**Inspectiebezoek 3 maart 2020**

Er komt geen verslag vanuit de inspectie. Daarom hebben wij zelf onderstaand verslag opgesteld.

We hebben een stelselonderzoek gehad gericht op het strategische personeelsbeleid. De inspectie heeft vooraf het ondernemingsplan, het integraal personeelshandboek en de jaarplanner ontvangen. De collega’s die in gesprek zijn gegaan met de inspectie hebben vooraf een vragenlijst ingevuld.

Op de dag van het bezoek hadden we voor de inspecteur 2 mappen klaar liggen. In de ene map zaten alle documenten rondom het personeelsbeleid, protocollen en handleidingen. De andere map bevatte het ondernemingsplan, alle beleidsplannen, jaarplannen en evaluaties van de coördinatoren, het leerroutedocument, de verschillende visitaties, de checks en de verantwoording naar het bestuur.

Er zijn 3 gespreksrondes geweest, te weten: MT met P&O, de coördinatoren en docenten. Aan het einde van de middag hebben we onderstaande terugkoppeling ontvangen.

De inspecteur vond de ontvangst gastvrij. Zowel personeel als leerlingen zien en groeten je. Je wordt benaderd met de vraag met wie je een afspraak hebt. Hij was aan de vroege kant en heeft een ronde door de school gemaakt. Hij vond dat het binnen de school rustig was en het kwam gestructureerd over. Er heerst een prettige sfeer en de entourage is goed.

De 3 gesprekken vond hij prettige open gesprekken waarin naar voren kwam dat iedereen trots op de school is. Hij merkte op dat veel collega’s al lang werken binnen de school en enthousiast zijn. In de drie gesprekken geven we een gelijke lijn aan. De primaire taak van de teamleiders is gericht op het personeel. Hij heeft hier een positieve indruk van, die wordt bevestigd door de coördinatoren en docenten. Er wordt goed gekeken naar datgene wat het personeel nodig heeft en personeel wordt preventief gestimuleerd om professioneel te werken. Medewerkers krijgen de ruimte om mede vorm te geven aan het beleid van de school en voelen zich eigenaar van dit beleid. Hiermee zijn alle plannen levende documenten.  
De coördinatoren hebben tijd voor de inhoud van hun taakgebied en hierdoor dragen zij bij aan een cultuur van ontwikkelen.  
Het schoolplan heeft geen specifieke relatie met en aandacht voor de professionalisering. In de gesprekken is wel degelijk naar voren gekomen dat hier aandacht voor is.  
Het werken met DIM is in alle groepen besproken. Hierin laten we zien dat we dit professioneel oppakken. We zetten het op, zorgen voor draagvlak, scholen medewerkers, coachen erop en zorgen voor verbeterpunten en herhalen de cyclus (PDCA cyclus).   
Een risico dat medewerkers al lang op school werken, kan zijn dat ze inkakken en dat het werken op school ‘gewoon’ voor ze wordt. Hij ziet dat dit niet gebeurd, maar geeft wel als tip hier alert op te blijven. Iedereen houdt elkaar scherp en de teamleiders anticiperen hierop.  
De docenten geven aan dat er geen promotiekansen zijn binnen de school doordat de LC functies vast staan. Een aandachtspunt van hem is om te kijken hoe we de voldoende uitdaging voor deze collega’s kunnen realiseren.  
De gesprekkencyclus wordt positief gewaardeerd door de collega’s. Ze zijn tevreden over de kwaliteit en frequentie. Het MT is laagdrempelig en is makkelijk benaderbaar. Medewerkers geven aan dat zaken besproken worden.  
Verzuim wordt niet gezien als probleem. De teamleiders benaderen collega’s vaak proactief en samen wordt er naar oplossingen gezocht. De gesprekken hierover zijn constructief.  
Kwaliteitszorg en – cultuur beoordeelt de inspecteur in feite niet, maar zijn eerste indruk van de kwaliteitszorg laat een professionele werkwijze zien waarbij medewerkers betrokken worden bij het opstellen van plannen. Implementatie en evaluatie van het personeelsbeleid gebeurt op een professionele wijze. Er wordt gewerkt vanuit een hoofdlijn. De ondersteunende modellen worden niet als doel gebruikt. Waar nodig is wijken we af. Er heerst een positieve cultuur van kwaliteitszorg. Iedereen ziet het belang. Er heerst een cultuur waarin collega’s zich gezien voelen, betrokken worden en vertrouwen krijgen. We doen wat we zeggen is een zin die hij vaak hoort.

Als laatste tip geeft hij mee dat er formeel weinig lesbezoeken worden afgelegd door het MT (hij noemt dit geen waardeoordeel), maar dat uit gesprekken blijkt dat er veel alternatieve lesbezoeken plaatsvinden. Blijf hier alert op.

“De inspecteur was zeer tevreden en vindt dat we trots mogen zijn….”

Alle 3 de groepen hebben de gesprekken als positief ervaren. Er werd ingegaan op de inhoud en we werden uitgedaagd onze professionele kant te laten zien.