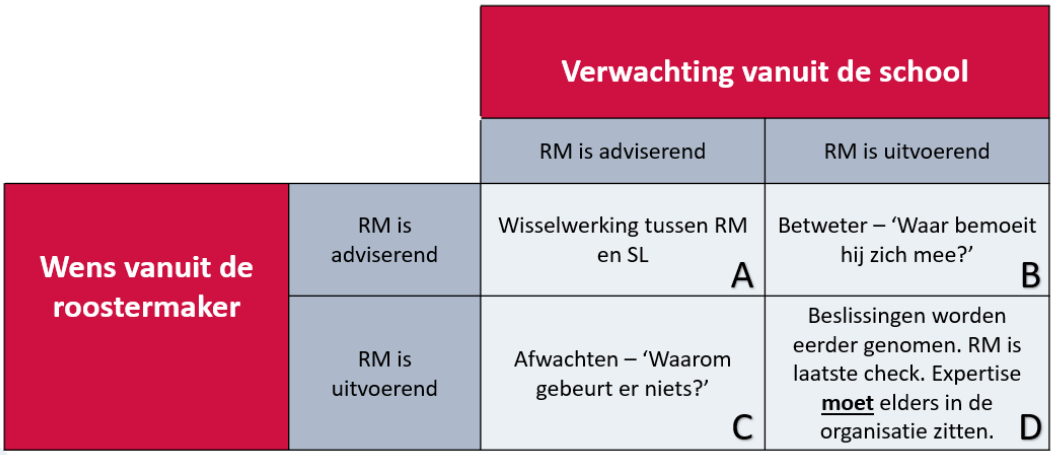


Vaak wordt er op school gedacht dat een rooster als volgt tot stand komt. Er worden feiten, eisen en wensen aangeleverd. De roostermaker maakt er als een soort van 'roostermachine' een mooi rooster van. Dit rooster gaat de school in en de roostermaker kan genieten van een warm kopje koffie.



In de praktijk blijkt dit doorgaans niet op te gaan. De feiten bleken toch niet zo eenduidig te zijn en de roostermachine functioneert als een soort sparringpartner. Alle informatie wordt door de roosterkamer gecheckt

en zo nodig teruggestuurd. Uiteindelijk komt hier een rooster uit wat door alle gelederen van de school wordt bekeken en van feedback voorzien. De roostermachine kan opnieuw aan. Het kopje koffie van de roostermaker blijft geduldig op hem wachten.



Los van de manier van communiceren is het voor een juiste informatievoorziening belangrijk dat de roostermaker de rol in het proces pakt die men ook van hem of haar verwacht. Een roostermaker kan een adviserende rol oppakken of juist een uitvoerende. Hier is geen goed of fout in, mits de verwachting van de roostermaker en van de rest van de school overeen komen. Vanuit Zermelo adviseren we een adviseren rol voor de roostermaker (optie A). De roostermaker heeft veel kennis van de school en van de roosterprocessen en programma's waardoor deze goede adviezen kan geven bij bijvoorbeeld een nieuw onderwijsconcept. Optie D is ook zeker geen slechte optie, maar deze werkt alleen als er bijvoorbeeld iemand in de schoolleiding zit met inhoudelijke kennis van het roosterproces. De kennis om beslissingen te kunnen nemen moet ergens vandaan komen.

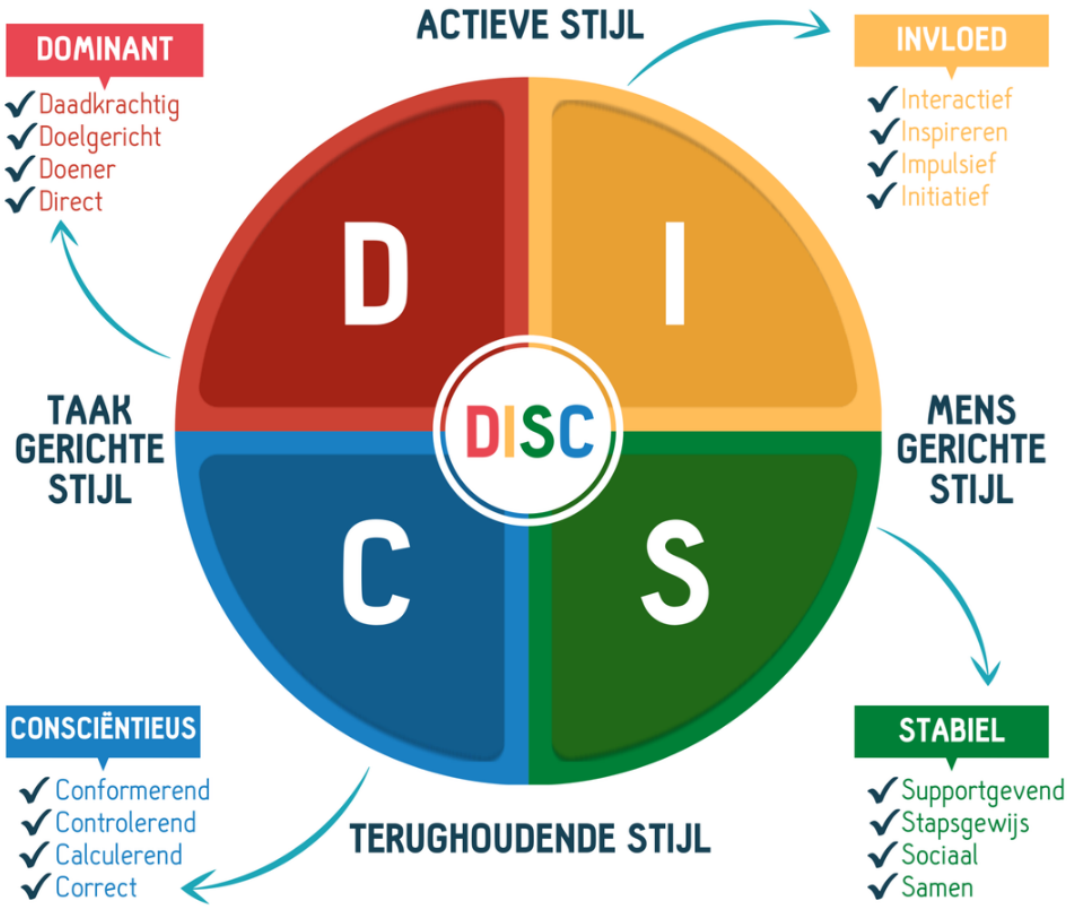
Waar zit de kennis?

Een rooster is opgebouwd uit diverse informatie gegevens welke uit verschillende bronnen komen. In onderstaande tabel geven we aan welke kennis doorgaans bij de roostermaker en welke doorgaans bij de beleidsmaker zit. Waar mogelijk geven we u ook links naar onze handleiding waar u documenten en tips kunt vinden om deze informatie snel en volledig op school te verzamelen.

Roostermaker weet veel van	**Beleidsmaker weet veel van**
Roosteren	De school
Lokalen	Belangen verschillende afdelingen
Collega's *Zie Format Randvoorwaarden als bijlage bij dit artikel*	Eisen & wensen docenten en secties *Zie Inventarisatie randvoorwaarden als bijlage bij dit artikel*
Cultuur	Belangen scholengroep
Eerdere pijnpunten *Zie Format feedback op rooster als bijlage bij dit artikel*	Toekomstperspectief
Mogelijkheden software	

Gedragsmodel DISC

Het DISC-model beschrijft 4 verschillende persoonlijkheidsstijlen met eigen gedrag en communicatiestijlen. Het model benadrukt dat iedereen een combinatie van deze kleuren is.
Deze stijlen worden gekarakteriseerd door verschillende combinaties van taakgerichtheid, mensgerichtheid en de mate van een actieve of terughoudende stijl:



Rood: Ze zijn dominant, daadkrachtig, direct en resultaatgericht. Confrontatie gaan ze graag aan en ze houden er niet van om de controle te verliezen.
Ze willen weten wat er moet gebeuren en wat heb jij nodig.

Geel: Ze zijn invloedrijk, enthousiast en sociaal, en willen in de spotlight staan. Hebben graag interactie met anderen en ze houden er niet van om alleen te zijn.
Ze willen weten wie erbij betrokken moet worden en wie het aan gaat.

Groen: Ze zijn stabiel, sociaal en loyaal, en waarderen een harmonieuze en voorspelbare werkomgeving. Ze houden niet van plotselinge veranderingen en chaos.
Ze willen weten hoe iets gedaan moet worden.

Blauw: Ze zijn consciëntieus, analytisch en gedetailleerd, met focus op kwaliteit en precisie. Ze hebben een hekel aan tijdsdruk en emotionele situaties.
Ze willen weten waarom iets moet gebeuren.

Het is belangrijk om deze persoonlijkheidsstijlen/communicatiestijlen te herkennen zodat je jouw manier van communiceren hierop kan aanpassen. Daarbij is het belangrijk om de ‘allergieën’ van de ander te vermijden.

Rood: Deze persoon is efficiënt, direct en komt snel ter zake. Ze houden niet van besluiteloosheid of teveel details. Communiceer concreet zonder veel details, geef keuzes om vervolgens hen te laten beslissen en vraag om hun mening.

Geel: Deze persoon is optimistisch, sociaal en houdt van afwisseling en gezelligheid. Ze houden niet van sleur en zijn chaotisch. Zorg voor een goede sfeer, richt je op kansen en werk samen aan doelen.

Groen: Deze persoon is rustig, loyaal en vermijdt confrontaties. Ze houden van stabiliteit en vaste procedures. Ze houden niet van risico’s nemen en chaos. Creëer een veilige sfeer, geef ruimte voor overwegingen en schep duidelijke verwachtingen.

Blauw: Deze persoon is analytisch, gedetailleerd en houdt van feiten. Ze houden niet van slechte voorbereiding

en onzorgvuldigheden. Onderbouw je argumentatie, werk zorgvuldig en geef tijd om taken af te ronden voordat nieuwe taken worden opgelegd.

Bronnen:

www.abundantlife.nl

www.assertief.nl

www.patrickschriel.nl

www.discboulevard.com

Bijlagen

- Format Randvoorwaarden.xlsx (17.05 KB)
- Format feedback op rooster.xlsx (8.38 KB)
- Inventarisatie randvoorwaarden.xlsx (31.01 KB)