

Op KC Westerbreedte geen papieren tijgers

# De visie en het kindcentrumplan vertaald in een levende metafoor

Het team van kindcentrum Westerbreedte uit 's-Hertogenbosch heeft een heldere visie en een uniek organisatiemodel ontwikkeld. Dit model is ontstaan vanuit een fusieproces tussen twee scholen, twee peuterarrangementen en de kinderopvang, hetgeen beschreven is in een eerder gepubliceerd artikel op de website van PO Management.

Bijzonder aan dit fusieproces is de samenwerking tussen twee verschillende schoolbesturen en het bestuur van de kinderopvang met als doel te komen tot een sterk kindcentrum in de wijk Kruiskamp te 's-Hertogenbosch. Niet de onderlinge concurrentie binnen de krimpende markt van leerlingaantallen voert de boventoon, maar juist de samenwerking ten behoeve van elk individueel kind is in dit proces centraal gesteld.

## Actualiteit

Bestuurders uit kinderopvang en onderwijs en een grote groep wethouders hebben zich verenigd in het initiatief 'Kindcentra 2020'. Samen houden zij een pleidooi voor een nieuw stelsel van kinderopvang en onderwijs waarin kinderopvang, peuterspeelzalen en primair onderwijs zijn geïntegreerd en waarin intensief wordt samengewerkt met (jeugd)zorg en welzijn. De Regiegroep Kindcentra 2020 heeft 10 cruciale punten opgesteld. Onder andere wil de regiegroep dat er wettelijk geregeld wordt dat er vanuit één organisatie en vanuit een gezamenlijke visie zowel kinderopvang als primair onderwijs aangeboden wordt. Deze ontwikkeling heeft er mede toe geleid dat KC Westerbreedte voor één kindcentrumplan heeft gekozen.

## Van schoolplan naar kindcentrumplan

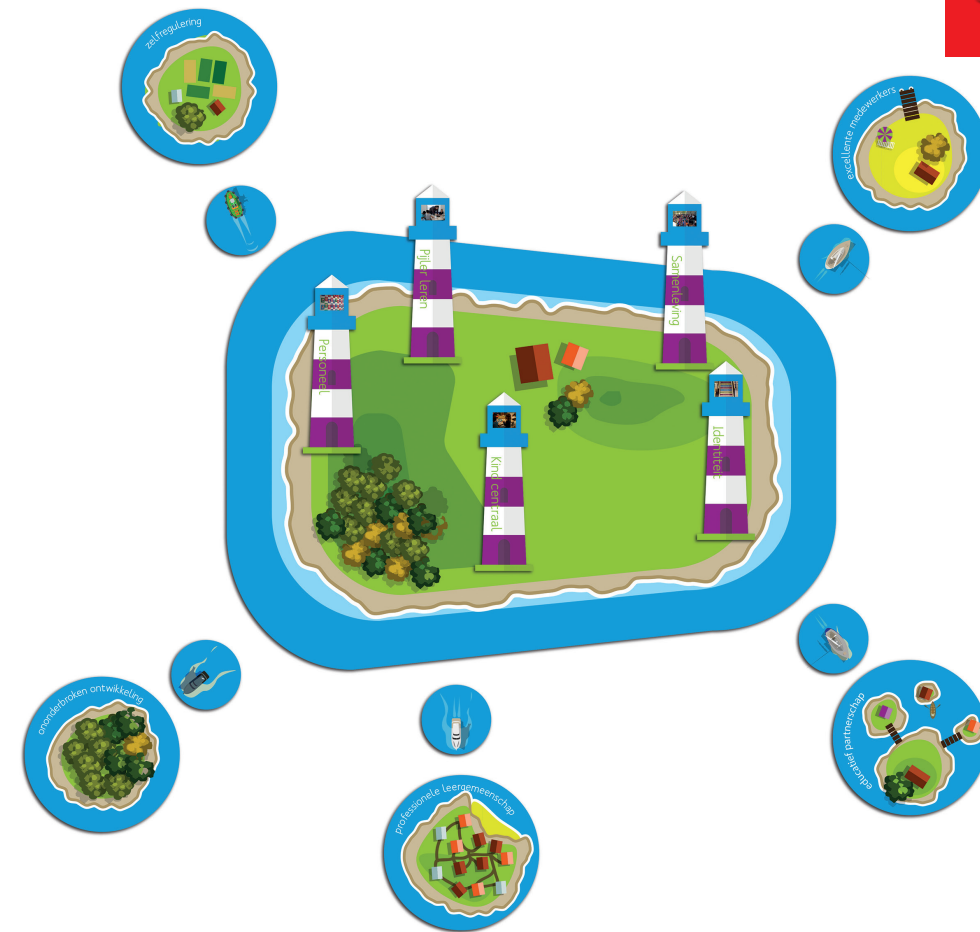
In januari 2015 begon het team van kindcentrum Westerbreedte met het schrijven van een schoolplan 2015-2019. In de verdere ontwikkeling naar een kindcentrum 0-13 is het logisch dat dit een kindcentrumplan moet worden en geen schoolplan dat zich alleen op de leeftijd 4-13 jaar richt. De gezamenlijke visie was er immers al. In verschillende themabijeenkomsten leverden de medewerkers de verschillende bouwstenen voor het kindcentrumplan. Dankzij deze bouwstenen is het plan gegroeid tot een voor ieder herkenbaar document met heldere doelen. Ook het jaarplan voor 2015-2016 was hier toen eenvoudig uit af te leiden. Al deze documenten kunt u terugvinden op de website [www.kcwesterbreedte.nl](http://www.kcwesterbreedte.nl).

## Metafoor

Het kindcentrumplan is klaar en de papieren tijger ligt op de loer. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de medewerkers op kindcentrum Westerbreedte hun tanden blijven zetten in de voorgenomen ontwikkelingen uit het kindcentrumplan waarbij er oog is voor de visie en de gestelde doelen?

De theorie van Simon Sinek over de 'Golden Circle' zegt dat de 'WHY' vraag enorm belangrijk is. Je moet als organisatie weten waarom je doet wat je doet. Je moet er zelf in geloven. De kracht komt dan van binnenuit. Van hieruit kom je tot het HOW en WHAT.

Hoe krijg en houd je focus op je visie en de beschreven doelen uit het kindcentrumplan zodat deze beschreven stukken ook effect gaan hebben op het dagelijks handelen van medewerkers? Daarvoor moet in eerste instantie de visie letterlijk



zichtbaar zijn in het team. Men moet daarnaast weten waar de visie voor staat om als laatste vanuit dit perspectief de doelen vorm te kunnen geven. Om dit te kunnen bereiken heeft er binnen het managementteam een brainstormsessie plaatsgehad. We zijn hierbij gekomen tot een metafoor in de vorm van een eilandengroep waarin het visie-eiland centraal staat. Dit visie eiland laat zien waar onze visie voor staat (WHY). De vijf pijlers van de visie, staande op het visie-eiland, vormen de vuurtorens en uit het licht van de vuurtorens schijnen de kernwaarden en de kernkwaliteiten.

## Themabijeenkomst

In een themabijeenkomst kreeg het team de opdracht om vuurtorens te maken bij elke afzonderlijke pijler van de visie. Groepjes gingen in gesprek over de juiste vormgeving passend bij de inhoud van de pijler. Daarnaast kwamen op elke vuurtoren drie foto's. Deze foto's tonen wat er momenteel al zichtbaar is van de visie van kindcentrum Westerbreedte. De vuurtorens zijn vervolgens op het visie-eiland geplaatst. Ieder groepje heeft de door haar gemaakte vuurtoren toegelicht in het team. Dit eiland hangt centraal in de teamkamer. Doordat mensen de visietekst hebben omgezet in een ontwerp, heeft het een diepere betekenis gekregen. Mensen beseffen nu nog beter wat de verschillende pijlers inhouden en hoe we daar invulling aan willen geven.

Vanuit dit visie-eiland is verder gedacht. Hoe zouden we ook onze strategische doelen (WHAT) levend kunnen houden?

Het managementteam heeft toen besloten de door de medewerkers gemaakte vuurtorens als prototypes te beschouwen en het visie-eiland professioneel uit te laten werken. Hierdoor wordt het WHY beter zichtbaar en kan de koppeling gemaakt worden naar het WHAT en HOW. De foto's uit de prototypes zijn behouden gebleven in de nieuw vormgegeven vuurtorens.

*'Niet de onderlinge concurrentie binnen de krimpende markt van leerlingaantallen voert de boventoon, maar juist de samenwerking ten behoeve van elk individueel kind is in dit proces centraal gesteld.'*

Tekst:

drs. Liesbeth van den Berg-Hardenbol en Judith van den Berg.

Fotografie:

KC Westerbreedte



