

Fiers



protestants christelijke scholenvereniging

ANALYSE

PERSONEELSTEVREDENHEID

2022



protestants christelijke scholenvereniging

Voorwoord

Medewerkers zijn de spil van een organisatie. Zij bepalen voor een groot deel de kwaliteit. We streven ernaar dat medewerkers enthousiast, betrokken en gemotiveerd zijn. Het personeelstevredenheidsonderzoek brengt op professionele wijze de loyaliteit, betrokkenheid en tevredenheid van de medewerkers in kaart.

Een analyse van de tevredenheid van medewerkers is een goed startpunt om verbeterpunten voor onderwijskwaliteit te bepalen. Zo brengen we Fiers op een hoger niveau.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inhoudsopgave.....	3
1 Algemeen	4
2 De uitslag	4
3 Resultaten, conclusies en verbeterpunten per beleidsterrein.....	5
3.1 Werkklimaat	5
3.1.1 Resultaten en conclusies.....	5
3.1.2 Verbeterpunten	5
3.2 Loopbaanmanagement	6
3.2.1 Resultaten en conclusies.....	6
3.2.2 Verbeterpunten	6
3.3 Communicatie	7
3.3.1 Resultaten en conclusies.....	7
3.3.2 Verbeterpunten	7
3.4 Management	8
3.4.1 Resultaten en conclusies.....	8
3.4.2 Verbeterpunten	9
3.5 Organisatie van de school	9
3.5.1 Resultaten en conclusies.....	9
3.5.2 Verbeterpunten	10
3.6 Schoolopbrengsten	10
3.6.1 Resultaten en conclusies.....	10
3.6.2 Verbeterpunten	11
3.7 Organisatie van de Vereniging.....	11
3.7.1 Resultaten en conclusies.....	11
3.7.2 Verbeterpunten	11
3.8 Algemene tevredenheid en betrokkenheid	12
3.8.1 Resultaten, conclusies	12
4 Tot slot.....	13

1 Algemeen

In dit document worden de resultaten beschreven van de personeelstevredenheid maart 2022 van Fiers. De gebruikte vragenlijst is afkomstig van het kwaliteitszorgsysteem WMK.

De vragenlijst is volledig afgestemd op het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs en bevat in totaal 55 vragen verdeeld over de volgende onderdelen:

Werkklimaat	7 vragen
Loopbaanmanagement	11 vragen
Communicatie	10 vragen
Management	6 vragen
Organisatie van de school	7 vragen
School opbrengsten	5 vragen
Organisatie van de Vereniging	6 vragen
Algemene tevredenheid en betrokkenheid	1 vragen
Cijfer	2 vragen

De vragenlijst is afgenomen in de periode van 1 maart 2022 tot 8 april 2022.

Totaal aantal respondenten	127
Aantal afgerond	99
Responspercentage	78%

2 De uitslag

Fiers scoort als organisatie een 3,14. Daarmee scoort de organisatie voldoende. De uitslag van de verschillende beleidsterreinen wordt hieronder weergegeven.

Beleidssterrein	GSES	1	2	3	4	0 Niet van toepassing/weet niet	
Werkklimaat	3,18	1%	11%	56%	29%	3%	
Loopbaanmanagement	3,16	1%	8%	50%	24%	16%	
Communicatie	3,21	1%	7%	59%	28%	5%	
Management	3,06	1%	7%	58%	14%	20%	
Organisatie van de school	3,07	0%	8%	62%	14%	15%	
School opbrengsten	3,07	1%	13%	58%	21%	7%	
Organisatie van de Vereniging	3,11	0%	4%	55%	13%	28%	
Algemene tevredenheid en betrokkenheid	3,55	0%	4%	35%	57%	4%	

De norm is ingesteld op 3,00.

Een mogelijk verbeterpunt is een punt dat beneden de 3,00 scoort.

Een sterk punt is een punt dat boven de 3,50 scoort.

3 Resultaten, conclusies en verbeterpunten per beleidsterrein

3.1 Werkklimaat

Totaalscore: 3,18

85,1% van de medewerkers scoort dit onderdeel met een 3 of een 4.

3.1.1 Resultaten en conclusies

... de taakverdeling binnen het team?	3,12	<p>7 van de 8 scholen scoren de indicator "de werkdruk binnen het team beneden een 3.</p> <p>De hoogste score wordt door 7 van de 8 scholen gegeven aan "de sfeer binnen het team".</p>
... de werkdruk binnen het team?	2,69	
... de waardering die u krijgt voor het werk?	3,11	
... de sfeer in het team?	3,46	
... de professionele betrokkenheid van de collega's op elkaar?	3,19	
... de veiligheid voor het personeel op school?	3,39	
... de aandacht voor het persoonlijk welbevinden?	3,25	

3.1.2 Verbeterpunten

Geformuleerd vanuit de werkgroep

We denken dat Corona en de meerdere schoolsluitingen hier zeker een bijdrage aan hebben gehad. De werkdruk die sowieso al als hoog ervaren wordt werd nog eens verhoogd door het lerarentekort en geen vervanging bij ziekte.

Voor de toekomst willen we gaan kijken hoe we de administratieve last kunnen verminderen. Tevens is het goed om te kijken naar de werkzaamheden en daar keuzes in te maken. Met ander woorden wat is nog wel/niet onze taak.

Toevoeging van het directeuren overleg

Vanuit het directeuren overleg werd keuzes maken ook benoemd. Wanneer het werkverdelingsplan goed wordt neergezet kan dit al veel duidelijkheid geven. Daarnaast is het goed om afspraken te maken over het gebruik van Parro en email. Leerkrachten hebben nu soms het gevoel altijd aan te staan door (email)berichten van ouders.

Geformuleerd vanuit de schoolteams

De werkdruk wordt vooral als hoog ervaren wanneer er sprake is van langdurige ziekte of wisselingen van personeel.

Verbeteringen:

- Structureel tijd inplannen voor administratie.
- Vooruitkijken en je houden aan de planning.
- Dubbelingen in administratie tegengaan.
- Effectiever toetsen analyseren door meer gebruik te maken van de digitale omgeving.
- Afspreken wie gedurende het schooljaar waarbij aanwezig is. (Startactiviteit, boekenmarkt enz.)

- Prioriteiten stellen, kritisch kijken en keuzes maken uit de (ongepande) activiteiten die gedurende het schooljaar voorbijkomen en niet altijd passend zijn binnen de planning (hap-snap activiteiten).
- Duidelijk grenzen aangeven.

3.2 Loopbaanmanagement

Totaalscore: 3,16

74,4% van de medewerkers scoort dit onderdeel met een 3 of een 4.

3.2.1 Resultaten en conclusies

... de opvang en begeleiding bij ziekte?	3,21	3 van de 8 scholen scoren "de gesprekkencyclus" beneden een 3. Er wordt hier verschillend over gedacht.
... de mogelijkheden tot re-integratie?	3,23	
... de mate waarin uw werk aansluit op uw kwaliteiten/capaciteiten?	3,10	
... de mate waarin uw werk aansluit op uw opleiding?	3,34	
... hoe de school gebruik maakt van mijn specialisme?	3,06	
... de mogelijkheden tot bijscholing/nascholing?	3,48	
... de ontplooiingsmogelijkheden binnen de school (uw loopbaanontwikkeling)?	3,20	
... de mate waarin ik gestimuleerd word mij te ontplooiën?	3,21	
... de gesprekkencyclus?	2,92	
... de begeleiding van startende/nieuwe collega's?	2,78	
... de mogelijkheden voor mobiliteit binnen de Vereniging?	3,15	6 van 8 scholen scoren "de begeleiding van startende /nieuwe collega's" beneden een 3. De hoogste score wordt door 8 van de 8 scholen gegeven aan "de mogelijkheden tot bijscholing/nascholing".

3.2.2 Verbeterpunten

Geformuleerd vanuit de werkgroep

Naar aanleiding van de cursus Regieversterkend leiderschap wordt dit voorjaar een nieuw gespreksformulier voor ambitiegesprekken op alle scholen uitgeprobeerd. Dit ambitiegesprek richt zich op de visie van de school die concreet gemaakt is aan de hand van de vraag 'Welke leerling wil je afleveren'. De bedoeling is dat uiteindelijk het ambitiegesprek onderdeel gaat uitmaken van onze nieuwe gesprekkencyclus en daarmee het functioneringsgesprek zal gaan vervangen.

Alle starters zijn gebaat bij een goede introductie op hun school en alerte begeleiding. Het document begeleiding nieuwe medewerkers wordt op dit moment herschreven. Aan het begin van dit schooljaar heeft er voor het eerst sinds lange tijd weer een bijeenkomst voor nieuwe medewerkers plaatsgevonden. Dit willen we gaan continueren en zelfs verder gaan uitbreiden met een 3 tal netwerkbijeenkomst voor starters. Daarnaast willen we de coaching van de medewerker eens goed onder de loep nemen en bekijken of en hoe we dit meer gestructureerd kunnen aanbieden.

Dit uiteraard in samenspraak met de startende medewerkers. Fiers wil deze medewerkers graag helpen bij de ontwikkeling van hun carrière en samen een loopbaantraject

uitstippelen. Gezien de hoge score voor de mogelijkheden tot bijscholing/nascholing moet dit mogelijk zijn.

Toevoeging van het directeurs overleg

Belangrijk punt van aandacht: startende leerkrachten behouden voor Fiers en het onderwijs! Ruimte voor begeleiding van startende leerkrachten is hierbij belangrijk. Een buddy of maatje zou voor werkbegeleiding zinvol zijn.

Geformuleerd vanuit de schoolteams

De nieuwe manier van gesprekken voeren wordt als prettig ervaren. Het team is bewust bezig met eigen leerdoelen. De collegiale consultaties en de ambitiegesprekken zijn hierop gericht. De gesprekkencyclus moet nog wel meer ingebed in de organisatie.

Begeleiding van nieuwe teamleden kost tijd. Houd hier rekening mee bij de verdeling van de taken en/of formatie. Daarnaast moeten nieuwe teamleden in hun rol kunnen groeien door ze in het eerste jaar niet te veel extra taken te geven en ze mee te laten draaien in de werkgroepen die er op de scholen zijn zodat ze zien wat er speelt en hoe er gewerkt wordt.

Er is veel waardering voor het scholingsaanbod. Aangedragen ideeën vanuit de medewerkers komen terug in het aanbod.

3.3 Communicatie

Totaalscore: 3,21

87,2% van de medewerkers scoort dit onderdeel met een 3 of een 4.

3.3.1 Resultaten en conclusies

... de samenwerking met uw collega's?	3,43	3 van de 8 scholen scoren "de effectiviteit van vergaderingen" beneden een 3. Over deze indicatoren wordt verschillend gedacht. De 5 scholen dit onderdeel met en voldoende scoorden kunnen een voorbeeld zijn
... de mogelijkheid om eventuele problemen bespreekbaar te maken?	3,21	
... de effectiviteit van vergaderingen?	2,93	
... het vastleggen van afspraken en besluiten?	3,07	
... het nakomen van afspraken en besluiten?	2,89	3 van de 8 scholen scoren "het nakomen van afspraken en besluiten" beneden een 3.
... de interne informatiestromen?	3,01	
... de nieuwsbrief van de vereniging?	3,21	de hoogste score (3,64) en daarmee tevens een sterk punt, wordt door 8 van de 8 scholen gegeven aan "de contacten met leerlingen".
... de nieuwsbrief van de eigen school?	3,28	
... de contacten met de leerlingen?	3,64	
... de contacten met de ouders?	3,35	

3.3.2 Verbeterpunten

Geformuleerd vanuit de werkgroep

Samenwerken en vergaderen was de afgelopen periode lastig doordat de protocollen in Coronatijd voorschreven dat iedereen direct na het lesgeven naar huis diende te gaan en dat vergaderingen online moesten plaatsvinden. Dat neemt niet weg dat het goed is om nu

intensief aandacht te hebben voor onderlinge contacten, het vergaderen en nakomen van afspraken.

We verwachten dat de scholing Coöperatief vergaderen die door veel IB-ers en directeuren is gevolgd daar een positieve bijdrage aan levert. Tijdens deze cursus leerden deelnemers hoe je door verschillende werkvormen en het anders inrichten van je vergadering, tot meer effectiviteit, betrokkenheid, positieve energie en gezamenlijke besluitvorming komt.

Toevoeging van het directeuren overleg

Coöperatieve werkvormen blijven inzetten bij vergaderingen ook al kost dit meer voorbereidingstijd. Vergaderingen worden dan levendiger en dynamischer.

Reflectie op de effectiviteit van vergaderen. Onderzoeken of scrummen meer ingezet kan worden zodat eigenaarschap vergroot wordt.

De agenda zelf kan beter door agendapunten te voorzien van status en actielijsten toe te voegen en deze te voorzien van einddatum.

Geformuleerd vanuit de schoolteams

Effectiviteit van vergaderingen; dit punt eens goed bespreken tijdens een teamvergadering. Wat vinden we effectief en wat niet.

Verbeterpunten:

- Kijken naar besluitvormingsprocessen.
- Kijken wie verantwoordelijk is voor welk agenda punt.
- Afspraken en besluiten moeten beter nagekomen worden.
- Reageer op tijd op vragen die gesteld worden in de agenda. Dit vraagt dus een goede voorbereiding van iedereen.
- Documenten die door teamleden aangeleverd moeten worden moeten correct en compleet zijn.

Dit alles vraagt om goede sturing vanuit de directie.

3.4 Management

Totaalscore: 3,06

71,9% van de medewerkers scoort dit onderdeel met een 3 of een 4.

3.4.1 Resultaten en conclusies

... de ondersteuning van de schoolleider/directeur?	3,27	3 van de 8 scholen scoren "het schoolplan als beleidsinstrument" beneden een 3.
... het schoolplan als beleidsinstrument?	2,97	
... het schooljaarplan als beleidsinstrument?	3,01	5 van de 8 scholen scoren "het NPO plan als beleidsinstrument" beneden een 3.
... het NPO plan als beleidsinstrument?	2,90	
... het zoeken van voldoende draagvlak voor verbetertrajecten?	2,99	2 van de 8 scholen scoren "het zoeken van voldoende draagvlak voor verbetertrajecten" beneden een 3.
... de mate waarin u betrokken wordt bij de zelfevaluatie van de school?	3,14	
		De hoogste score wordt door 7 van de 8 scholen gegeven aan "de ondersteuning van de schoolleider/directeur".

3.4.2 **Verbeterpunten**

Geformuleerd vanuit de werkgroep

Het schoolplan bevat een beschrijving van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt gevoerd voor een periode van 4 jaar. In een snel veranderende samenleving zijn geformuleerde doelen al snel achterhaald en niet meer actueel.

Daarentegen is het NPO plan bedoeld voor een kortere periode maar door de enorme tijdsdruk waarmee dit plan gemaakt moest worden vragen wij ons af in hoeverre iedereen bij de gemaakte keuzes actief betrokken is geweest. Daar komt nog eens bij dat het plan niet gaat over structurele inzet van middelen maar over incidentele gelden.

Toevoeging van het directeuren overleg

Schooljaarplan is voor 4 jaar. Ontwikkelingen op de werkvloer volgen elkaar in sneltreinvaart op. Het schooljaarplan en NPO plan zijn jaarplannen en moeten draagvlak hebben. Teams daarom nog beter meenemen in de keuze van de verbeterplannen. Verantwoordelijkheid ligt hiervoor bij de directie/MT om deze te verbinden aan het schoolplan/SBP.

Het NPO plan komt niet altijd goed uit de verf doordat personeel dat ingezet wordt vanuit NPO gelden ingezet wordt voor vervanging zodat het NPO plan niet door kan gaan. Het zou goed zijn om de NPO tussenevaluatie ook met het team te bespreken. Het gaat dan meer leven.

Geformuleerd vanuit de schoolteams

De planning van het schooljaar is in het NPO plan duidelijk geformuleerd. Maar de focus verplaatste zich van onderwijsinhoudelijke aspecten naar organisatorische zaken door vervangingsproblemen.

Betrekken van collega's bij het maken maar ook evalueren van beleid is belangrijk. Er mag nog wel meer gedeeld worden zodat de relatie tussen de documenten en wat er gebeurt op de werkvloer duidelijk is.

3.5 **Organisatie van de school**

Totaalscore: 3,07

76,6% van de medewerkers scoort dit onderdeel met een 3 of een 4.

3.5.1 **Resultaten en conclusies**

... het werken aan de ambitie van de school?	3,05	4 van de 8 scholen scoren "het functioneren van de schoolkring/MR" beneden een 3. 2 van de 8 scholen scoren "het functioneren van de activiteitencommissie" onder een 3. De hoogste score wordt door 5 van de 8 scholen gegeven aan "het werken aan de kwaliteit van de school".
... het beleidsmatig werken aan de ontwikkeling van de school?	3,08	
... het werken aan de kwaliteit van de school?	3,15	
... de profilering van de school naar buiten (bijv. potentiële ouders/de omgeving)?	3,14	
... het oog hebben voor de omgeving van de school in het dorp/stad?	3,12	
... het functioneren van de schoolkring/MR?	2,93	
... het functioneren van de activiteitencommissie?	2,92	

3.5.2 **Verbeterpunten**

Geformuleerd vanuit de werkgroep

Sinds de fusie van 1999 zijn de afzonderlijke voormalige schoolbesturen 'omgevormd' tot schoolcommissies. Op de scholen vergaderen schoolcommissies en medezeggenschapsraden samen. Deze combinatie noemen we de schoolkring. De medezeggenschapsraad is het formele orgaan binnen de schoolkring. De rol van de schoolcommissie is steeds meer onder druk komen te staan en functioneert niet meer zoals het bedoeld was.

Het is wel belangrijk dat scholen hun maatschappelijke positie behouden. Andere schoolverenigingen/stichtingen werken met klankbordgroepen, oudercommissies of ouderpanels. Voor de toekomst willen wij hiertoe overgaan waarbij het uitgangspunt is flexibele momenten met wisselende samenstelling van (groepen) ouders.

Toevoeging van het directeurs overleg

Het volgen van de GMR cursus is positief ervaren, nu is het belangrijk om gezamenlijk onze weg hierin te vinden en wederzijdse verwachtingen uit te spreken.

Het werken met ouderpanels zou een goede volgende stap kunnen zijn.

Door Corona werden er minder activiteiten georganiseerd en was de AC minder zichtbaar.

Geformuleerd vanuit de schoolteams

De profilering van de school en het uitdragen van de ambitie verdient blijvende aandacht.

Het is goed om gericht bezig te gaan met vernieuwing van de AC en MR en de input vanuit de gevolgde scholing. Samen nieuwe reglementen en statuten schrijven.

De splitsing van de Schoolkring in MR en Klankbord geeft duidelijkheid over wat de rol is van elke geleding.

De ouderbetrokkenheid en ouderparticipatie is goed, er is verbinding met de omgeving van de school. Er is samenwerking met verschillende instanties en verenigingen maar er kan ook nog wel meer samenwerking worden gezocht met bv bedrijven.

In een communicatieplan opnemen wie verantwoordelijk is voor persberichten, parro berichten, berichten op sociaal-media, enz.

Hierbij ook bekijken wat je waar communiceert zodat dingen niet dubbel gebeuren.

3.6 **Schoolopbrengsten**

Totaalscore 3,07

79,2% van de medewerkers scoort dit onderdeel met een 3 of een 4.

3.6.1 **Resultaten en conclusies**

De school heeft voldoende oog voor cognitieve prestaties van haar leerlingen	3,37	6 van de 8 scholen scoren "de school heeft voldoende oog voor creatieve vorming van haar leerlingen" beneden een 3.
De school heeft voldoende oog voor sociaal-emotionele vaardigheden van haar leerlingen	3,23	
De school heeft voldoende oog voor creatieve vorming van haar leerlingen	2,73	5 van de 8 scholen scoren "de school heeft voldoende oog voor de talenten van de leerlingen" beneden een 3.
De school heeft voldoende oog voor de talenten van de leerlingen	2,88	
De school heeft voldoende oog voor leerlingen met specifieke behoeften	3,17	De hoogste score wordt door 8 van de 8 scholen gegeven aan "de school heeft voldoende oog voor cognitieve prestaties van haar leerlingen".

3.6.2 **Verbeterpunten**

Geformuleerd vanuit de werkgroep

Tijdens de lockdown maar ook nu door investeringen van de NPO gelden zijn scholen vooral gericht op de basisvaardigheden. Activiteiten zoals het Gildeleren, Cultuurmenu en IVN projecten gingen niet door. De werkgroep onderwijs wordt gevraagd om het onderwerp Talentontwikkeling en de daar bijbehorende audits weer op te pakken.

Toevoeging van het directeuren overleg

We moeten de creatieve vakken en talenten niet vergeten. Ze worden snel overgeslagen. Oog voor talenten begint met vastleggen van een visie daarop. Probeer dingen te koppelen zodat het niet iets extra's is op de toch al volle roosters. Brede ontwikkeling van het kind vraagt ook om brede ontwikkeling van leerkrachten. Belangrijk om te noemen: we hebben een wettelijke verplichting op de cognitieve vakken.

Geformuleerd vanuit de schoolteams

De nadruk lag op de basisvaardigheden en minder op de talentontwikkeling. Prestatiedruk maakt dat de balans doorslaat naar leeropbrengsten.

Verbeterpunten die genoemd worden zijn:

- Visie op talentontwikkeling van kinderen en teamleden ontwikkelen.
- Regelmatig in gesprek gaan over wat verstaan we onder talentontwikkeling en hoe kunnen we als school een bijdrage hieraan leveren.
- Meer talenten van leerkrachten inzetten.
- Meer drama lessen.
- Roulatiesysteem / crea-middagen inzetten gericht op meer creatieve vorming / talenten.

3.7 **Organisatie van de Vereniging**

Totaalscore: 3,11

67,5% van de medewerkers scoort dit onderdeel met een 3 of een 4.

3.7.1 **Resultaten en conclusies**

... de communicatie en informatie verstrekt door de algemeen directeur	3,21	5 van de 8 scholen scoren "het werken aan de samenwerking tussen de scholen" beneden een 3. De hoogste score wordt door 7 van de 8 scholen gegeven aan "bereikbaarheid van de algemeen directeur".
... de bereikbaarheid van de algemeen directeur	3,30	
... het functioneren van het bestuur?	3,08	
... het functioneren van de GMR?	3,12	
... het beleidsmatig werken aan de ambitie van de vereniging?	3,03	
... het werken aan de samenwerking tussen de scholen?	2,87	

3.7.2 **Verbeterpunten**

Geformuleerd vanuit de werkgroep

We verwachten dat door de werkplaatsbijeenkomsten en het bovenschoolse scholingsaanbod er in de toekomst weer meer gelegenheid zal zijn om elkaar te ontmoeten zodat de samenwerkend tussen de scholen wordt bevorderd.

Daarnaast willen we gaan onderzoeken hoe we meer samenwerking tussen de scholen kunnen bevorderen door leerkrachten bij elkaar op school te laten kijken.

Toevoeging van het directeuren overleg

In het verleden werkten we met scholenkoppels. Misschien goed om dit weer op te pakken om zo de samenwerking te bevorderen.

Samenwerking kan ook bevorderd worden door collegiale consultaties Fiersbreed op te zetten. Een start zou dan kunnen zijn door scholen te bezoeken die op een bepaald onderdeel goede ervaringen hebben en dit kunnen/willen delen met andere scholen. Door intervisie tussen leerkrachten die aan dezelfde bouw lesgeven kan de samenwerking ook bevorderd worden.

Geformuleerd vanuit de schoolteams

Het afgelopen schooljaar was de mogelijkheid om elkaar fysiek te ontmoeten zeer beperkt vanwege de Coronamaatregelen en daardoor was de samenwerking minimaal.

Samenwerken met andere scholen kan nuttig zijn maar moet ook zinvol zijn.

Er worden mogelijkheden gezien om de samenwerking met andere scholen uit te breiden door bv het verenigingsbreed inzetten van collegiale consultaties.

3.8 Algemene tevredenheid en betrokkenheid

Totaalscore: 3,55

91,9% van de medewerkers scoort dit onderdeel met een 3 of een 4.

3.8.1 Resultaten, conclusies

Gaat u met plezier naar uw werk?	3,55	Deze indicator wordt met een 3,55 gewaardeerd en is daarmee een sterk punt.
----------------------------------	------	---

Geformuleerd vanuit de werkgroep

Alle zeilen zijn de afgelopen tijd bijgezet om het reguliere lesprogramma door te laten gaan waardoor er minder tijd was voor de schoolambities. Dus geen onwil, maar onmacht.

Groot respect en waardering voor alle medewerkers. Onder lastige omstandigheden hebben scholen zich flexibele organisatie getoond. Bewonderenswaardig dat dan juist deze vraag een sterk punt is!

Toevoeging van het directeuren overleg

Mooie score ondanks alle extra druk vanwege Corona!

Wel de vraag: wat maakt dat het plezier zo groot is op jouw school?

Geformuleerd vanuit de schoolteams

Teamleden geven aan:

- Goede samenwerking en inzet van het team.
- Plezierige werkplek met goede sfeer.
- We werken samen om ons te verbeteren. We leren met en van elkaar.
- We zijn op de goede weg, kunnen nog stappen nemen in ons onderwijs en de organisatie.
- Er gaat veel goed.
- We hebben oog en zorg voor elkaar.

4 Tot slot

Geformuleerd vanuit de werkgroep

Het trekken van conclusies en het formuleren van verbeterpunten bleek soms lastig te zijn omdat veel vragen en daarmee de scores heel schoolspecifiek zijn. Iedere schoolteam heeft de uitslag besproken tijdens een teamvergadering / studiedag en eigen schoolspecifieke verbeterpunten geformuleerd die terugkomen in de (meer)jarenplannen van de school zelf.