

Medewerkersonderzoek

Almeerse Scholen Groep
PrO Almere

Meting november 2016

Uw consultant
Roelle van Esch

E: roelle.van.esch@effectory.com

T: +31 (0)20 30 50 100

Inhoudsopgave

Uitleg

Samenvatting

Scores

Scores op de thema's.....	11
Scores op de vragen.....	13
Berekende prioriteiten.....	25
Inzicht in bevlogenheid en betrokkenheid.....	29
Inzicht in rolduidelijkheid.....	31

Suggesties en opmerkingen

Aan de slag!

Onderzoeksinformatie

Respons.....	57
--------------	----

Uitleg

Uitleg bij de resultaten

Het onderzoek geeft de organisatie inzicht vanuit het perspectief van diegenen die daar het meeste over kunnen vertellen: de eigen medewerkers. Daarnaast biedt het onderzoek je team praktische informatie waar jullie zelf gemakkelijk mee aan de slag kunnen.

Op basis van de resultaten op alle vragen delen we teams in 3 verschillende categorieën in: **groen**, **licht groen**, **rood**. De mate van aandacht die nodig is voor de resultaten, verschilt per categorie. Meer informatie en tips vind je in het praktisch werkboek *Aan de slag*.

Berekening van de scores

Elk gegeven antwoord heeft een waarde. Het gemiddelde van die antwoordwaardes bepaalt de score per vraag. De waardes per antwoord zijn:

<i>Antwoordcategorie</i>	<i>Waarde</i>
Helemaal mee eens	10
Mee eens	7,5
Niet mee eens/ niet mee oneens	5
Mee oneens	2,5
Helemaal mee oneens	0

Kleuring in de rapportage

Hoe kun je de resultaten lezen?

Bij kleuring worden *de scores van de huidige meting altijd als uitgangspunt* genomen. Dat betekent dat als je score afgezet wordt tegen meerdere referentiepunten, dan kleurt het vakje met de score waartegen afgezet wordt.

Welke kleuring gebruikt Effectory?

- Zeer relevant verschil
- Relevant verschil
- Geen relevant verschil
- Relevant verschil
- Zeer relevant verschil

Scores worden gekleurd op basis van absolute én significante afwijkingen. Absolute afwijkingen zijn gebaseerd op het verschil tussen twee gemiddelden. Is het verschil tussen twee scores

groter dan 0,7 dan wordt dit als relevant beschouwd. Bij een afwijking groter dan 1,5 is er sprake van een zeer relevant verschil. Naast grote absolute afwijkingen, kunnen ook kleine afwijkingen relevant zijn voor uw organisatie of team. Daarom wordt er ook gekleurd op basis van significantie. Significantie geeft weer dat een verschil niet toevallig is, maar juist betekenisvol. Bij 99% betrouwbaarheid wordt een afwijking donker gekleurd. Een verschil wordt licht gekleurd bij 95% betrouwbaarheid.

De kleuring in de rapportage is een hulpmiddel bij het bepalen van acties. Door in gesprek te gaan met je medewerkers, kom je samen tot actieplannen voor de voor jullie meest belangrijke verbeterpunten.

Resultaat & Actie

Resultaten en actieplan online

Met Resultaat & Actie zie je waar en wanneer je maar wilt alle resultaten van jullie onderzoek. Ook kun je direct een actieplan maken. Zo kun je dus de resultaten bekijken en bewerken tot een actieplan in één digitale omgeving.

Resultaat & Actie is onderdeel van het Effectory Customer Extranet. In de app store is de Resultaat & Actie app beschikbaar voor tablets.

Vragen?

Heb je vragen over Resultaat & Actie? Neem dan contact op met je projectmanager.

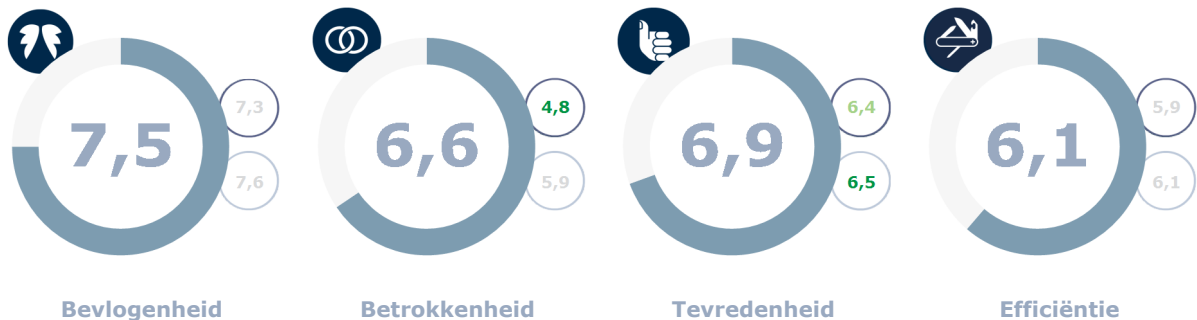
Samenvatting

HOE SCOORT ONZE ORGANISATIE?

Respons

PrO Almere

60,9%



Kleuring ten opzichte van Almeerse Scholen Groep

● zeer relevant verschil
● relevant verschil

● geen relevant verschil

● zeer relevant verschil
● relevant verschil

○ score van de vorige meting
○ score van Almeerse Scholen Groep

Onderstaande punten zijn het meest van belang voor de medewerkers van PrO Almere. Door de pluspunten te benutten en de verbeterpunten aan te pakken, zullen de resultaten het snelst verbeteren.



Om de prestaties van jullie organisatie op effectieve wijze te verbeteren, maken we inzichtelijk waar de verschillende teams binnen de organisatie staan. De teams worden vergeleken met het organisatiegemiddelde en de gekozen benchmark en ingedeeld in 3 actie categorieën: groen, lichtgroen en rood. Zo kan elk team gericht aan de slag met de resultaten. In *Aan de slag met de resultaten* vinden jullie meer informatie en tips om aan de slag te gaan.



OVERZICHT TEAMS



0 teams

De scores van deze teams liggen grotendeels **boven** het gemiddelde van de organisatie en/of benchmark.



1 team

De scores van deze teams liggen grotendeels **rond** het gemiddelde van de organisatie en/of benchmark.



0 teams

De scores van deze teams liggen grotendeels **onder** het gemiddelde van de organisatie en/of benchmark.

Binnen een categorie staan teams op alfabetische volgorde.

Scores

Scores op de thema's

SCORES OP DE THEMA'S

PrO Almere

	Bevlogenheid	Betrokkenheid	Tevredenheid	Efficiëntie	Rolduidelijkheid	Veranderingsbereidheid	Vitaliteit	Leiderschap
PrO Almere (n=67)	7,5	6,6	6,9	6,1	5,5	7,1	6,9	6,6

Let op: als een score kleurt, doet PrO Almere het beter of slechter op dat punt dan de vorige meting of de benchmark

Vorige meting (n=68)	7,3	4,8	6,4	5,9	4,8	6,6	6,9	6,3
Almeerse Scholen Groep (n=1519)	7,6	5,9	6,5	6,1	6,5	6,7	7,1	7,0
Benchmark Onderwijs	7,4	7,7	6,7	5,8	6,3	7,5	7,1	7,2
Top 3 Benchmark Onderwijs	8,3	9,2	8,0	6,2	7,1	8,5	7,9	7,4

PrO Almere (n=67)	7,5	6,6	6,9	6,1	5,5	7,1	6,9	6,6
--------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Let op: als een score kleurt, doet die onderliggende groep het beter of slechter op dat punt dan PrO Almere

PrO Bachweg (n=20)	8,0	7,2	7,1	5,8	4,6	7,3	6,5	6,7
PrO Koningsbelt (n=29)	7,2	6,5	7,2	6,1	5,3	7,1	6,9	6,2
PrO Tom Poes (n=18)	7,4	5,9	6,5	6,7	7,1	6,8	7,2	7,1

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. Meer informatie vindt u in de onderzoeksverantwoording.

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

Scores op de vragen

SCORES OP DE VRAGEN

PrO Almere

	n=	Huidige meting	Vorige meting	Almeerse Scholen Groep	Benchmark Onderwijs	Top 3 Benchmark Onderwijs
	67	68	1.519			
Algemene tevredenheid						
1a) Ik ben tevreden over het werken bij deze school		7,3	6,9	7,3	7,4	8,8
Werkzaamheden						
2a) Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden		7,2	7,2	7,4	7,4	8,3
2b) Ik doe zinvol werk		8,2	8,2	8,4	8,1	8,8
2c) Ik heb plezier in mijn werk		7,9	7,6	7,8	7,8	8,8
2d) Ik ben trots op het werk dat ik doe		8,3	8,0	8,3	8,0	9,0
2e) Het is mij duidelijk welke werkzaamheden ik voor mijn functie moet uitvoeren		6,9	7,1	7,7	7,3	7,7
2f) Ik weet welke resultaten van mij worden verwacht		7,0	7,1	7,8	7,4	7,7
2g) Ik weet wat de prioriteiten in mijn werk zijn		7,2	7,2	7,8	7,7	7,9
2h) Het is mij duidelijk hoe ik mijn werkzaamheden moet uitvoeren		7,3	7,1	7,7	7,4	7,6
2i) Ik kan goed omgaan met veranderingen		7,9	7,5	7,6	7,3	8,3
2j) Ik word in staat gesteld om efficiënt te werken		6,0	5,8	5,9	5,7	6,2
2k) Ik krijg de kans om te doen waar ik goed in ben		7,0	6,7	7,0	7,1	7,7
2l) Ik word betrokken bij de invoering van veranderingen		6,1	5,3	6,1	5,6	7,9
2m) Ik ben tevreden over de begeleiding die we leerlingen bieden		6,9	6,7	6,3	6,5	8,2
2n) Het lukt me in mijn werk om leerlingen te motiveren		7,4	7,7	7,6	7,2	8,1
2o) Ik ben tevreden over het niveau waarop leerlingen de school verlaten		6,6	6,3	6,4	6,4	8,0
2p) Ik sta er voor open om andere of nieuwe taken op mij te nemen		7,9	7,8	7,5	7,6	8,5
2q) Ik zet me in om mijzelf voortdurend te verbeteren		8,1	8,1	8,3	8,2	8,5
Arbeidsomstandigheden & veiligheid						
3a) Ik ben tevreden over de omstandigheden waaronder ik mijn werk doe		5,8	5,8	5,7	5,9	7,5
3b) De omgeving waarin ik mijn werk doe is aangenaam		6,6	6,2	6,3	6,5	8,0
3c) Ik ben tevreden over mijn rooster cq. werktijden		6,8	6,9	6,5	7,0	8,1
3d) Ik beschik over de middelen om mijn werk goed te kunnen doen		6,9	6,4	6,1	6,4	7,7
3e) Ik voel me veilig op mijn werk		6,9	6,4	7,6	7,9	9,1
3f) Ik heb het afgelopen jaar te maken gehad met ongewenst gedrag door collega's (zoals verbaal geweld, fysiek geweld, ongewenste intimiteiten, pesten, discriminatie etc.) (% Nooit)		82,3	89,6	90,5	85,2	100
% Soms		16,1	10,4	8,5	13,0	
% Regelmatig		1,6	0	1,0	1,8	

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

Zeer relevant verschil

Relevant verschil

Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN

PrO Almere

	n=	Huidige meting	Vorige meting	Almeerse Scholen Groep	Benchmark Onderwijs	Top 3 Benchmark Onderwijs
Arbeidsomstandigheden & veiligheid						
Indien je soms of regelmatig te maken hebt met ongewenst gedrag door 3g) collega's, met welke vorm(en) van ongewenst gedrag heb je te maken gehad?						
% Verbaal geweld		50,0	57,1	53,7	49,1	
% Fysiek geweld		0	0	0,7	0,9	
% Ongewenste intimiteiten		0	0	4,5	7,6	
% Pesten		20,0	14,3	20,9	19,6	
% Discriminatie		10,0	0	11,2	14,6	
% Anders, namelijk		30,0	28,6	29,1	39,4	
Ik heb het afgelopen jaar te maken gehad met ongewenst gedrag door 3h) leerlingen (zoals verbaal geweld, fysiek geweld, ongewenste intimiteiten, pesten, discriminatie etc.) (% Nooit)		22,6	40,3	60,0	55,2	95,8
% Soms		56,5	53,7	32,6	39,2	
% Regelmatig		21,0	6,0	7,4	5,6	
Indien je soms of regelmatig te maken hebt met ongewenst gedrag door 3i) leerlingen, met welke vorm(en) van ongewenst gedrag heb je te maken gehad?						
% Verbaal geweld		95,8	95,0	89,3	80,2	
% Fysiek geweld		8,3	10,0	28,7	12,6	
% Ongewenste intimiteiten		4,2	2,5	1,6	3,8	
% Pesten		14,6	5,0	14,5	16,1	
% Discriminatie		14,6	7,5	6,0	8,5	
% Anders, namelijk		2,1	5,0	7,3	11,9	
Ik heb het afgelopen jaar te maken gehad met ongewenst gedrag door 3j) ouders (zoals verbaal geweld, fysiek geweld, ongewenste intimiteiten, pesten, discriminatie etc.) (% Nooit)		82,3	69,7	77,9	81,1	100
% Soms		17,7	28,8	20,7	18,3	
% Regelmatig		0	1,5	1,5	0,6	
Indien je soms of regelmatig te maken hebt met ongewenst gedrag door 3k) ouders, met welke vorm(en) van ongewenst gedrag heb je te maken gehad?						
% Verbaal geweld		100	95,0	90,6	88,1	
% Fysiek geweld		0	0	2,8	3,0	
% Ongewenste intimiteiten		0	0	0,3	0,7	
% Pesten		0	0	1,6	1,9	
% Discriminatie		9,1	10,0	3,8	4,4	
% Anders, namelijk		0	5,0	12,5	13,9	

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

■ Zeer relevant verschil

■ Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN

PrO Almere

	n=	Huidige meting	Vorige meting	Almeerse Scholen Groep	Benchmark Onderwijs	Top 3 Benchmark Onderwijs
	67	68	1.519			
Werk & energie						
4a) Ik vind mijn werkdruk (% Goed)		30,0	27,3	35,7	46,5	76,0
% Veel te laag		0	0	0	0,7	
% Te laag		0	0	0,6	0,8	
% Te hoog		56,7	57,6	50,6	42,6	
% Veel te hoog		13,3	15,2	13,0	9,4	
4b) Ik heb voldoende tijd om mijn taken naar behoren uit te voeren		4,0	4,3	4,3	4,6	6,8
4c) Ik kan mijn werk, emotioneel gezien, goed aan		7,1	7,4	7,6	7,6	8,4
4d) Ik ervaar een goede balans tussen werk en privé		6,4	6,1	6,1	6,3	7,6
4e) Ik kan goed omgaan met spanningen		6,8	6,8	6,9	6,7	7,6
4f) Mijn werk geeft mij energie		6,6	6,4	6,7	6,6	7,8
4g) Ik voel me fit		6,5	6,5	6,7	6,6	7,8
4h) Ik kan mijn werk lichamelijk goed aan		7,3	7,4	7,6	7,7	9,0
Collega's						
5a) Ik ben tevreden over mijn collega's		7,4	7,5	7,8	7,3	8,4
5b) Als mijn collega's mijn hulp nodig hebben, kunnen ze bij me terecht		8,7	8,3	8,7	8,5	8,8
5c) Binnen mijn team wordt efficiënt gewerkt		6,3	6,0	6,4	6,0	6,6
5d) Mijn collega's en ik werken goed samen als team		7,1	7,5	7,3	6,9	8,1
5e) Ik word door mijn collega's gemotiveerd		6,9	7,0	7,1	6,5	7,7
5f) Mensen binnen mijn team houden zich met de juiste dingen bezig		6,0	6,3	6,6	6,7	7,1
5g) Ik ben tevreden over het werkoverleg		6,7	5,9	6,1	5,6	7,2
5h) Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken		6,3	6,1	6,7	5,4	7,5
5i) Ik kan mijn collega's aanspreken op hun verantwoordelijkheden		6,8	6,3	6,8	7,1	7,8
5j) Mijn collega's staan open voor vernieuwingen		6,3	6,1	6,6	6,1	7,4
5k) Mijn collega's nemen hun verantwoordelijkheid		6,5	6,5	6,9	7,1	7,5
Direct leidinggevende						
6a) Ik ben tevreden over mijn leidinggevende		6,6	6,4	7,1	6,9	8,1
6b) Ik heb een goed contact met mijn leidinggevende		7,3	6,9	7,6	7,5	8,8
6c) Mijn leidinggevende geeft aan waar de prioriteiten liggen		6,6	6,4	7,0	6,3	7,6
6d) Mijn leidinggevende informeert mij over belangrijke zaken		7,0	6,7	7,2	6,7	8,0
6e) Mijn leidinggevende motiveert me in mijn werk		6,4	6,0	6,7	6,2	7,5
6f) Mijn leidinggevende geeft duidelijk aan welke doelen ik moet behalen		6,0	5,9	6,5	6,7	7,2
6g) Als ik het goed doe, dan hoor ik dat van mijn leidinggevende		6,2	6,4	6,8	6,7	7,3

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

Zeer relevant verschil

Relevant verschil

Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN

PrO Almere

	n=	Huidige meting	Vorige meting	Almeerse Scholen Groep	Benchmark Onderwijs	Top 3 Benchmark Onderwijs
Direct leidinggevende						
6h) Als er verbeterpunten voor mij zijn, dan hoor ik het van mijn leidinggevende	67	6,8	6,6	7,1	6,8	7,3
6i) Mijn leidinggevende draagt bij tot een goede sfeer binnen mijn team	68	6,2	5,8	6,9	6,5	8,1
6j) Mijn leidinggevende moedigt initiatief aan	1.519	6,9	7,1	7,4	7,2	7,5
Organisatie						
7a) Ik ben tevreden over de Almeerse Scholengroep als organisatie		6,6	5,4	5,5	6,1	8,1
7b) Ik ben trots op de Almeerse Scholengroep		6,0	4,8	5,2	7,1	8,4
7c) Ik voel dat ik gewaardeerd word door de Almeerse Scholengroep		5,4	4,3	4,6	6,2	7,9
7d) Ik heb het gevoel dat ik bij de Almeerse Scholengroep pas		6,5	5,6	5,9	7,6	9,1
7e) Ik sta achter de doelstellingen van de Almeerse Scholengroep		6,8	5,6	6,5	7,4	8,7
7f) De communicatie binnen de Almeerse Scholengroep is goed		5,6	4,4	4,9	4,5	7,3
7g) Ik ben op de hoogte van de belangrijkste ontwikkelingen binnen de Almeerse Scholengroep		5,7	5,0	5,4	6,7	8,1
7h) Ik doe graag iets extra's om bij te dragen aan het succes van de Almeerse Scholengroep		6,0	5,6	5,8	7,8	8,9
De schoolorganisatie						
8a) Er is open communicatie tussen medewerkers en het schoolmanagement		5,0	4,2	5,9	5,5	6,6
8b) Binnen de school is er open communicatie tussen medewerkers onderling		6,3	6,4	7,0	6,4	6,9
8c) Ik ben tevreden over de wijze waarop de taken binnen de school verdeeld worden		5,4	5,5	5,8	4,9	6,8
8d) Ik ben tevreden over de kwaliteit die wij als school leveren		6,5	6,4	6,4	6,5	8,1
8e) Ik vind dat er voldoende mogelijkheden zijn om mee te praten over organisatiebrede onderwerpen (bottom-up communicatie)		5,9	4,8	5,8	5,5	6,5
8f) De PO clusterdirectie/VO schooldirectie is op de hoogte van wat er leeft onder de medewerkers		5,1	4,4	4,6	4,9	7,4
8g) De PO clusterdirectie/VO schooldirectie geeft vanuit een duidelijke visie leiding aan de school		5,9	5,0	5,2	5,6	7,6
8i) De VO schooldirectie is bereikbaar/ toegankelijk voor mij		6,6	6,3	6,5	6,3	7,2
8j) Ik vind dat de VO schooldirectie voldoende communiceert over waar zij zich mee bezig houdt		5,3	4,6	5,1	5,3	5,5
Ontwikkelingsmogelijkheden						
9a) Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden binnen de Almeerse Scholengroep		6,9	6,2	6,6	6,2	8,1
9b) Ik wil me ontwikkelen binnen mijn vakgebied		7,8	7,8	7,9	8,0	8,4
9c) Ik word gestimuleerd om mezelf verder te ontwikkelen		6,9	6,3	6,8	6,1	8,4
9d) De Almeerse Scholengroep voert een helder beleid als het gaat om scholing		7,1	6,1	6,4	5,3	7,4
Beloning						
10a) Ik ben tevreden over de beloning die ik voor mijn werk ontvang		5,5	5,0	5,2	5,8	7,3

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

 Zeer relevant verschil

 Geen relevant verschil

 Zeer relevant verschil

 Relevant verschil

 Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN

PrO Almere

	<i>n</i> =	Huidige meting	Vorige meting	Almeerse Scholen Groep	Benchmark Onderwijs	Top 3 Benchmark Onderwijs
Actie ander werk	67	68	1.519			
11a) Ik wil de komende 1 tot 2 jaar bij de Almeerse Scholengroep blijven werken		7,9	7,9	8,0	8,1	9,1
11b) Ik heb in de afgelopen 3 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 3 maanden doen (% Nee)		89,2	95,5	85,5	84,5	100
% Ja, binnen ASG		6,2	1,5	7,3	5,1	
% Ja, buiten ASG		6,2	4,5	8,9	10,9	

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

■ Zeer relevant verschil

■ Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

PrO Almere

	PrO Almere	PrO Bachweg	PrO Koningsbelt	PrO Tom Poes
n=	67	20	29	18

Algemene tevredenheid

1a) Ik ben tevreden over het werken bij deze school	7,3	7,1	7,2	7,7
---	-----	-----	-----	-----

Werkzaamheden

2a) Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden	7,2	7,4	7,2	7,0
2b) Ik doe zinvol werk	8,2	8,8	7,9	8,0
2c) Ik heb plezier in mijn werk	7,9	8,1	7,7	8,0
2d) Ik ben trots op het werk dat ik doe	8,3	8,8	8,0	8,3
2e) Het is mij duidelijk welke werkzaamheden ik voor mijn functie moet uitvoeren	6,9	6,0	7,1	7,7
2f) Ik weet welke resultaten van mij worden verwacht	7,0	6,4	6,9	7,8
2g) Ik weet wat de prioriteiten in mijn werk zijn	7,2	7,0	7,1	7,7
2h) Het is mij duidelijk hoe ik mijn werkzaamheden moet uitvoeren	7,3	6,9	7,4	7,5
2i) Ik kan goed omgaan met veranderingen	7,9	7,8	8,1	7,8
2j) Ik word in staat gesteld om efficiënt te werken	6,0	5,3	6,3	6,7
2k) Ik krijg de kans om te doen waar ik goed in ben	7,0	7,0	7,1	6,7
2l) Ik word betrokken bij de invoering van veranderingen	6,1	6,6	6,1	5,8
2m) Ik ben tevreden over de begeleiding die we leerlingen bieden	6,9	7,2	6,5	7,0
2n) Het lukt me in mijn werk om leerlingen te motiveren	7,4	7,6	7,1	7,5
2o) Ik ben tevreden over het niveau waarop leerlingen de school verlaten	6,6	6,2	6,8	6,7
2p) Ik sta er voor open om andere of nieuwe taken op mij te nemen	7,9	8,1	7,7	8,0
2q) Ik zet me in om mijzelf voortdurend te verbeteren	8,1	8,0	8,1	8,4

Arbeidsomstandigheden & veiligheid

3a) Ik ben tevreden over de omstandigheden waaronder ik mijn werk doe	5,8	5,1	6,0	6,3
3b) De omgeving waarin ik mijn werk doe is aangenaam	6,6	6,0	6,6	7,2
3c) Ik ben tevreden over mijn rooster cq. werktijden	6,8	6,4	6,6	7,7
3d) Ik beschik over de middelen om mijn werk goed te kunnen doen	6,9	6,3	7,3	6,9
3e) Ik voel me veilig op mijn werk	6,9	6,8	6,8	7,2
3f) Ik heb het afgelopen jaar te maken gehad met ongewenst gedrag door collega's (zoals verbaal geweld, fysiek geweld, ongewenste intimiteiten, pesten, discriminatie etc.) (% Nooit)	82,3	85,0	92,3	62,5
% Soms	16,1	10,0	7,7	37,5
% Regelmatig	1,6	5,0	0	0

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

Zeer relevant verschil

Relevant verschil

Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

PrO Almere

	PrO Almere n= 67	PrO Bachweg 20	PrO Koningsbelt 29	PrO Tom Poes 18
Arbeidsomstandigheden & veiligheid				
<i>Indien je soms of regelmatig te maken hebt met ongewenst gedrag door collega's, met welke vorm(en) van ongewenst gedrag heb je te maken gehad?</i>				
% Verbaal geweld	50,0	33,3	50,0	60,0
% Fysiek geweld	0	0	0	0
% Ongewenste intimiteiten	0	0	0	0
% Pesten	20,0	33,3	0	20,0
% Discriminatie	10,0	0	50,0	0
% Anders, namelijk	30,0	33,3	0	40,0
3h) <i>Ik heb het afgelopen jaar te maken gehad met ongewenst gedrag door leerlingen (zoals verbaal geweld, fysiek geweld, ongewenste intimiteiten, pesten, discriminatie etc.) (% Nooit)</i>	22,6	40,0	11,5	18,8
% Soms	56,5	50,0	61,5	56,3
% Regelmatig	21,0	10,0	26,9	25,0
<i>Indien je soms of regelmatig te maken hebt met ongewenst gedrag door leerlingen, met welke vorm(en) van ongewenst gedrag heb je te maken gehad?</i>				
% Verbaal geweld	95,8	91,7	95,7	100
% Fysiek geweld	8,3	0	13,0	7,7
% Ongewenste intimiteiten	4,2	0	8,7	0
% Pesten	14,6	8,3	21,7	7,7
% Discriminatie	14,6	0	30,4	0
% Anders, namelijk	2,1	8,3	0	0
3j) <i>Ik heb het afgelopen jaar te maken gehad met ongewenst gedrag door ouders (zoals verbaal geweld, fysiek geweld, ongewenste intimiteiten, pesten, discriminatie etc.) (% Nooit)</i>	82,3	80,0	76,9	93,8
% Soms	17,7	20,0	23,1	6,3
% Regelmatig	0	0	0	0
<i>Indien je soms of regelmatig te maken hebt met ongewenst gedrag door ouders, met welke vorm(en) van ongewenst gedrag heb je te maken gehad?</i>				
% Verbaal geweld	100	100	100	100
% Fysiek geweld	0	0	0	0
% Ongewenste intimiteiten	0	0	0	0
% Pesten	0	0	0	0
% Discriminatie	9,1	0	16,7	0
% Anders, namelijk	0	0	0	0

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

Zeer relevant verschil

Relevant verschil

Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

PrO Almere

	PrO Almere n= 67	PrO Bachweg 20	PrO Koningsbelt 29	PrO Tom Poes 18
Werk & energie				
4a) Ik vind mijn werkdruk (% Goed)	30,0	30,0	20,0	46,7
% Veel te laag	0	0	0	0
% Te laag	0	0	0	0
% Te hoog	56,7	55,0	60,0	53,3
% Veel te hoog	13,3	15,0	20,0	0
4b) Ik heb voldoende tijd om mijn taken naar behoren uit te voeren	4,0	3,5	4,1	4,5
4c) Ik kan mijn werk, emotioneel gezien, goed aan	7,1	7,1	7,0	7,2
4d) Ik ervaar een goede balans tussen werk en privé	6,4	5,6	6,6	6,9
4e) Ik kan goed omgaan met spanningen	6,8	6,3	6,8	7,3
4f) Mijn werk geeft mij energie	6,6	7,1	6,3	6,4
4g) Ik voel me fit	6,5	6,4	6,4	6,8
4h) Ik kan mijn werk lichamelijk goed aan	7,3	6,3	7,7	7,8

Collega's

5a) Ik ben tevreden over mijn collega's	7,4	7,3	7,5	7,5
5b) Als mijn collega's mijn hulp nodig hebben, kunnen ze bij me terecht	8,7	8,9	8,6	8,7
5c) Binnen mijn team wordt efficiënt gewerkt	6,3	6,4	5,8	6,8
5d) Mijn collega's en ik werken goed samen als team	7,1	7,5	7,0	6,9
5e) Ik word door mijn collega's gemotiveerd	6,9	6,9	6,7	7,3
5f) Mensen binnen mijn team houden zich met de juiste dingen bezig	6,0	6,2	5,5	6,7
5g) Ik ben tevreden over het werkoverleg	6,7	7,0	6,2	7,3
5h) Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken	6,3	6,8	6,0	6,2
5i) Ik kan mijn collega's aanspreken op hun verantwoordelijkheden	6,8	7,0	6,4	7,0
5j) Mijn collega's staan open voor vernieuwingen	6,3	7,0	6,0	5,8
5k) Mijn collega's nemen hun verantwoordelijkheid	6,5	7,4	5,9	6,3

Direct leidinggevende

6a) Ik ben tevreden over mijn leidinggevende	6,6	6,6	6,1	7,3
6b) Ik heb een goed contact met mijn leidinggevende	7,3	7,5	7,0	7,7
6c) Mijn leidinggevende geeft aan waar de prioriteiten liggen	6,6	7,0	6,2	6,8
6d) Mijn leidinggevende informeert mij over belangrijke zaken	7,0	6,9	7,0	7,0
6e) Mijn leidinggevende motiveert me in mijn werk	6,4	6,5	5,9	7,2

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

■ Zeer relevant verschil

■ Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

PrO Almere

	n=	PrO Almere 67	PrO Bachweg 20	PrO Koningsbelt 29	PrO Tom Poes 18
Direct leidinggevende					
6f) Mijn leidinggevende geeft duidelijk aan welke doelen ik moet behalen		6,0	6,1	5,7	6,3
6g) Als ik het goed doe, dan hoor ik dat van mijn leidinggevende		6,2	6,1	6,1	6,6
6h) Als er verbeterpunten voor mij zijn, dan hoor ik het van mijn leidinggevende		6,8	6,8	6,6	7,3
6i) Mijn leidinggevende draagt bij tot een goede sfeer binnen mijn team		6,2	6,1	5,9	6,9
6j) Mijn leidinggevende moedigt initiatief aan		6,9	7,3	6,5	7,2
Organisatie					
7a) Ik ben tevreden over de Almeerse Scholengroep als organisatie		6,6	6,7	6,9	6,0
7b) Ik ben trots op de Almeerse Scholengroep		6,0	6,1	6,0	5,9
7c) Ik voel dat ik gewaardeerd word door de Almeerse Scholengroep		5,4	5,8	5,4	5,0
7d) Ik heb het gevoel dat ik bij de Almeerse Scholengroep pas		6,5	6,9	6,4	6,3
7e) Ik sta achter de doelstellingen van de Almeerse Scholengroep		6,8	7,4	6,8	6,1
7f) De communicatie binnen de Almeerse Scholengroep is goed		5,6	5,8	5,4	5,4
7g) Ik ben op de hoogte van de belangrijkste ontwikkelingen binnen de Almeerse Scholengroep		5,7	5,8	5,6	5,8
7h) Ik doe graag iets extra's om bij te dragen aan het succes van de Almeerse Scholengroep		6,0	6,6	5,7	5,9
De schoolorganisatie					
8a) Er is open communicatie tussen medewerkers en het schoolmanagement		5,0	5,4	4,4	5,7
8b) Binnen de school is er open communicatie tussen medewerkers onderling		6,3	6,4	6,3	6,2
8c) Ik ben tevreden over de wijze waarop de taken binnen de school verdeeld worden		5,4	5,5	5,2	5,8
8d) Ik ben tevreden over de kwaliteit die wij als school leveren		6,5	6,2	6,5	6,8
8e) Ik vind dat er voldoende mogelijkheden zijn om mee te praten over organisatiebrede onderwerpen (bottom-up communicatie)		5,9	6,3	5,6	6,0
8f) De PO clusterdirectie/VO schooldirectie is op de hoogte van wat er leeft onder de medewerkers		5,1	5,0	4,9	5,6
8g) De PO clusterdirectie/VO schooldirectie geeft vanuit een duidelijke visie leiding aan de school		5,9	6,1	5,3	6,5
8i) De VO schooldirectie is bereikbaar/ toegankelijk voor mij		6,6	7,1	6,1	6,7
8j) Ik vind dat de VO schooldirectie voldoende communiceert over waar zij zich mee bezig houdt		5,3	5,9	4,5	5,9
Ontwikkelingsmogelijkheden					
9a) Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden binnen de Almeerse Scholengroep		6,9	6,6	7,0	7,3
9b) Ik wil me ontwikkelen binnen mijn vakgebied		7,8	8,4	7,5	7,5
9c) Ik word gestimuleerd om mezelf verder te ontwikkelen		6,9	7,4	6,5	7,2
9d) De Almeerse Scholengroep voert een helder beleid als het gaat om scholing		7,1	6,8	7,2	7,4

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

■ Zeer relevant verschil

■ Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

PrO Almere

	PrO Almere	PrO Bachweg	PrO Koningsbelt	PrO Tom Poes
n=	67	20	29	18

Beloning

10a) Ik ben tevreden over de beloning die ik voor mijn werk ontvang	5,5	6,5	4,4	6,0
---	-----	-----	-----	-----

Actie ander werk

11a) Ik wil de komende 1 tot 2 jaar bij de Almeerse Scholengroep blijven werken	7,9	8,6	7,4	7,9
11b) Ik heb in de afgelopen 3 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 3 maanden doen (% Nee)	89,2	95,0	89,3	82,4
% Ja, binnen ASG	6,2	0	3,6	17,6
% Ja, buiten ASG	6,2	5,0	7,1	5,9

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

■ Zeer relevant verschil

■ Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

Inzicht in prioriteiten en thema's

Berekende prioriteiten

Uitleg bij berekende prioriteiten

Waar kun je nu het beste aan werken? Om antwoord te geven op deze vraag berekenen we voor jullie welke vragen de meeste invloed hebben op de werkbeleving en de inzet van de medewerkers. We maken hierbij onderscheid tussen positieve beïnvloeders (hoge correlatie en positieve afwijking ten opzichte van de benchmark) en negatieve beïnvloeders (hoge correlatie en negatieve afwijking ten opzichte van de benchmark). Dit berekenen we door middel van een correlatieanalyse.

Hoe worden de berekende prioriteiten bepaald?

In het onderzoek zijn meerdere belangrijke thema's opgenomen: bijvoorbeeld bevlogenheid, betrokkenheid en tevredenheid (afhankelijk van jullie keuze). Die thema's zeggen iets over de werkbeleving én de inzet van medewerkers.

Voor elk thema berekenen we welke vragen de grootste positieve en negatieve invloed hebben op dat thema. Een voorbeeld hiervan zie je in de matrix. Elke stip vertegenwoordigt een vraag. De groene stippen zijn de vragen met een positieve afwijking en een hoge correlatie. De rode stippen zijn de vragen met een negatieve afwijking en een hoge correlatie. Uit deze matrix destilleren we tien positieve en tien negatieve beïnvloeders.

Elk thema krijgt dus een eigen prioriteitenlijst. Vanwege de samenhang tussen thema's, zijn er ook veel overeenkomsten tussen de verschillende prioriteitenlijsten. Om het praktisch werkbaar te houden, voegen we de verschillende prioriteitenlijstjes voor jullie samen tot één samenvatting met de belangrijkste prioriteiten.

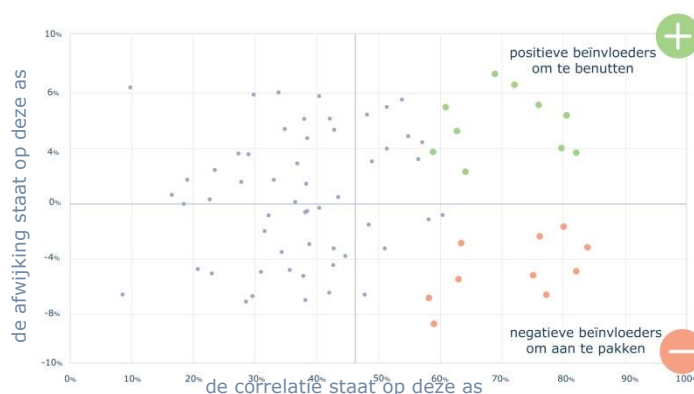
Dit resulteert in een top 10 positieve beïnvloeders en een top 10 negatieve beïnvloeders. Kortom, de prioriteiten om te benutten en aan te pakken.

Vragen zonder benchmark

Als er vragen zijn opgenomen waarop nog geen benchmark beschikbaar is, kunnen deze niet meegenomen worden in de prioriteitenberekening.

Wat is een correlatieanalyse?

Bij een correlatieanalyse wordt bekeken of het antwoordpatroon van een respondent op vraag X overeenkomt met het antwoordpatroon op vraag Y. De mate waarin dit overeenkomt, bepaalt de hoogte van de correlatie. Hoe hoger de correlatie, hoe sterker de samenhang tussen de twee vragen. En dan is het dus heel waarschijnlijk dat je beide scores verbetert als je werkt aan het verhogen van de ene score.



Hoe wordt de top 10 per thema bepaald?

Bij het bepalen van de top 10 (welke vraag komt op 1, welke op 2 etcetera) houden we rekening met:

- Het verschil met de benchmark
- De kleuring
- De hoogte van de correlatie

Hoe wordt de samengevatte top 10 bepaald?

Bij het bepalen van de samengevatte top 10 houden we rekening met een combinatie van:

- Hoe vaak een vraag voorkomt in de verschillende thema prioriteitenlijsten
- Op welke plek (rang) een vraag voorkomt in de verschillende thema prioriteitenlijsten

Om een indruk te geven van het belang van deze vragen voor de werkbeleving en de inzet, staan deze onderaan in het overzicht.

BEREKENDE PRIORITEITEN

PrO Almere

Om meer handvatten te geven om met de thema's aan de slag te gaan, vind je hier de belangrijkste beïnvloeders van de verschillende thema's (berekend door middel van een correlatie analyse). Door de groene punten te benutten en de rode punten aan te pakken, verbeter je het werkplezier van de medewerkers en de prestaties van de organisatie. Wellicht hebben jullie medewerkers al oplossingen gegeven om onderstaande punten te benutten of aan te pakken, bekijk hiervoor de opmerkingen en tips.



1	Werkzaamheden	Ik word betrokken bij de invoering van veranderingen	41,9%	9,9%	6,1
2	Werkzaamheden	Ik heb plezier in mijn werk	54,3%	1,7%	7,9
3	De schoolorganisatie	Ik ben tevreden over de wijze waarop de taken binnen de school verdeeld worden	41,0%	10,7%	5,4
4	Arbeidsomstandigheden & veiligheid	Ik beschik over de middelen om mijn werk goed te kunnen doen	42,2%	7,8%	6,9
5	Werkzaamheden	Ik word in staat gesteld om efficiënt te werken	42,9%	5,8%	6,0
6	De schoolorganisatie	De PO clusterdirectie/VO schooldirectie is op de hoogte van wat er leeft onder de medewerkers	41,1%	4,5%	5,1
7	Arbeidsomstandigheden & veiligheid	De omgeving waarin ik mijn werk doe is aangenaam	41,2%	0,9%	6,6
8	Werkzaamheden	Ik ben tevreden over de begeleiding die we leerlingen bieden	41,3%	6,2%	6,9
9	De schoolorganisatie	Ik vind dat er voldoende mogelijkheden zijn om mee te praten over organisatiebrede onderwerpen (bottom-up communicatie)	39,4%	6,7%	5,9
10	Ontwikkelingsmogelijkheden	Ik word gestimuleerd om mezelf verder te ontwikkelen	37,3%	13,3%	6,9



1	Werkzaamheden	Ik krijg de kans om te doen waar ik goed in ben	45,5%	-2,1%	7,0
2	Werk & energie	Mijn werk geeft mij energie	49,7%	-0,7%	6,6
3	Arbeidsomstandigheden & veiligheid	Ik ben tevreden over de omstandigheden waaronder ik mijn werk doe	45,9%	-1,6%	5,8
4	De schoolorganisatie	Er is open communicatie tussen medewerkers en het schoolmanagement	38,8%	-8,6%	5,0
5	Werkzaamheden	Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden	51,2%	-2,4%	7,2
6	Werkzaamheden	Ik weet wat de prioriteiten in mijn werk zijn	40,5%	-6,2%	7,2
7	Werkzaamheden	Het is mij duidelijk hoe ik mijn werkzaamheden moet uitvoeren	42,7%	-2,1%	7,3
8	Arbeidsomstandigheden & veiligheid	Ik voel me veilig op mijn werk	37,6%	-13,0%	6,9
9	Organisatie	Ik heb het gevoel dat ik bij de Almeerse Scholengroep pas	75,8%	-14,7%	6,5
10	Organisatie	Ik ben trots op de Almeerse Scholengroep	66,5%	-14,8%	6,0

Vragen zonder benchmark

☐ gemiddelde correlatie

☐ afwijking t.o.v. Benchmark Onderwijs

☐ score op de vraag

Inzicht in bevlogenheid en betrokkenheid

INZICHT IN BEVLOGENHEID EN BETROKKENHEID

PrO Almere



Medewerkers die bevlogen én betrokken zijn, hebben hart voor hun werk en hart voor de organisatie. Ze staan positief tegenover beide en zetten zich in om zichzelf en de organisatie continu te verbeteren.



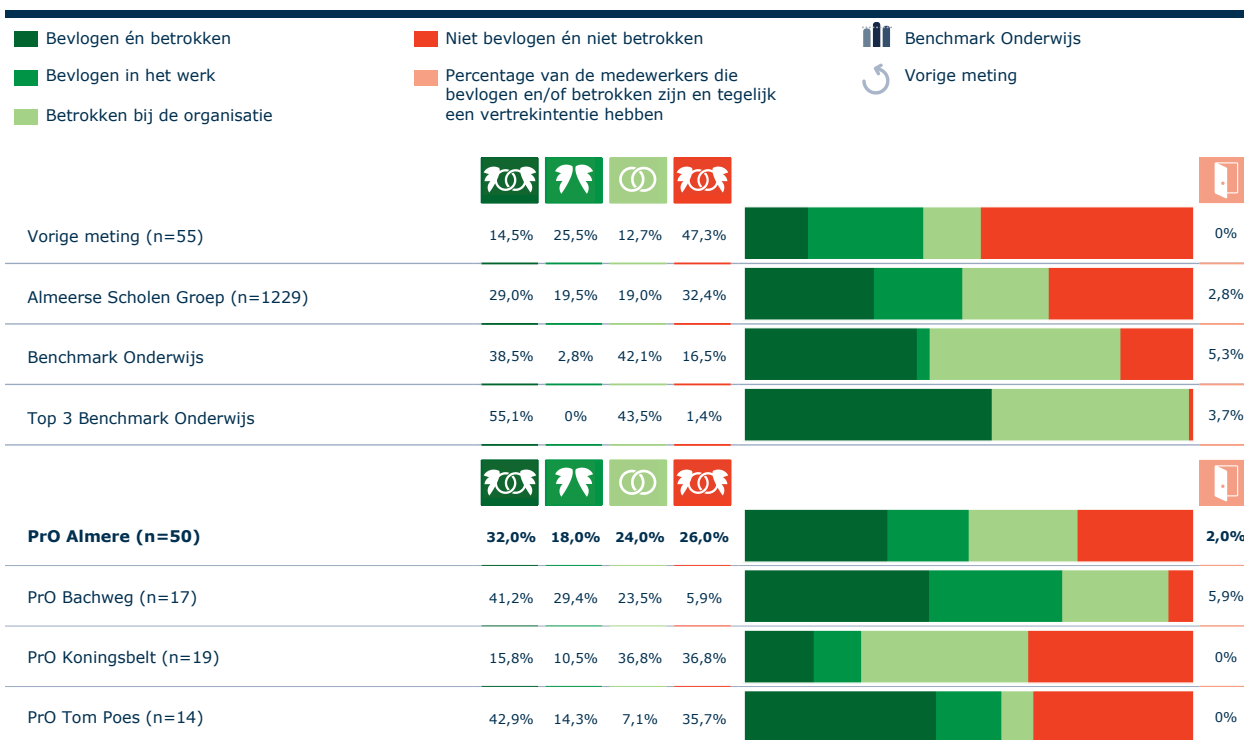
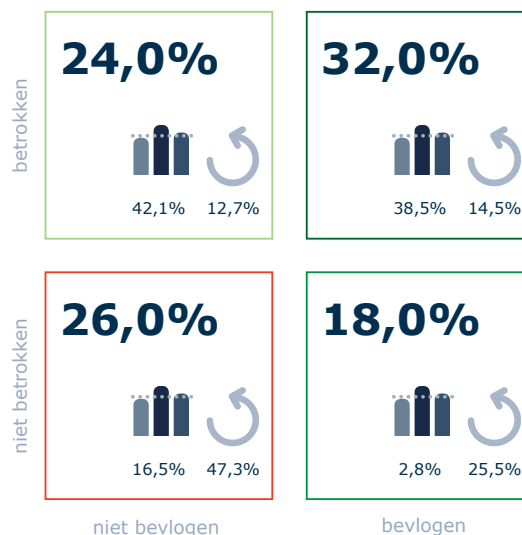
Bevlogen medewerkers hebben hart voor het werk dat ze doen (het 'I love my job' effect). Het werk levert ze energie op en ze dragen graag bij in en door hun werk. Zij zetten zich in om hun werk en zichzelf te verbeteren.



Betrokken medewerkers hebben hart voor de organisatie (het 'I love my company' effect). Ze vinden zichzelf bij de organisatie en de organisatiedoelen passen en dragen graag bij om de organisatie te verbeteren.



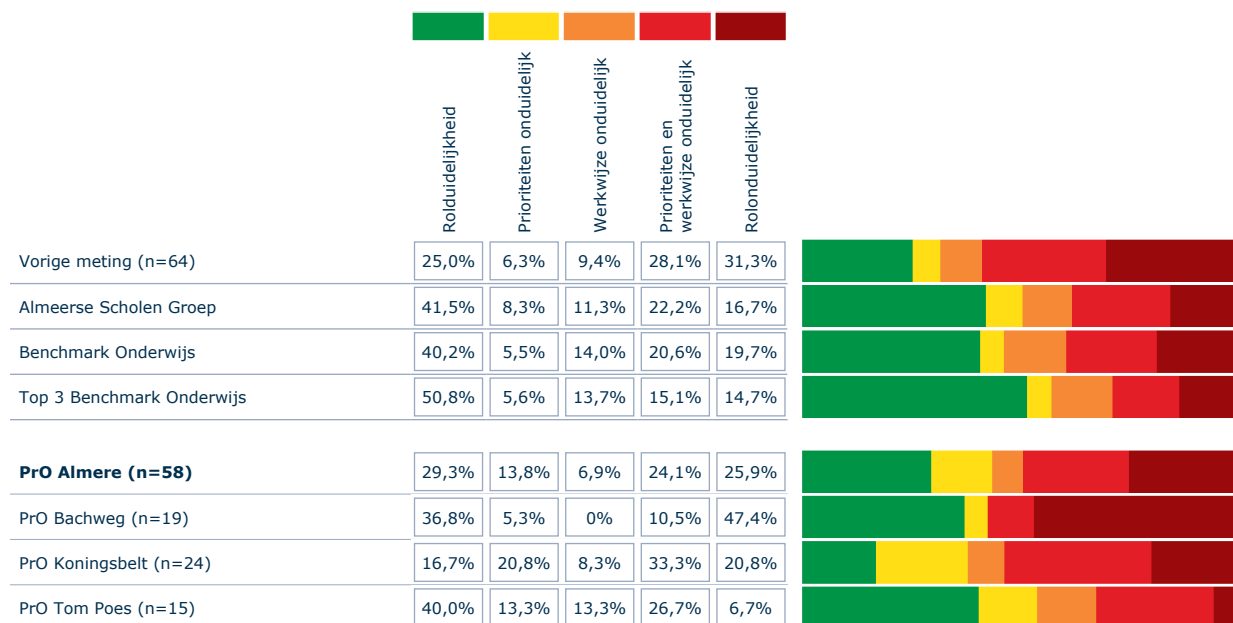
Medewerkers die niet bevlogen en niet betrokken zijn, voelen zich niet thuis in het werk en bij de organisatie. Hun bijdrage is daardoor kleiner. In het beste geval doen ze gewoon hun werk, in het slechtste geval zetten ze de hakken in het zand.

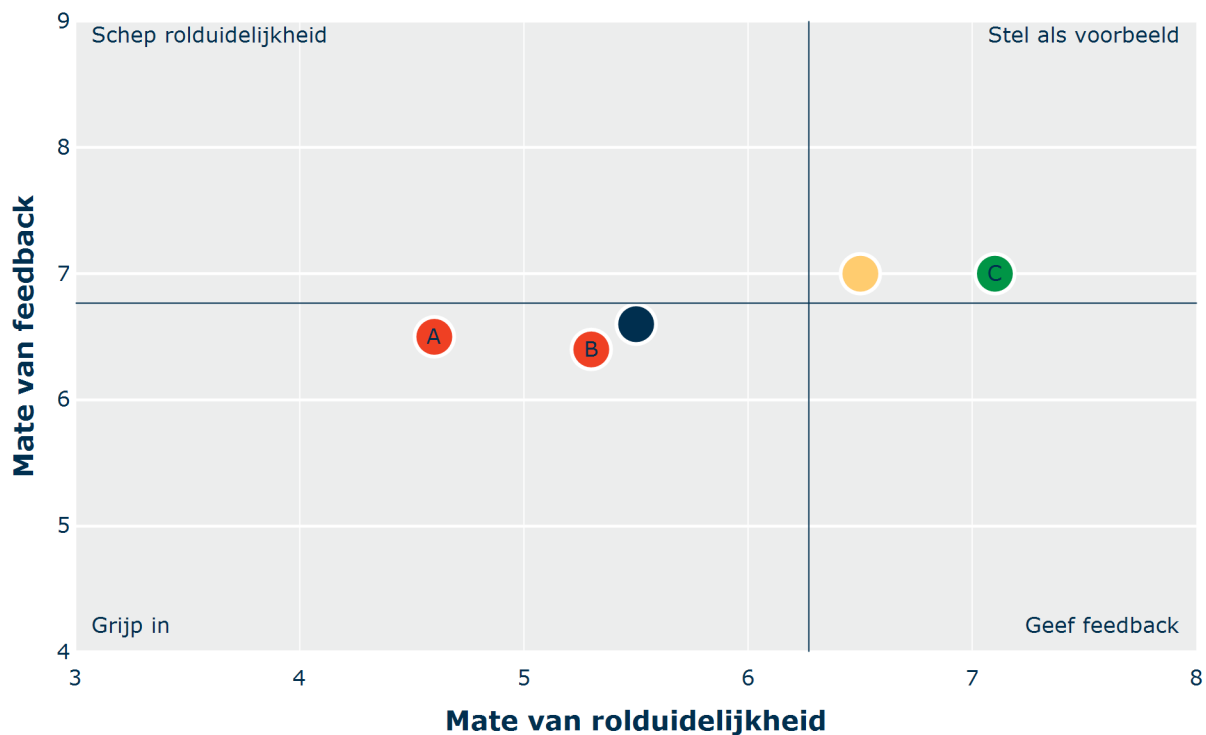


Inzicht in rolduidelijkheid

ROLDUIDELIJKHEIDSANALYSE

PrO Almere



ROLDUIDELIJKHEIDSMATRIX**PrO Almere**

	Feedback	Rolduidelijkheid
● Almeerse Scholen Groep	7,0	6,5
● Benchmark Onderwijs	6,8	6,3
● PrO Almere	6,6	5,5
A PrO Bachweg	6,5	4,6
B PrO Koningsbelt	6,4	5,3
C PrO Tom Poes	7,0	7,1

Suggesties en opmerkingen

Antwoorden op open vragen PrO Bachweg

ANTWOORDEN OP OPEN VRAGEN**PrO Bachweg****12a) Wat maakt het werken bij de Almeerse Scholengroep leuk?**

De doelgroep

Het is een uitdaging om voor en met onze bijzondere leerlingen te werken.

afwisseling

het werk is uitdagend en onvoorspelbaar. Het pedagogische werk trekt mij enorm.

Een grote organisatie, veel dynamiek en expertise.

Er is veel expertise binnen de scholengroep

De uitdaging die ik heb op de school waar ik werk

Het type onderwijs

bij mij nog vrij onbekend...pro almere is leuk om te werken

Het werken met praktijkschoolleerlingen

ANTWOORDEN OP OPEN VRAGEN

PrO Bachweg

12b) Welke verbeterpunten heb je voor je team om binnen je team (nog) beter te presteren?

Een duidelijk kader krijgen van je leidinggevende en hier ook de rest van het team van op de hoogte brengen. tevens de ruimte om activiteiten tot een succes te maken.

Gebruik maken van de aanwezige expertise binnen de scholengroep

effectief omgaan met de tijd

Meer info over elkaars kwaliteiten.

Duidelijkere structuur

Ik zou graag meer tijd ter beschikking hebben voor het lessen voorbereiden en overleg met mijn teamgenoten, en minder tijd nodig willen hebben voor de administratieve zaken.

Openheid en eerlijkheid

Als persoon vaker nee zeggen, waardoor de werkdruk voor het team lager wordt.

goede samenwerking

12c) Wat kan de Almeerse Scholengroep doen om een betere organisatie te worden om voor te werken?

Samenwerking tussen scholen verbeteren om de draagkracht van de visie en missie van de ASG te vergroten.

Duidelijke kaders en afspraken.

De veiligheid garanderen

De werkdruk realistischer inschatten. En daarmee de werkdruk verlagen.

communicatie

3g1) Indien je soms of regelmatig te maken hebt met ongewenst gedrag door collega's, met welke vorm(en) van ongewenst gedrag heb je te maken gehad? Anders, namelijk

buitsluiten

ANTWOORDEN OP OPEN VRAGEN

PrO Bachweg

3i1) Indien je soms of regelmatig te maken hebt met ongewenst gedrag door leerlingen, met welke vorm(en) van ongewenst gedrag heb je te maken gehad? Anders, namelijk

respectloos gedrag

Antwoorden op open vragen PrO Koningsbelt

ANTWOORDEN OP OPEN VRAGEN

PrO Koningsbelt



12a) Wat maakt het werken bij de Almeerse Scholengroep leuk?

de verscheidenheid aan werkzaamheden

Ik heb een leuke uitdagende baan. Ik kan mijzelf ontwikkelen binnen mijn werk.

.....

afwisseling

de doelgroep van leerlingen waar ik mee werk, onderwijs is belangrijk en mooi.

De band met collega's en leerlingen en de manier waarop er samen gewerkt wordt.

Er zijn leuke activiteiten zoals masterclasses en workshops opgenomen in het jaarprogramma, ASG academie biedt goede en interessante cursussen en natuurlijk de OOP-dag, erg leuk dat al het OOP bij elkaar komt!

gelegenheid geboden voor verdere ontwikkeling; je bent vrij in het volgen van een opleiding; ze houden je op de hoogte door middel van lezing wat de toekomstige planning is;

De leerlingen

ik ben voor openbaar onderwijs, dus wil altijd bij zo een bestuur in dienst. toevallig is dat hier asg

samenwerken met de collega's
werken met en voor de jongeren
werken met de ouders

het primaire proces: lesgeven aan leerlingen in het praktijkonderwijs.

Ik vind dat er veel mogelijkheden geboden worden voor ontwikkeling.

goede arbeidsvoorwaarden

Ik kan doen wat ik wil. Heb ik ideeën dan kan ik die uitvoeren

ANTWOORDEN OP OPEN VRAGEN**PrO Koningsbelt****12b) Welke verbeterpunten heb je voor je team om binnen je team (nog) beter te presteren?**

communicatie en professioneel handelen

.....

afspraken nakomen

gerichtere sturing, beter werkoverleg.

democratisering: beslissingen waar mogelijk nemen op docentenvergaderingniveau.

Blijven communiceren.

Gebruik maken van elkaars kwaliteiten

Samenwerken en aanwezig zijn

Oorzaak-gevolg (gedrag leerlingen)

Opletten dat wij geen moppercultuur worden, nu zijn we best kritisch en dat mag en is goed. Wij hebben allemaal maar één gezamenlijk belang en dat is de schoolbeleving en de toekomst van onze leerlingen.

Teambuilding organiseren, meer naar elkaar te groeien

ANTWOORDEN OP OPEN VRAGEN

PrO Koningsbelt

12c) Wat kan de Almeerse Scholengroep doen om een betere organisatie te worden om voor te werken?

meer informele ontmoetingen (laten) organiseren

....

coachen en trainen van leidinggevendenden om leiding te geven aan een modernere organisatie.

Ik denk dat de asg meer kan doen om zichtbaar te zijn op de vele scholen. Er liggen verbeterpunten als het gaat om betrokkenheid en waardering voor alle collega's. Ook vraag ik me af of er niet een te grote kloof is tussen directie en collega's op de werkvloer.

Scholen moeten beter gebruik maken van de kwaliteiten van het personeel. Opleiding/studie bekostigen voor docenten/onderwijsassistenten die graag willen leren.

Meer inzicht geven in wat zij nastreven

Almeerse Scholengroep is voor mij een instituut. Ik heb niet het gevoel dat ik voor hen werk. Dit belemmert me ook niet in mijn werk. Wat wel zichtbaar is, is de overkoepelende functie van andere Almeerse scholen, de plek waar je persoonlijke digitale dossier is ondergebracht, uitbetaling van salaris, de nieuwsbrief, de scholingsmogelijkheden, de blijk van waardering aan het eind van het kalenderjaar in de vorm van de VVV-bon (erg bruikbaar). Ik verwacht ook niet veel meer van het ASG.

belangen van medewerkers die het primaire proces dienen (her-)inventariseren en daarna behartigen/faciliteren

De ASG is naar mijn idee de overkoepelende organisatie voor de scholen. Soms heb ik het idee dat de ASG als overkoepelende organisatie te veel invloed uit wil oefenen op datgene wat de school zelf kan en wil. Hierdoor ontstaat er eerder afstand dan verbinding. Ik merk dat het organisatie wil veranderen en efficiënter en beter wil worden, maar het lijkt alsof de afstemming ontbreekt. Advies: Maak keuzes in de stappen van ontwikkeling ipv alles tegelijk.

Samen met andere scholen studie dagen organiseren om meer met andere collega's in contact te komen zowel vakinhoudelijk als met docenten van andere scholen.(communiceren met andere docenten van andere scholen).

Het zien en erkennen van 'excellentschap' bij de onderwijsassistenten. De taken van onderwijsassistenten zijn divers en zo verschillend dat de beloningen daarvoor zouden moeten worden aangepast.

Antwoorden op open vragen

PrO Tom Poes

ANTWOORDEN OP OPEN VRAGEN**PrO Tom Poes****12a) Wat maakt het werken bij de Almeerse Scholengroep leuk?**

De vrijheid die je krijgt om nieuwe ontwikkelingen uit te voeren in het werken met leerlingen

de doelgroep en mijn directe collega's

mogelijkheden om je te ontwikkelen. goede werkgever zorgt naar mijn idee redelijk voor de werknemers. Fijn om ook met scholen en collega's met elkaar intervisie te hebben en te scholen (asg-academie en optimum)

Erg afwisselend, never have a dull moment

De afwisseling. Mogelijkheden tot ontwikkeling.

Ik vind werken op PrO leuk; voor ASG zegt mij niet zoveel.

Ik vind dat de manier waarop scholing en cursussen worden aangeboden prettig. Ontwikkelings-mogelijkheden zijn goed aanwezig.

Ik vind uitdaging in mijn werk, ik houd van de leerlingen.

Onderdeel van een grote organisatie; biedt veel meer mogelijkheden.

ANTWOORDEN OP OPEN VRAGEN

PrO Tom Poes

12b) Welke verbeterpunten heb je voor je team om binnen je team (nog) beter te presteren?

De bovenbouw en onderbouw vergaderingen minder gescheiden laten plaats vinden

communicatie opener van bottom up en visa versa. Leg acties naar collega's uit waar je niet de inhoud verteld.

werken aan nog meer maatwerk voor leerlingen. werken aan uitstroom voor leerlingen naar werk. Onderlinge communicatie en samenwerking.

Niet vooroordelen, een open mind houden
Feedback leren incasseren, het zien als een leermoment
Je kwetsbaar durven opstellen, dat kan je verrijken / Durf hulp te vragen

Kan ik zo 1 2 3 niet noemen. Er wordt redelijk goed gecommuniceerd in het team dus dingen worden vrij snel opgepikt.

Iedereen werkt heel hard op onze school. Er zijn mogelijkheden voor eigen ontwikkelingen. Pilots voor verbetering worden uitgezet. Maar onze leerlingen hebben specifieke hulp nodig bij het inoefenen van leerstof en ook speciale leerstof is nodig, dat wordt nu door veel docenten zelf gemaakt. Dat kost heel veel tijd. Ik zie ook dat de klassen groter worden. Ik begon 7 jaar geleden met een klas van hooguit 14 lln. Nu zitten er soms 18 lln. of meer in de klas. Dat is te veel, want de problematiek van de lln. wordt groter en complexer. Met 15 tot 18 lln. kan ik nauwelijks ind. hulp geven. Er zijn mensen weggegaan en het duurt lang voor er mensen kunnen worden aangenomen. Indien er zieken zijn op school wordt dat door andere collega's opgevangen meestal een enkele keer gaan lln. naar huis. Er zijn dan geen invallers. Mensen leveren taakuren en SWU-uren in.

Niet te veel dingen tegelijk aanpakken.

nog meer leren elkaar op een open en constructieve manier aanspreken

betere communicatie, open tegen elkaar zijn.

Efficiënter werken/ begeleiding bij de ontwikkelingen binnen Passend Onderwijs (hoe ga je om met een veranderende doelgroep).

ANTWOORDEN OP OPEN VRAGEN

PrO Tom Poes

12c) Wat kan de Almeerse Scholengroep doen om een betere organisatie te worden om voor te werken?

Ondersteuning bieden op studie dagen in de vorm van work- shops over interculturalisatie of werk gerelateerde ideeën

vertrouwen in het personeel en ga uit van hun kwaliteiten.

door blijven gaan op dezelfde voet. Het voor mensen aantrekkelijk blijven maken om bij ASG te werken, qua voorzieningen en ontwikkelingsmogelijkheden.

PZ op het hoofdkantoor toegankelijker maken, voor wanneer er vragen zijn.
Soms kan je vragen hebben die je niet kenbaar wil maken aan je locatie PZ medewerker of directie.

Ik zou het echt niet weten! Blijvend in gesprek gaan met mensen op de werkvloer open en duidelijk over zaken waar het personeel mee zit. Daar ook helderheid in brengen zonder dat mensen angstig zijn om hun baan te verliezen of dat er consequenties aan verbonden zijn of dat het je na gewezen wordt.

Hiermee geef ik mijn anonimiteit mee prijs, maar ASG is heel erg op onderwijs gericht en daardoor zijn de klein groepjes binnen een team die minder met onderwijs te maken hebben niet helemaal in beeld. ASG doet duidelijk zijn best, maar het is nog niet echt heel succesvol.

Niet te veel projecten starten. De projecten die worden gestart voortzetten. Nieuwe ontwikkelingen zijn goed, maar te veel is belastend voor het personeel. Het gewone werk moet er niet onder lijden.

3g1) Indien je soms of regelmatig te maken hebt met ongewenst gedrag door collega's, met welke vorm(en) van ongewenst gedrag heb je te maken gehad? Anders, namelijk

achter je rug om over je kletsen, negeren

Respectloosheid, slechte of geen samenwerking, roddel

Aan de slag!

Aan de slag!

met de resultaten





Aan de slag!

Jullie resultaten zijn bekend! In de rapportage zie je welke vragen goed scoren en welke vragen minder goed scoren. En welke opmerkingen gemaakt zijn door jullie medewerkers. De rapportage is het uitgangspunt om samen op een constructieve manier een open gesprek te voeren en zicht te krijgen op acties die zullen leiden tot verbetering.

TIP! Samen aan de slag!

Plan een ochtend of middag in om samen de resultaten te bekijken en een actieplan te maken.

stap
1

Hoe bereiden wij ons voor op het aan de slag gaan?

Voordat jullie de resultaten gaan bespreken is het belangrijk om de volgende vragen te beantwoorden:

- Wat willen we met het aan de slag gaan bereiken?
- Wat is er voor nodig om met elkaar een open en constructief gesprek te voeren?
- Hebben we begeleiding nodig bij het bespreken van de resultaten?
En zo ja, wie zou dit kunnen doen?



TIP! Hulp

Effactory heeft ervaren trainers in huis die speciale actiewerkshops voor groepen kunnen begeleiden. Voor meer informatie neem contact op met Effactory 020 30 50 100.



stap
2

Welke punten zijn voor ons belangrijk?

Start met het doornemen of bespreken van de resultaten. Vervolgens schrijft iedereen voor zichzelf de voor hem of haar belangrijkste punten op:

- Twee positieve punten op groene post-its
- Twee verbeterpunten op rode post-its

En dan?

- Verzamel de post-its en hang de punten die met elkaar te maken hebben bij elkaar (per kleur én per onderwerp).
- Geef elke verzameling een passende titel.
- Bepaal vervolgens welke punten jullie willen behouden en/ of verbeteren. Beperk je tot maximaal vier punten

TIP! Invloed

Richt je op verbeterkansen die jullie als team zelf kunnen beïnvloeden.



stap
3

Hoe kunnen we deze punten behouden en/ of verbeteren?

Bespreek met elkaar hoe de gekozen punten kunnen worden behouden of verbeterd. De volgende vragen kunnen jullie hierbij helpen:

Voor de positieve punten:

- Hoe kunnen we dit positieve punt behouden?
- Hoe kunnen we meer gebruik maken van dit sterke punt?
- Is het mogelijk dit als tip te delen met andere teams?

Voor de verbeterpunten

- Hoe ziet de huidige situatie eruit?
- Wat kunnen we doen om dit punt te verbeteren?
- Zijn er anderen teams waar we van kunnen leren?

TIP! Tijd besparen

Verskillende groepjes kunnen tegelijkertijd verschillende punten uitwerken.

stap
4

Welke acties gaan we ondernemen?

Bepaal per punt samen welke concrete actie(s) jullie afspreken:

- Wat gaat er gebeuren?
- Wie gaat/ gaan dat doen?
- Wanneer is de actie klaar?

TIP! Focus

Focus is belangrijk! Beter één actie echt uitvoeren dan 5 punten half.



TIP! Digitaal aan de slag!

In Resultaat & Actie kun je resultaten bekijken en direct acties koppelen aan interessante punten. Het actieplan kun je met iedereen delen.

stap
5

Hoe volgen we de afgesproken acties?

Als het actieplan gereed is, is het tijd om écht in actie te komen en ervoor te zorgen dat het actieplan succes oplevert. Bespreek met elkaar hoe je de afgesproken acties blijft volgen. Ook is het verstandig om alvast een evaluatiemoment in te plannen. Tijdens deze evaluatie bespreek je met elkaar of de acties het juiste effect hebben.

Hier werken we aan



Positief punt

Wat:

Hoe behouden/benutten we dit:



Positief punt

Wat:

Hoe behouden/benutten we dit:



Verbeterpunt

Wat:

Hoe verbeteren we dit:



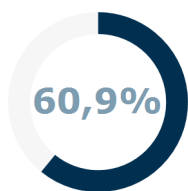
Verbeterpunt

Wat:

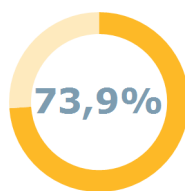
Hoe verbeteren we dit:

Onderzoeksinformatie

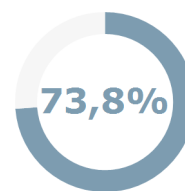
Respons

RESPONS**PrO Almere****PrO Almere**

110 67
Verzonden Ontvangen

**Vorige meting**

92 68
Verzonden Ontvangen

**Benchmark Onderwijs**

	Verzonden	Ontvangen	%
PrO Almere	110	67	60,9%
Almeerse Scholen Groep	2.222	1.519	68,4%
PrO Bachweg	35	20	57,1%
PrO Koningsbelt	44	29	65,9%
PrO Tom Poes	31	18	58,1%