

Is het Schip een “Ja-Maar vrije school”?

Een onderzoekje naar de manier
waarop mensen in de school staan



Wim Markerink, februari 2009

inleiding

Een organisatie kan op verschillende manier worden bekeken. Er zijn diverse invalshoeken om naar een school te kijken en vast te stellen hoe het ervoor staat. Het Schip heeft een historie van onderzoeken naar allerlei aspecten van de organisatie. Zo zijn er tevredenheidsonderzoeken geweest, er zijn zelfevaluaties geweest, er zijn onderzoeken geweest door verschillende universiteiten en hogescholen, er zijn audits geweest vanuit het ministerie van OCW, er is een onderzoek gedaan naar organisatie van het Schip vanuit de Andere stroom. Kortom er is van alles beschikbaar.

Nu heeft het Schip in haar agenda staan dat in het voorjaar van 2009 er opnieuw een tevredenheidsonderzoek plaatsvindt onder personeel. Deze lijst is in principe klaar, maar ook binnen het bestuur is er stichtingsbreed dezelfde wens.

Daarom heeft de directie van het Schip een andere, laagdrempelige invalshoek gekozen waarin op niet wetenschappelijke wijze een indicatie wordt gegeven of het Schip een "ja-maar vrije school" genoemd kan worden.

Daartoe is er een vragenlijst rondgegaan onder personeel van de school met de vraag of deze anoniem kan worden ingevuld. Er is geen introductietraject geweest. Mensen is simpelweg gevraagd om deze lijst in te vullen.

Over de vragen lijst is nogal wat gedoe geweest, omdat er personeelsleden geweest zijn die gedacht hebben dat de invullijst een grap was. Dat kan mede een reden zijn dat de respons geen 100% is geweest. De directie van het Schip tilt daar nu niet aan omdat de vragenlijst een indicatie geeft over hoe de school ervoor staat.

Wim Markerink

De Ja-maar vrije school?

Ja-maar leraren brengen niet alleen elk talent om zeep, ze ontmoedigen hele generaties leerlingen en collega's
 Het zijn de mensen die de beren op de weg zien en op voorhand al kunnen aangeven wat er niet deugt aan een idee.

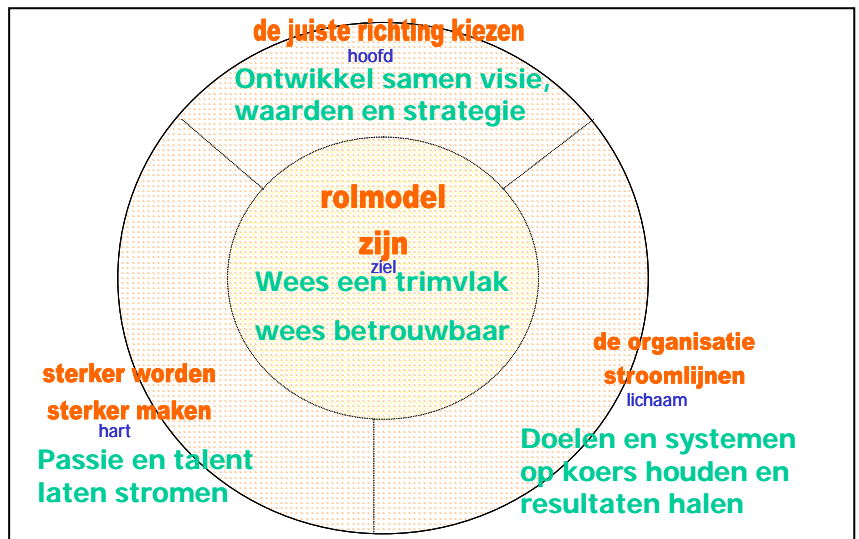
De schrijvers van het boek Ja-maar ik ben wel leraar, Berthold Gunster en Herberd Prinsen hebben een manier bedacht en beschreven hoe een organisatie bruisend en levend kan zijn, of hoe die apathisch en negatief kan werken.

De term Ja-maar is altijd een negatieve aanvulling op wat gesteld is. Daarmee wordt op voorhand de energie weggehaald bij mensen.

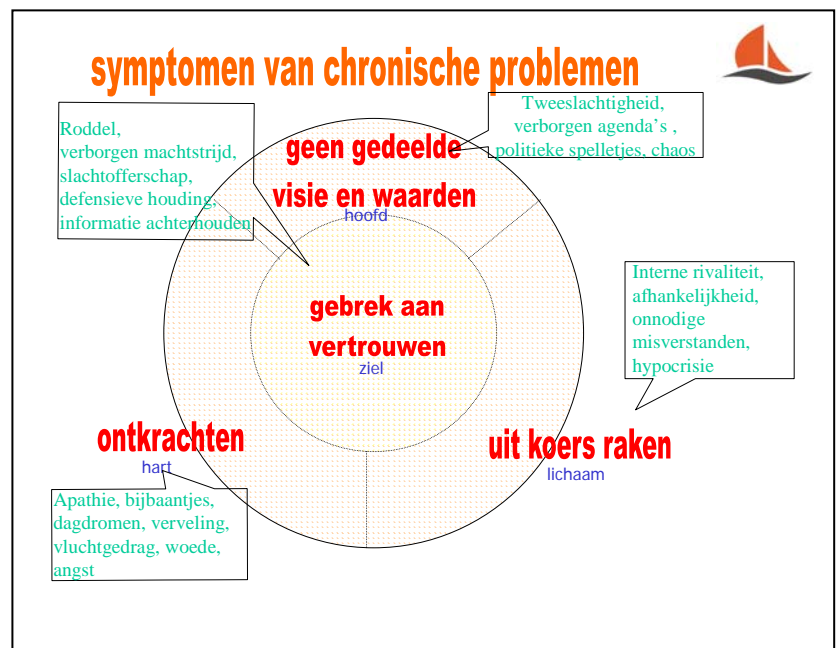
De schrijvers opteren voor een Ja-en school. Daarmee willen ze aangeven dat in plaats van maar het woord "en" een aanvulling biedt op ideeën en wensen van mensen binnen een school.

Een schema van Cofey biedt in dit kader in één oogopslag een beeld van een ja –maar- vrije-school. En een voorbeeld van een Ja-maar school

De "ja-maar-vrije-school"



De Ja-maar school



De zeven principes van een “ja-maar vrije school”

- 1 zeg ja tegen verlangen/ Ja-maar... zo gaat dat hier
ja-en... wat wil jij?**

 - verlangen is een wat vage invulling van de bestaansrecht van de school. Het is een andere term voor dromen die je hebt om de school echt vorm te geven. Het verlangen geeft weer wat de diepste drijfveren van de mensen zijn die in de school aan het werk zijn. De affiniteit met de doelgroep is een van deze diepere gronden.

- 2 zeg ja tegen autonomie/ ja-maar...wij weten wat goed voor je is
ja-en... jij bent verantwoordelijk voor jezelf**

 - Elk mens is zelfstandig en zelfverantwoordelijk in zijn werk. Dat betekent vallen en opstaan. Als mensen de mogelijkheid hebben om zelf beslissingen te nemen in hun werk en daarna te mogen handelen worden zij echt verantwoordelijk. En verantwoordelijkheid kan alleen als je autonoom mag zijn. Een speerpunt voor de school in haar visie ten opzichte van haar werkers

- 3 zeg ja tegen verbondenheid/ ja-maar...waar ligt de oorzaak
ja-en... wat is de samenhang?**

 - verbondenheid staat in dit verband voor het gegeven dat alles met alles te maken heeft. Alles in ons werk heeft verbindingen met andere zaken. Als je met de leerling het gedrag op straat bespreekbaar kunt maken en hij verandert zijn gedrag zal dat effect hebben op het gedrag op school. Loopt het helemaal fout thuis zul je dat terugzien op allerlei leefgebieden. Daardoor heeft het Schip al lang geleden gekozen voor een integrale aanpak. Wil je succes hebben moet je samen met partners een plan maken op verschillende leefgebieden.

- 4 zeg ja tegen verandering/ ja maar...Waar moet dat heen?
Ja en... .waar kan ik heen?**

 - In feite is dit een open deur. Het gaat erom dat de mensen op de school veranderingen zien als een uitdaging. Als mensen zelf invulling kunnen en mogen geven aan die veranderingen en de regie in handen mogen nemen zullen veranderingen veel minder weerstand opleveren. Door alle bureaucratische processen is veranderen bijna altijd formulierenwerk en verantwoording. (kijk maar naar de ESF subsidies die onder een enorme verantwoordingsdrift lijden.)

- 5 zeg ja tegen eerlijkheid/ ja-maar...kan je dat wel zeggen?
ja-en... kan je dat wel verzwijgen?**
- Eerlijkheid is een lastig punt binnen scholen. We zijn toch gewend hier en daar de kool en de geit te sparen, zowel als het gaat om anderen, als het gaat om onszelf. Eerlijkheid kan het beste worden verwoord door hard op de inhoud te zijn, maar zacht op de relatie. Binnen het Schip is via teamteaching en de intervisie daarin een structuur bedacht die "eerlijkheid" en "de vraag durven stellen" makkelijk maakt. Toch is het niet verkeerd om eens tegen het licht te houden of we intern wel altijd eerlijk zijn naar elkaar.
- 6 zeg ja tegen wat goed gaat/ ja-maar... pas nou op!
ja-en... ga zo door!**
- Onderwijs is sterk ingericht op de focus op alles wat fout is. Hoeveel fouten heb je gemaakt, in plaats van: waar ben je goed in. Als leerlingen (en collega's) voortdurend te horen krijgen wat er niet goed is gegaan verhoogt dat de motivatie niet echt. Dat betekent niet, dat als dingen echt niet goed gegaan zijn, dat zoiets niet gezegd mag worden. (zie 5: zeg ja tegen eerlijkheid) Een school waar geen fouten gemaakt worden leeft niet en leert niet. De clou is dat fouten leiden tot inzichten hoe het beter kan en dat weer vertalen naar actie. Wie gericht is op wat fout gaat ziet alleen wat er niet is, niet wat er wel is. Je kijkt als het ware naar de beperkingen en niet naar de mogelijkheden.
- 7 ze ja tegen talent/ ja-maar... doe maar gewoon
ja-en... doe eens gek**
- een ja-maar vrije school kijkt niet naar de zesjescultuur, maar naar datgene waar leerlingen wel goed in zijn, naar hun mogelijkheden. Dat is motiverend. Als je mag doen waar je goed in bent ga je bijzondere prestaties leveren. Je gaat opvallen. Het is onze opdracht om uit onze jongeren eruit te halen wat erin zit en ze echt op een hoger plan te brengen.

Ja-maar tegenover ja-en

Soms is een organisatie te scannen op een aantal kenmerken die passen bij de school. Als je deze afzet tegen een "ja-maar" organisatie enerzijds en een "ja – en" organisatie anderzijds kun je via een quick scan een aantal kenmerken van het Schip benoemen.

| Ja-maar | Ja-en |
|-------------------|-----------------|
| Focus op wat mist | Focus op wat is |
| Mismatchen | Matchen |
| veranderen | Accepteren |
| fout | Goed |

| | |
|----------------|------------|
| Teleurstelling | Waardering |
| Moeten | Mogen |
| Hebben | Zijn |
| Vasthouden | Loslaten |

| | |
|----------|-----------|
| Reactief | Proactief |
| Probleem | Feit |
| Ergens | Hier |
| Ooit | Nu |

| | |
|--------------|----------------------|
| Controle | Vertrouwen |
| Verbittering | Vergevingsgezind |
| Schuld | Verantwoordelijkheid |
| Angst | liefde |

Conclusie:

Het is niet makkelijk om een objectief beeld van de school in de bovenstaande kenmerken weer te geven. Het zijn hier en daar toch wat zweverige termen die niet geheel en al de cultuur van de school recht doen. De items die in het groen en rood zijn weergegeven zijn van toepassing op de dagelijkse realiteit van de school.

Welke soorten scholen zijn er op dit domein?

Volgens de schrijvers van het boek "ja maar ik ben wel leraar" kun je scholen indelen in vier categorieën:

- 1 de Ja-Maar school
- 2 de roddelbladpers
- 3 de camping
- 4 de Ja-maar-vrije-school

1 de ja-maar-school

Deze school kenmerkt zich door het wijzen naar anderen. Procedures, handboeken, taak- en functieomschrijvingen zijn leidend voor het handelen. De cultuur is ambtelijk, negatief van toon en probleemvermijgend. Ideeën, mogelijkheden of kansen worden niet benoemd, wel beperkingen en problemen.

2 de roddelbladpers

Deze school is vooral apathisch te noemen. Mensen zeggen ja, maar doen nee. Bij nieuwe voorstellen is er geen verzet of dat mensen hun mond open doen. Ze bukken zodat ook dit idee weer overwaait en gaan over tot de orde van de dag. De tam-tam werkt uitstekend op deze school. De wandelgangen is de plek waarin dingen worden voorgedrukt, doorgesproken of afgeblazen. Mislukking van de ene, leidt tot succes van de ander. Ogenschijnlijke beweging die leidt tot perfecte stilstand

3 de camping

Op een "camping-school" is iedereen vooral lief en aardig voor elkaar. Op scholen in deze categorie staat het welzijn van de individuele collega vaak centraal. Output, resultaten en ondernemingszin worden gemedend. "Kalm aan" en "komt wel goed" zijn uitdrukkingen in dit onderwijs. Als de mensen die er werken het naar zin hebben is dat ook goed voor de leerlingen, is de opvatting.

4 de ja-maar-vrije-school

deze school neemt niet alleen het welzijn van werkers en leerlingen serieus, maar ook de resultaten die een school moet boeken. Waartoe bestaan wij?, wat is de bedoeling van dit gebouw? Wat moeten wij eigenlijk doen? Het zijn vragen die op deze school worden beantwoord. Geld, tijd en energie gaan niet naar de tobbers, maar naar de toppers. De ja-maar-vrije-school inspireert, beweegt en verandert. Men is eerlijk naar elkaar met respect, men draait er niet omheen.

Nuancering

De schrijvers van het boek hebben in hun typering een uitvergroting neergezet van problemen binnen schoolorganisaties. Deze overdrijving is in die zin handig omdat het de kern van het probleem in een organisatie kan blootleggen. De uitkomsten van een vragenlijst moet natuurlijk bij de echte beoordeling wel weer genuanceerd worden voor een realistisch plaatje.

Een vragenlijst over de school: de uitkomsten in aantallen

| | Stelling | ja | soms | nee | Niet ingevuld |
|-----------|--|----------|----------|-----------|---------------|
| 1 | De directie van onze school heeft een heldere en inspirerende visie | 30 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | Ver deze missie praat de conciërge enthousiast tijdens zijn verjaardagsfeestje | 5 | 4 | 17 | 4 |
| 3 | Als mensen kritiek hebben stappen ze rechtstreeks op elkaar af. | 13 | 14 | 2 | 1 |
| 4 | Docente doen wat ze zeggen | 25 | 4 | 0 | 1 |
| 5 | Er heerst bij ons een plezierige sfeer, ook om onze eigen tekortkomingen kunnen wij ronduit lachen | 30 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | Onze directeur kan inspirerend en geloofwaardig ja-en zeggen: ergens helmaal voor gaan | 28 | 2 | | |
| 7 | Als er bij ons en besluit is genomen, gedraagt iedereen zich ook naar dat besluit | 18 | 8 | 2 | 2 |
| 8 | Leerlingen weten en accepteren dat docenten van mening kunnen verschillen | 12 | 13 | 3 | 2 |
| 9 | Onze medewerkers durven van procedures af te wijken | 25 | 4 | 0 | 1 |
| 10 | Wij steken meer energie in onze toppers dan in onze tobbers | 2 | 1 | 25 | 2 |
| 11 | De directie durft slecht functionerende medewerkers aan te spreken en als het moet de consequenties onder ogen te zien | 15 | 11 | 1 | 3 |
| 12 | Wie goed functioneert, wordt door onze directie uitgedaagd nog beter te functioneren | 24 | 4 | 1 | 1 |
| 13 | Wij zijn geïnteresseerd in talenten van leerlingen en dagen hen uit daar op school iets mee te doen | 29 | 1 | 0 | 0 |
| 14 | Goede medewerkers krijgen van directie en collega's geregeld, publiekelijk en met concrete voorbeelden te horen waar ze goed in zijn | 13 | 8 | 7 | 2 |
| 15 | De school investeert regelmatig en gericht geld en tijd in bijscholing van personeel | 29 | 1 | 0 | 0 |
| 16 | Docenten kijken bij elkaar in de klas en geven concrete feedback | 14 | 10 | 3 | 3 |
| 17 | Nieuwe collega's krijgen één of meerdere uren uitbetaald om zichzelf in te werken | 4 | 1 | 18 | 7 |
| 18 | Ook op lager dan directieniveau bestaan eenheden die een eigen budget hebben en daarover zelfstandig beslissen | 23 | 2 | 3 | 2 |
| 19 | We laten leerlingen zoveel mogelijk elkaar en zichzelf beoordelen | 19 | 7 | 4 | 1 |
| 20 | Wij hebben een op onze situatie aangepast kwaliteitssysteem | 24 | 4 | 1 | 2 |
| 21 | Het bij ons ingevoerde kwaliteitssysteem leidt tot nieuwe actiepunten | 22 | 8 | 0 | 2 |
| 22 | Onze directeur kan onwankelbaar nee-want zeggen, ofwel een grens trekken | 27 | 1 | 2 | 0 |
| 23 | Ouders nemen bij ons actief deel aan activiteiten van de organisatie | 2 | 5 | 21 | 2 |
| 24 | Wij kennen onze sterke en zwakke punten ten opzichte van concurrerende scholen | 24 | 4 | | 2 |
| 25 | Bij ons ruimt iedereen, van directie tot en met de leerlingen zijn eigen rommel op | 19 | 10 | 5 | 1 |

De uitslagen in percentages: de uitkomsten in percentages

| | Stelling | ja | soms | nee | Niet ingevuld |
|-----------|--|--------------|--------------|--------------|---------------|
| 1 | De directie van onze school heeft een heldere en inspirerende visie | 100% | 0% | 0% | 0% |
| 2 | Over deze missie praat de conciërge enthousiast tijdens zijn verjaardagsfeestje | 16.6% | 13.3% | 56.6% | 13.3% |
| 3 | Als mensen kritiek hebben stappen ze rechtstreeks op elkaar af. | 43.3% | 46.6% | 6.6% | 3.3% |
| 4 | Docenten doen wat ze zeggen | 83.3% | 0 % | 0 % | 3.3% |
| 5 | Er heerst bij ons een plezierige sfeer, ook om onze eigen tekortkomingen kunnen wij ronduit lachen | 100 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| 6 | Onze directeur kan inspirerend en geloofwaardig ja-en zeggen: ergens helmaal voor gaan | 93.3% | 6.6% | 0 % | 0 % |
| 7 | Als er bij ons en besluit is genomen, gedraagt iedereen zich ook naar dat besluit | 59.9% | 26.6% | 6.6 % | 6.6 % |
| 8 | Leerlingen weten en accepteren dat docenten van mening kunnen verschillen | 39.9% | 43.3% | 9.9% | 6.6 % |
| 9 | Onze medewerkers durven van procedures af te wijken | 83.3% | 13.3% | 0 % | 3.3% |
| 10 | Wij steken meer energie in onze toppers dan in onze tobbers | 6.6 % | 3.3 % | 83.3% | 3.3 % |
| 11 | De directie durft slecht functionerende medewerkers aan te spreken en als het moet de consequenties onder ogen te zien | 49.9 % | 36.6% | 3.3 % | 9.9% |
| 12 | Wie goed functioneert, wordt door onze directie uitgedaagd nog beter te functioneren | 79.6% | 13.3% | 3.3 % | 3.3 % |
| 13 | Wij zijn geïnteresseerd in talenten van leerlingen en dagen hen uit daar op school iets mee te doen | 96.6 % | 3.3 % | 0 % | 0 % |
| 14 | Goede medewerkers krijgen van directie en collega's geregeld, publiekelijk en met concrete voorbeelden te horen waar ze goed in zijn | 43.3% | 26.6% | 23.3% | 6.6% |
| 15 | De school investeert regelmatig en gericht geld en tijd in bijscholing van personeel | 96.6% | 3.3 % | 0 % | 0 % |
| 16 | Docenten kijken bij elkaar in de klas en geven concrete feedback | 46.6% | 33.3% | 9.9% | 9.9% |
| 17 | Nieuwe collega's krijgen één of meerdere uren uitbetaald om zichzelf in te werken | 13.3% | 3.3 % | 59.9% | 23.3% |
| 18 | Ook op lager dan directieniveau bestaan eenheden die een eigen budget hebben en daarover zelfstandig beslissen | 76.3 % | 6.6 % | 9.9 % | 6.6 % |
| 19 | We laten leerlingen zoveel mogelijk elkaar en zichzelf beoordelen | 63.3 % | 23.3% | 13.3% | 3.3 % |
| 20 | Wij hebben een op onze situatie aangepast kwaliteitssysteem | 79.6% | 13.3% | 3.3 % | 6.6 % |
| 21 | Het bij ons ingevoerde kwaliteitssysteem leidt tot nieuwe actiepunten | 73.3 % | 26.6% | 0 % | 6.6 % |
| 22 | Onze directeur kan onwankelbaar nee-want zeggen, ofwel een grens trekken | 89.9% | 3.3% | 6.6 % | 0 % |
| 23 | Ouders nemen bij ons actief deel aan activiteiten van de organisatie | 6.6% | 16.6% | 69.9% | 6.6 % |
| 24 | Wij kennen onze sterke en zwakke punten ten opzichte van concurrerende scholen \ | 73.3% | 13.3% | 0 % | 6.6 % |
| 25 | Bij ons ruimt iedereen, van directie tot en met de leerlingen zijn eigen rommel op | 63.3% | 33.3% | 16.6% | 3.3 % |

Het optellen van punten in relatie tot de vier schooltyperingen

Volgens de schrijvers van het boek "ja maar ik ben wel leraar" kun je scholen indelen in vier categorieën:

Naar aanleiding van de ingevulde vragenlijst komt een score, of puntenaantal naar voren. Elke ja kreeg 3 punten, behalve vraag 6 en 10, daar levert het 10 punten. Bij vraag 11 levert nee een aftrek op van 10 punten. Bij het optellen van het totaal aantal punten kunt je een inschatting maken van hoe de school ervoor staat.

- de Ja-Maar school: 0 tot 20 punten
- de roddelbladpersschool 20 tot 40 punten
- de campingschool 40 tot 60 punten
- de Ja-maar-vrije-school 60 tot 89 punten

om een genuanceerder beeld te krijgen heeft het Schip nog weer een over de verdeling gemaakt in de vier typeringen zodat een wat meer glijdend beeld ontstaat:

| | schooltypering | puntenaantal | Aantal scores | Percentage |
|---|--------------------------|--------------|---------------|------------|
| 1 | De-ja-maar-school | 0 - 20 | 0 | 0% |
| 2 | De roddelbladpers-school | 20 – 40 | 0 | 0% |
| 3 | De camping- school | 40 – 50 | 4 | 13.3% |
| 3 | De camping- school | 50 – 60 | 10 | 33.3% |
| 4 | De ja-maar-vrije-school | 60 – 70 | 14 | 46.6% |
| 4 | De ja-maar-vrije-school | 70 - 89 | 2 | 6.6 % |

Niemand typeert de eigen organisatie als een "ja-maar-school" of een "roddelbladschool"

Bij het beeld van de gescoorde punten komt een beeld naar voren van een school die volgens een meerderheid voldoet aan een ja-maar-vrije school. Toch is er een flink aantal mensen die de school lager waarderen. De directie van de school heeft in de categorieën een extra laag ingebracht bij 3 en 4. Dit is om toch meer nuancering te verschaffen als het gaat om het Schip een campingschool is, of trekken daarvan vertoont, of meer dan dat

Waar grote onduidelijkheid over is bestaan is vraag 10: we steken meer energie in onze toppers dan in onze toppers.

Bij navraag blijkt deze vraag op verschillende manier te zijn geïnterpreteerd.

Veruit de meeste mensen hebben deze vraag betrokken op het werken met **de leerling**. Dan blijkt dat jongeren die de meeste problemen hebben ook de meeste zorg en energie van de werkers vragen. Dat is bijna een logische kerntaak van de school.

Als je vraag 10 van toepassing laat zijn op de **werkers** binnen het Schip ontstaat er volgens de school beslist een ander beeld.

Dan zou bij een bijstelling van de normering het aantal mensen dat hun organisatie laat vallen onder een ja-maar-vrije-school flink laten stijgen.

Wat zegt dit nu allemaal over het Schip?

Welke gevolgtrekkingen kun je nu maken als het gaat over een zo globale vragenlijst? De belangrijkste conclusie is dat aan deze vragenlijst niet directe beleidsmatige conclusies kunnen worden getrokken.

Als we de invullijst als een stevige indicatie beschouwen met betrekking tot de algemene cultuur van de school kan gezegd worden dat er mensen werken in de school die trots zijn op het feit dat ze er werken en dat ze iets betekenen voor hun leerlingen, voor de maatschappij en elkaar.

Als we meer inzoomen op de verschillende aspecten van de organisatie kunnen er een aantal duidelijke en minder duidelijke conclusies worden getrokken:

- Over de visie en missie van het Schip bestaat bij het management geen twijfel, en deze wordt door iedereen als positief (of inspirerend) ervaren.
- Er is bij iedereen grote interesse in de mogelijkheden (en onmogelijkheden) van onze jongeren.
- Nagenoeg iedereen heeft het gevoel dat het Schip actief bezig is met scholen van personeel en daar geld voor beschikbaar heeft.
- Er is vanuit verschillende vragen het beeld boven water gekomen dat er binnen het personeel veel vertrouwen is in de directie
- Iedereen is het eens dat de sfeer ronduit goed te noemen is.
- Er is bij een grote meerderheid het idee dat er een goed kwaliteitssysteem is en dat dat leidt tot nieuwe actiepunten
- Het Schip is niet echt een procedureschool te noemen, en als ze er al zijn is iedereen van mening dat we er makkelijk van af durven te wijken
- Ouders worden ook in deze vragenlijst laag gescoord als het gaat om hun participatie. De nuancering bij deze vraag moet liggen in de ouderpopulatie die het Schip heeft, namelijk vooral mensen in meervoudige achterstandssituaties
- We scoren wat lager op het gegeven dat de conciërge op zijn verjaardag enthousiast spreekt over de missie van de school. Als deze vraag zou worden geformuleerd in de zin van "de conciërge is trots dat hij op het Schip werkt en vertelt dat op zijn verjaardag" zou de score, naar de mening van de directie, een stuk hoger zijn geweest
- Er zijn twijfels of de directie slecht functionerende collega's wel daadkrachtig durft aan te spreken op hun handelen. Men heeft meer het idee dat de directie mensen die het goed doen inspireert tot nog beter. Overigens is in dit domein niet geheel duidelijk of het gaat om de vestigingsleider of de directeur van de school. De directie herkent dit overigens wel.
- De werksfeer is uitstekend, maar mensen zijn huiverig om elkaar echt aan te spreken op zaken, zowel als het gaat om goede prestaties, maar ook als het gaat om kritiekpunten
- Inderdaad is het een terecht gevoel dat er geen betaalde inwerktrajecten zijn voor collega's. Wat de school wel doet is LIO stagiaires de wettelijke vergoeding uitbetalen.

Aan het eind een conclusie?

Als je een aantal eigenschappen van de “ja-maar-vrije-school” die van Tom Peters legt over de kwaliteit van een organisatie dan zijn er raakvlakken en overeenkomsten en is het Schip daarbinnen te beoordelen volgens de mensen zelf.

Eens kijken hoe dat er uit ziet.

| Tom Peters: Een school die excelleert gaat uit van de volgende basisprincipes | De ja-maar-vrije-school | Hoe staat het Schip ervoor? |
|---|---|--|
| 1 een voorkeur voor actie | Zeg ja tegen verandering | Het Schip is altijd in beweging geweest en heeft geen moeite om de zaken aan te pakken |
| 2 dicht bij de klant | Zeg ja tegen talent Ze ja tegen wat goed gaat | Het Schip streeft naar laagdrempeligheid en wil communicatie naar de klant op basis van respect |
| 3 ruimte voor autonomie en ondernemerschap | Zeg ja tegen autonomie | Iedereen is zelfverantwoordelijk en met elkaar zijn we samen verantwoordelijk. |
| 4 productiviteit door middel van mensen | Zeg ja tegen talent | Alle resultaat is te boeken via de mensen. De werkers zijn hét middel om resultaat te boeken. Daarbij heeft iedereen zijn eigen specifieke kwaliteit. |
| 5 gedreven door praktische waarden | Zeg ja tegen eerlijkheid Zeg ja tegen wat goed gaat | Werkers op het Schip zijn vooral doeners en hebben minder zin en tijd om elkaar aan te spreken op de goede en minder goede dingen. Dat is in de optiek van de school niet erg, maar soms is het vermoeden dat niet alles wordt uitgesproken. |
| 6 schoenmaker blijf bij je leest | Zeg ja tegen verbondenheid | Het Schip is al van oudher een groot voorstander van integrale aanpak waarbij alles met alles te maken heeft. Dat kunnen wij als school natuurlijk niet oplossen dus dwingt ons dat om samen te werken met anderen die hun verantwoordelijkheid moeten nemen. Zo zijn we gezamenlijk verantwoordelijk. |
| 7 een simpele vorm van organiseren | Ja-en waar kan ik heen Zeg ja tegen autonomie | Kleine units met een grote mate van zelfsturing maakt dat er weinig of geen gelaagdheden zijn en dat iedereen snel en flexibel de dingen kan regelen. Er is een weinig bureaucratische besluitvormingscultuur |
| 8 flexibel kunnen werken | Zeg ja tegen autonomie Ja-en wat wil jij | Zie boven. Gezamenlijke verantwoordelijkheid door zelfverantwoordelijkheid maakt dat mensen zelf sturing kunnen geven aan hun werk |
| 9 haal de buitenwereld naar binnen | Zeg ja tegen verbondenheid Ja-en waar ligt de samenhang | Het Schip heeft al heel lang de instelling dat de school een open school wil zijn die makkelijk toegankelijk is en onderdeel wil uitmaken van de maatschappij om haar heen |
| 10 horizontaal organiseren | Ze ja tegen autonomie Ja-en je bent verantwoordelijk voor jezelf | Kleine units met een grote mate van zelfsturing maakt dat er weinig of geen gelaagdheden zijn en dat iedereen snel en flexibel de dingen kan regelen. Er is een weinig bureaucratische besluitvormingscultuur |
| 11 experimenteer: de kern van innovatie | Ja-en ga zo door Ja-en doe eens gek | Het Schip is op dit moment erg druk met de omslag naar een portfolio als presentatiedocument, maar ook een voortgangsverslag over de doelen vanuit de Commissie van Begeleiding. Daarnaast wordt geëxperimenteerd met schoonmaak, cultuur, outward bound, groen, circus. Steeds nieuwe ideeën leiden tot inspiratie van collega's. |
| 12 beloon excellente mislukkingen | Zeg ja tegen talent Zeg ja tegen verlangen | Binnen het Schip is er het gegeven dat zelfverantwoordelijkheid ertoe leidt dat je droom volgt. Als het mislukt heb je het in ieder geval geprobeerd. Want, is de stelling op school, niets proberen leidt tot niets |

Tot slot

Het Schip is een school die door zijn specifieke doelgroep en zijn specifieke organisatie veel kenmerken heeft van een "camping-school".

Dat is te verklaren vanuit de populatie waarmee gewerkt wordt. De jongeren hebben de neiging de energie die bij de werkers is weg te halen om zich staande te houden. Dat vraagt veel van de mensen die, dag in- dag uit met de leerlingen te maken hebben. Dan is het , net als bij bijvoorbeeld politie en brandweer, logisch dat de mensen zich met elkaar wapenen tegen de negatieve energiestromen van leerlingen.

Ingrijpende gebeurtenissen zoals moord, mishandeling, automutilatie, depressie, misbruik, ernstige verslaving, agressie, verbaal geweld, zorgen ervoor dat de werkers elkaar nodig hebben, ook om zich staande te houden. Dan is het ook verklaarbaar dat mensen na werktijd weinig behoefte voelen om elkaar te wijzen op dingen die misschien niet zo goed zijn gegaan.

Toch kan gezegd worden dat het Schip voor een heel groot gedeelte voldoet aan criteria die passen bij een "ja-maar-vrije-school". Er is een sterke intentie om met leerlingen gericht ergens naar toe te werken. Schakelen staat bij iedereen op het netvlies en er wordt door iedereen gehandeld met dat doel in hun achterhoofd. Er wordt resultaatgericht gewerkt.

Medewerkers van het Schip zijn flexibel en hebben uiteindelijk veel vertrouwen. Dat laatste moet wel worden verdiend. Maar elke innovatie wordt welwillend tegemoet getreden en als het echt niets is, zal dat kenbaar worden gemaakt.

Gebruikte literatuur

| | titel | auteur | Jaar |
|---|---|--------------------------------------|------|
| 1 | Ja-maar, ik ben wel leraar | Berthold Gunster/ Herberd Prinsen | 2007 |
| 2 | Excellente organisaties volgens tom Peters Uit MBA in een dag | Tom Peters | 2007 |
| 3 | De achtste eigenschap | Stephen Cofey | 2004 |
| 4 | Schoolplan 2009 <ul style="list-style-type: none">• Onderwijsplan• Personeelsplan• communicatieplan | Het Schip, Wim Markerink | 2009 |