

Medewerkersonderzoek

Onderwijsgroep Buitengewoon
Impuls

Meting maart 2016

Uw consultant

Lynn de Veen

E: lynn.de.veen@effectory.com

T: +31 (0)20 30 50 100

Inhoudsopgave

Uitleg

Samenvatting

Scores

Scores op de thema's.....9

Scores op de vragen.....11

Suggesties en opmerkingen

Aan de slag!

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.

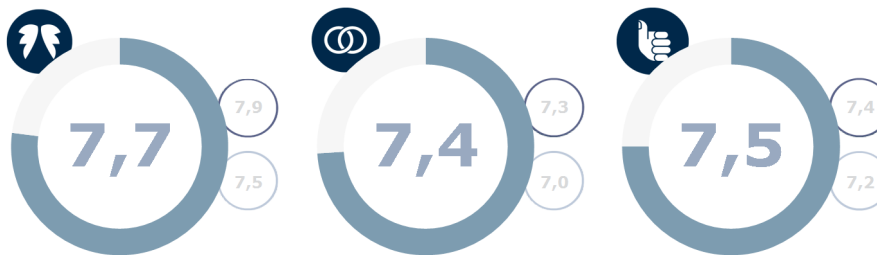
Samenvatting

HOE SCOORT ONS TEAM?

Respons

Impuls

89,3%



Bevoegdheid

Betrokkenheid

Tevredenheid

Kleuring ten opzichte van Onderwijsgroep Buitengewoon

● zeer relevant verschil
● relevant verschil

● geen relevant verschil

● zeer relevant verschil
● relevant verschil

○ score van de vorige meting

○ score van Onderwijsgroep Buitengewoon

Onderstaande punten zijn het meest van belang voor de medewerkers van Impuls. 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.



○ jullie team valt in deze categorie

Scores

Scores op de thema's

SCORES OP DE THEMA'S

Impuls

	Bevlogenheid	Betrokkenheid	Tevredenheid	Efficiëntie	Klantgerichtheid	Rolduidelijkheid	Veranderingsbereidheid	Vitaliteit	Leiderschap	Werksfeer	Loyaliteit	Effectiviteit
Impuls (n=50)	7,7	7,4	7,5	6,4	7,7	5,8	7,2	6,8	7,3	7,7	8,4	7,5
Let op: als een score kleurt, doet Impuls het beter of slechter op dat punt dan de vorige meting of de benchmark												
Vorige meting (n=42)	7,9	7,3	7,4	6,5	7,3	5,2	7,1	7,3	6,7	7,6	8,3	7,0
Onderwijsgroep Buitengewoon (n=300)	7,5	7,0	7,2	6,1	7,3	5,7	7,3	7,2	6,7	7,3	7,6	6,9
Samengestelde benchmark onderwijs	7,3	7,7	7,4	-	-	-	7,5	7,0	-	-	-	-
Top 3 Samengestelde benchmark onderwijs	8,1	8,6	8,5	-	-	-	8,0	7,6	-	-	-	-

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

Impuls

	n=	Huidige meting	Vorige meting	Onderwijsgroep Buitengewoon	Samengestelde benchmark onderwijs	Top 3 Samengestelde benchmark onderwijs
	50	42	300			

Algemene hoofdvraag

1a) Ik ben tevreden over het werken bij Onderwijsgroep Buitengewoon	7,5	7,4	7,2	7,4	8,5
---	-----	-----	-----	-----	-----

Werkzaamheden

2a) Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden binnen Onderwijsgroep Buitengewoon	7,4	7,4	7,3	7,3	8,1
2b) Ik heb plezier in mijn werk	8,1	8,4	7,8	7,6	8,6
2c) Ik doe zinvol werk	8,1	8,6	8,3	8,0	8,8
2d) Ik ben trots op het werk dat ik doe	8,4	-	8,2	8,0	8,8
2e) Ik weet welke resultaten van mij worden verwacht	7,3	7,0	7,2	7,5	7,7
2f) Het is mij duidelijk welke werkzaamheden ik voor mijn functie moet uitvoeren	6,8	6,7	6,9	7,5	7,7
2g) Ik weet wat de prioriteiten in mijn werk zijn	6,9	7,7	7,3	7,8	7,9
2h) Het is mij duidelijk hoe ik mijn werkzaamheden moet uitvoeren	7,1	7,4	7,2	-	-
2i) Ik krijg de kans om te doen waar ik goed in ben	7,3	-	7,1	6,7	6,9
2j) Ik heb de ruimte om mijn werk op mijn manier uit te voeren	7,0	6,6	6,9	-	-
2k) Ik word in staat gesteld om binnen Onderwijsgroep Buitengewoon efficiënt te werken	5,9	6,5	5,9	-	-
2l) Ik kan goed omgaan met veranderingen	6,8	7,3	7,3	7,1	7,9
2m) Ik sta er voor open om andere of nieuwe taken op mij te nemen	7,1	7,4	7,5	7,4	8,1
2n) Ik doe graag iets extra's om bij te dragen aan het succes van onze leerlingen en daarmee Onderwijsgroep Buitengewoon	7,6	6,9	8,0	7,7	8,4
2o) Ik heb inzicht in de ontwikkelingsbehoeften van de leerlingen	7,4	7,6	7,7	-	-

Arbeidsomstandigheden

3a) Ik ben tevreden over de omstandigheden waaronder ik mijn werk doe	6,4	6,1	5,9	6,0	8,3
3b) Ik beschik over voldoende middelen (apparatuur en materiaal) om mijn werk goed te kunnen doen	6,5	6,0	6,0	6,1	7,3
3c) Ik voel me veilig op mijn werk	7,4	-	7,6	7,9	8,8

Werkdruk

4a) Mijn werk geeft mij energie	6,9	7,4	6,7	6,4	7,4
4b) Ik ervaar een goede balans tussen werk en privé	6,1	7,1	6,4	6,2	7,5
4c) Ik beschik over voldoende kennis en vaardigheden om mijn werk uit te kunnen voeren	7,1	-	7,5	-	-
4d) Ik voel me fit	6,6	7,0	6,8	6,5	7,3
4e) Ik kan mijn werk, emotioneel gezien, goed aan	7,3	7,7	7,6	7,5	8,2
4f) Ik kan mijn werk lichamelijk goed aan	7,1	7,6	7,6	7,6	8,0
4g) Ik kan goed omgaan met spanningen op mijn werk	6,3	6,7	6,9	6,7	7,5

Mijn team

5a) Ik heb plezierige directe collega's	8,8	8,7	8,3	-	-
---	-----	-----	-----	---	---

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

Impuls

	n=	Huidige meting	Vorige meting	Onderwijsgroep Buitengewoon	Samengestelde benchmark onderwijs	Top 3 Samengestelde benchmark onderwijs
Mijn team						
5b) Ik kan mijn directe collega's aanspreken op hun verantwoordelijkheden	50	7,8	7,7	7,4	-	-
5c) Binnen mijn team krijg ik voldoende feedback van mijn directe collega's	42	7,1	6,8	6,9	-	-
5d) Collega's binnen mijn team houden zich met de juiste dingen bezig	300	7,4	7,1	6,8	-	-
5e) Binnen mijn team wordt efficiënt gewerkt		6,9	6,5	6,4	6,7	7,0
5f) Binnen mijn team staat de klant/ leerling voorop		8,3	7,4	7,8	7,9	7,9
5g) De werkzaamheden van mijn team dragen bij aan het succes van onze leerlingen en daarmee Onderwijsgroep Buitengewoon		8,2	7,6	7,8	-	-
5h) Binnen mijn team viere we succes		6,3	6,5	6,6	-	-
Direct leidinggevende						
6a) Ik ben tevreden over mijn direct leidinggevende		7,8	7,1	7,1	6,9	7,9
6b) Ik heb een prettig contact met mijn direct leidinggevende		7,8	7,7	7,6	7,6	8,8
6c) Als ik het goed doe, dan hoor ik dat van mijn direct leidinggevende		6,5	4,9	6,4	6,4	6,9
6d) Als er verbeterpunten voor mij zijn, dan hoor ik het van mijn direct leidinggevende		6,9	5,4	6,6	6,8	7,2
6e) Ik voel me vrij om mijn direct leidinggevende feedback te geven		6,7	5,9	6,8	-	-
6f) Mijn direct leidinggevende motiveert me in mijn werk		6,8	5,8	6,3	6,0	7,2
6g) Mijn direct leidinggevende geeft duidelijk aan welke doelen ik moet behalen		6,8	6,1	6,0	6,7	6,8
Organisatie						
7a) Ik ben tevreden over Onderwijsgroep Buitengewoon als organisatie		6,1	6,4	6,0	6,1	7,7
7b) Ik heb het gevoel dat ik bij Onderwijsgroep Buitengewoon pas		7,1	6,8	7,1	7,6	8,5
7c) Ik ben trots op Onderwijsgroep Buitengewoon		6,4	6,2	6,4	6,2	6,7
7d) Ik ben trots op mijn school/dienst		8,3	7,6	7,8	-	-
7e) Ik voel me gewaardeerd door Onderwijsgroep Buitengewoon		5,8	5,6	5,6	6,1	7,5
7f) Ik voel me gewaardeerd door mijn school/dienst		7,4	6,8	7,0	-	-
7g) De doelstellingen van Onderwijsgroep Buitengewoon zijn mij duidelijk		6,6	-	6,5	7,2	7,4
7h) Ik sta achter de doelstellingen van Onderwijsgroep Buitengewoon		6,7	7,0	6,6	7,6	8,9
7i) Ik vind het belangrijk om te weten hoe de organisatie in elkaar steekt (structuur, strategie en beleid)		7,1	6,7	7,3	-	-
7j) Leerlinggericht werken heeft prioriteit binnen Onderwijsgroep Buitengewoon		7,0	7,1	6,6	6,5	6,6
7k) Onderwijsgroep Buitengewoon is een professionele organisatie		7,3	6,9	6,8	-	-
7l) Ik heb vertrouwen in de toekomst van Onderwijsgroep Buitengewoon		7,2	7,1	6,2	5,7	6,2
7m) Ik heb vertrouwen in de toekomst van mijn school/dienst		8,0	7,8	6,5	-	-
7n) Ik ervaar een goede samenwerking tussen de scholen/ diensten		5,4	-	5,3	-	-
7o) Ik ervaar een goede samenwerking tussen de sectoren		5,1	-	5,2	-	-

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

Impuls

	n=	Huidige meting	Vorige meting	Onderwijsgroep Buitengewoon	Samengestelde benchmark onderwijs	Top 3 Samengestelde benchmark onderwijs
Communicatie						
8a) Onderwijsgroep Buitengewoon is een transparante organisatie	50	5,6	5,3	5,2	-	-
8b) Ik vind dat er goed via de lijn gecommuniceerd wordt (top-down communicatie)	50	5,7	-	4,9	4,9	5,3
8c) Binnen Onderwijsgroep Buitengewoon is er open communicatie tussen medewerkers onderling	50	6,3	-	5,8	-	-
8d) Ik ben tevreden over de communicatie tussen de scholen en diensten onderling	50	5,6	-	5,1	-	-
8e) Ik word voldoende geïnformeerd over de ontwikkelingen binnen de stichting	50	6,8	-	6,4	-	-
8f) Ik vind dat er voldoende mogelijkheden zijn om mee te praten over organisatiebrede onderwerpen (bottom-up communicatie)	50	6,4	-	6,2	5,1	5,3
8g) Ik ben op de hoogte van de werkzaamheden van het Service- en Bestuursbureau (S&Bb)	50	5,1	-	5,4	-	-
8h) Ik ben tevreden met de werkzaamheden van het Service- en Bestuursbureau (S&Bb)	50	5,2	-	5,6	-	-
Organisatie & verandering						
9a) Ik begrijp waarom we als Onderwijsgroep Buitengewoon aan het veranderen zijn	50	7,0	-	7,3	-	-
9b) Er is ruimte voor eigen inbreng in het veranderingsproces	50	5,7	-	5,7	-	-
9c) Het is mij duidelijk bij wie ik terecht kan met vragen over organisatieveranderingen	50	5,8	-	6,1	-	-
9d) Het werken in sectoren is een verbetering	50	5,6	-	5,8	-	-
Ontwikkeling & beoordeling						
10a) Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden binnen Onderwijsgroep Buitengewoon	50	6,2	6,5	5,9	6,2	8,2
10b) Onderwijsgroep Buitengewoon biedt mij voldoende mogelijkheden om opleidingen te volgen	50	6,5	6,4	5,9	-	-
10c) Binnen Onderwijsgroep Buitengewoon zijn er voor mij voldoende doorgroeimogelijkheden	50	5,1	4,6	5,0	-	-
10d) Ik ben tevreden over het beoordelingssysteem	50	5,4	5,4	5,5	5,2	6,3
Werken bij Onderwijsgroep Buitengewoon						
11a) Ik vind het leuk om de komende 1 tot 2 jaar bij Onderwijsgroep Buitengewoon te blijven werken	50	8,8	8,7	8,1	7,9	8,5
11b) Ik raad Onderwijsgroep Buitengewoon aan als werkgever bij anderen	50	7,8	7,7	7,0	-	-
11c) Ik heb in de afgelopen 3 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 3 maanden doen (% Nee)	50	93,9	92,9	85,1	84,3	97,4
% Ja, binnen Onderwijsgroep Buitengewoon	50	2,0	7,1	7,1	5,3	
% Ja, buiten Onderwijsgroep Buitengewoon	50	6,1	2,4	11,5	11,0	
Tot slot						
12a) De resultaten van het vorige onderzoek hebben tot verbeteringen geleid	50	5,1	-	5,1	-	-

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

Suggesties en opmerkingen

ANTWOORDEN OP OPEN VRAGEN

Impuls

12b) Wat maakt het werken bij Onderwijsgroep Buitengewoon leuk?

Het werken met speciale kinderen maakt elke dag anders en dynamisch en brengt mensen in beweging.

Het werken op mijn school maakt het werk leuk: zien dat leerlingen en personeel het naar hun zin hebben en resultaten willen bereiken en die ook bereiken.

Voor mij is dat een helpende hand bieden aan leerlingen en collega's.
Verder ben ik blij met de onderlinge samenwerking, ik heb lieve collega's waar ik altijd met mijn vragen terecht kan!

Uitdagingen en successen!

Ik heb affiniteit met de onderwijs-zorggroep en kan deze mee ontwikkelen. Ik krijg energie van het werken met deze doelgroep.

De verschillende doelgroepen waar we mee werken.

met de leerlingen werken en zien dat ze hoe klein de stapjes ook zijn groeien

samenwerken met onze professionals en passend onderwijs realiseren voor leerlingen met beperking.

Nieuwe school: nieuwe Impuls (en) voor zowel leerlingen als team!
Ik ben trots dat ik hier mag werken!

Ik heb nog geen ervaring met andere scholen binnen de stichting. Kan er moeilijk en mening over geven.

De doelgroep! Bij deze mensen liggen mijn hart en passie.
Contact met mijn collega's, ouder(s) en omgeving van de leerlingen.

De leerlingen en het contact met directe collega's, ouders en omgeving.

de doelgroep en de collega's. de veranderingen maken het interessant en dynamisch zolang het niet om bezuinigingen gaat.

Het werken met de speciale doelgroep is iedere dag weer een nieuwe uitdaging en vaak ook een nieuw succes voor de leerlingen en de leerkracht!

Geweldige leerlingen, fijne collega's die allen het beste willen voor de leerling én professionaliteit nastreven

Onderwijsgroep buitengewoon is mijn werkgever. de school waar ik werk maakt mijn werk leuk vanwege de leerlingen; elke dag anders. leuke ontwikkelingen in vooruitzicht.

Samen met de collega's de leerlingen zoveel mogelijk veiligheid bieden zodat ze zich optimaal kunnen ontwikkelen.

Inspirerende en boeiende doelgroep, fijne collega's op school. En de mooie nieuwe school is de kers op de taart!

contact met leerlingen en personeel en hier iets in kunnen betekenen.

Contacten met leerlingen, ouders en directe collega's binnen eigen school blijf ik prettig vinden; het gevoel hebben te weten waar je het voor doet.

ANTWOORDEN OP OPEN VRAGEN

Impuls

12b) Wat maakt het werken bij Onderwijsgroep Buitengewoon leuk?

de leerlingen zorgen dat ik hou van mijn werk.

de directe collega's en de doelgroep

uitdaging / type leerlingen / werkzaamheden

Het werken met leerlingen binnen onze doelgroep is een fijn werk. Geeft mij voldoening.

Met mensen/kinderen bezig te zijn om hun zaken te leren die ze nodig hebben bij hun ontwikkelingen, zelfredzaamheid. Voor hun toekomst.
Om dit samen met je collega's te doen, een lesprogramma/ doelen aankoppelen en er mee bezig te zijn.

De leerlingen en de collega's.

De doelgroep waar ik voor en mee werk samen met mijn collega's. Ik heb ooit bewust gekozen om te solliciteren voor werk bij deze doelgroep. En ik vind het nog steeds tof om dit werk te doen.

Mooie leerlingen die je iedere dag weer verrassen!

veel variatie, leuke doelgroep leerlingen.

Het werken met de doelgroep maakt het werk leuk!!!

de leerlingen; het contact met ouders.

de leerlingen en de collega's

Dat zijn al onze unieke leerlingen!

Het werken met deze doelgroep kinderen trekt mij enorm aan.
Ik haal hier ontzettend veel energie uit.
Ook het werken in dit warm team, maakt het dat ik ontzettend graag naar mijn werk ga.

Ontwikkeling leerling staat centraal

het werken met leerlingen die speciale hulpvragen hebben maakt elke dag bijzonder en vraagt creativiteit van degene die de hulpvragen mag stoeien

Omdat je mag werken met een fantastische doelgroep binnen een gemotiveerd en leuk team.

De collega's,
Naar doelgroep wordt niet gevraagd

De doelgroep waar ik mee werk en de sfeer binnen je eigen team.

12c) Wat zijn volgens jou de twee belangrijkste punten die Onderwijsgroep Buitengewoon kan verbeteren?

ANTWOORDEN OP OPEN VRAGEN

Impuls

12c) Wat zijn volgens jou de twee belangrijkste punten die Onderwijsgroep Buitengewoon kan verbeteren?

Samenwerking binnen de scholen, bij elkaar kijken en van elkaar leren.

Voor deze vraag te kunnen beantwoorden, zou ik langer bij Impuls moeten werken...

- meer leerlinggericht werken: uiteindelijk draait het om de leerling en is al het andere 'behang', denk aan PR, cultuurverandering
- zet personeel in daar waar het nodig is. Ook hierbij draait het om de leerling. Vermijd onnodige managementlagen en overbodige overlegsituaties.

Bestuur zou meer bezoek kunnen brengen aan de scholen om te ondervinden waar het soms vast loopt. Denk eraan dat het eerst op de werkvloer moet lopen. Soms wil men iets te veel na het werk. (koers end.)

Minder administratieve werkzaamheden, of efficiënter werken.
Beleid maken t.a.v. veranderende maatschappij en respect bij jongeren.

Over en weer kennismaken. Beleid ontwikkelen op de onderwijs-zorggroepen.

- Meer personeel om te kunnen voldoen aan de behoefte van de leerling. Door deze behoefte te voldoen kom je tot ontwikkeling.
- Goed gehoor geven, eigen inbreng mag tellen. Nu heb ik het idee dat er wel gecommuniceerd wordt, maar vaak al besluiten zijn genomen. Wij zijn de mensen van de werkvloer/uitvoering. Betrokkenheid mag meer, wij spreken uit ervaring vanuit de werkvloer.

Meer handen op de werkvloer!!
Meer communiceren naar de werkvloer, meer inbreng. Nu zijn het vaak voldongen feiten die worden doorgebriefd.

1. betere afstemming van de onderwijs cafés, qua planning; zodat je zonder dat je werkzaamheden er op de werkvloer onder lijden naar toe kunt gaan.
2. veranderingen de tijd geven om te implanteren, voordat er nieuwe veranderingen doorgevoerd worden.

Ik vind de werkdruk te hoog. we willen te veel en te snel. Hierdoor is er geen ruimte om iets extra's aan te kunnen pakken. Dus werkdruk (de tijd die vol gepland zit) van 99 naar 80%! Hierdoor denk ik dat er ruimte overblijft voor vernieuwing, goede ideeën, genieten van je werk, je collega's en leerlingen. Ruimte om een keer fluitend door de gang te lopen, want dat hoor ik nu nooit iemand doen. Voor mij zeker "het beste halen uit de leerlingen", maar geen streven om voor de buitenwereld "voor op te lopen" op allerlei gebieden...

open communicatie

werkdruk, veel administratie en na schooltijd vergadering overleg momenten. Er zijn weken bij dat je weinig voor je eigen klas kan doen. Of daar dan rustig de tijd voor kan nemen

verbindingen leggen tussen collega's van verschillende scholen op specifieke vakgebieden
waarderen van de inzet van personeel door vaker complimenten te geven en tijd om elkaar te laten zien wat je doet.

Werkgelegenheid. Denk ook aan de nieuwe wet werk en zekerheid die per 1 juli 2016 van start gaat. Hoe gaat Onderwijsgroep Buitengewoon hier mee om? Wat betekent dit voor vervangers?

- communicatie van bovenaf. (niet van mijn directe leidinggevende maar vanuit besduursbureau
- transparantie; er zijn nog veel verschillen tussen de scholen binnen de onderwijsgroep. of het nu gaat over werktijdenregeling, terugkomdagen vakantie/studiedagen etc. etc etc

ANTWOORDEN OP OPEN VRAGEN

Impuls

12c) Wat zijn volgens jou de twee belangrijkste punten die Onderwijsgroep Buitengewoon kan verbeteren?

Meer blijven denken en zorgen voor de juiste mogelijkheden op de werkvloer; heel concreet voor onze leerlingen. En dat is vooral: voldoende personeel om al die werkzaamheden te doen die nodig zijn. Niet teveel nieuwe dingen ontwikkelen anders blijft er veel te weinig tijd over om het "gewone werk" op een goede manier te blijven doen!!!!

Het bij elkaar kijken in de keuren kijken hier ook echt tijd voornemen. Er moet zoveel na school dat het er niet van komt. Terwijl het o zo belangrijk kan zijn, omgaan met agressie van lln, hoe doe je dat? Welke lessen wel en welke niet.
Nog meer met elkaar samenwerken lln. van andere scholen ergens anders een les volgen. Meer gerichte vakken aanbieden aan jongens

- "samen" nog steeds veel verschil tussen scholen
- bemensing op de juiste plek; het draait om de leerling. Faciliteer op de juiste plekken.

communicatie van de directie van school met werknemers
meer belangstelling voor de werknemers

Het verlagen van de werkdruk (administratie buiten het klassegebeuren om)

1. Professionalisering van ons personeel.
2. Aandacht voor beleid voor de oudere werknemer

Communicatie en uitwisseling van deskundigheid tussen scholen onderling.

Minder overhead, meer aandacht op de werkvloer (bij de leerlingen dus)
Proberen bureaucratie en administratieve rompslomp terug te dringen (zowel binnen eigen organisatie als in de hele onderwijssector)

Het is natuurlijk hartstikke belangrijk dat er van bovenaf goed bestuurd kan worden, ook zie ik dat samenwerkingsverbanden en de investering hierin heel belangrijk zijn. Toch blijf ik me regelmatig afvragen of er niet meer direct op de werkvloer geïnvesteerd moet worden !

Op tijd duidelijkheid geven voor de werknemers binnen de Onderwijsgroep hoe de personele samenstelling in het nieuwe schooljaar is. En waar iemand geplaatst gaat worden.

- vooroordelen die men kan hebben over andere diensten/scholen proberen weg te nemen dmv zichtbaar maken wat er op andere plaatsen gebeurt
- schoolleiding en IB-ers (nog) meer bij het groepsgebeuren betrekken zodat ze ook echt weten/zien wat er zich in de groepen afspeelt

Communicatie naar personeel op de werkvloer

Efficient werken op de werkvloer. Wat moet nu echt , waar kunnen we niet om heen en wat hoeft niet perse? Zo kunnen we zelf prioriteiten stellen en kunnen we op sommige momenten zelf kiezen waar we onze energie in willen steken. Onze passie achterna!!!
Iedere school heeft zijn eigen doelgroep. Laat ons ook 3 verschillende scholen blijven met ieder zijn eigen identiteit en zijn eigen doelgroep! Samenwerken is prima maar wel ieder zijn eigen identiteit!!!!

personele bezetting in de groepen. Het is nu allemaal erg krapjes.

ANTWOORDEN OP OPEN VRAGEN

Impuls

12c) Wat zijn volgens jou de twee belangrijkste punten die Onderwijsgroep Buitengewoon kan verbeteren?

- Tijd om samenwerking op de werkvloer binnen verschillende scholen vorm te geven. Leren van elkaar. De basis is hiervoor gelegd (dmv programma's), maar ik krijg het gewoonweg niet ingepland mijn tijd. Terwijl ik het geweldige initiatieven vind.
- Verder profileren naar 'buiten'.

betere communicatie
de schoolleiders vaker op de werkvloer

Verminderen werkdruk!!!

- Betere omgangsregelingen met vervangers en hier duidelijkheid in geven.
- Zorgen dat er één lijn getrokken wordt binnen de stichting wat betreft werkafspraken en regels.

We moeten er voor zorgen dat de basis (het werken met de leerling) weer op de eerste plaats komt. Hier hoort ook tijd voor voorbereidingen bij.

meer openheid

Op stichtingsniveau de leerling meer centraal; meer inhoudsgericht i.p.v. organisatiegericht.

Meer tijd en aandacht voor implementatie van veranderingen t.b.v. borging.

de al lang in dienst zijnde mensen die altijd goed gefunctioneerd hebben in dienst houden ondanks een opgelopen beperking., passend werk creëren net zoals we passend onderwijs voor de leerling verzorgen. Meer geld naar de werkvloer, onderwijspersoneel en leerlingen en minder naar bestuursbureau, meer aandacht voor de werkomstandigheden van personeel op de scholen

Budgethouderschap bekijken> Verlichting van de administratie betekent nu verzwarende bij de budgethouders: dus verplaatsen van het probleem.
Meer transparantie van schoolleiding richting hele team> Gebeurt nu alleen tijdens studiedagen. Dit is mijn ogen te weinig. Dus vaker info delen (o.a. wat voor bijzonderheden staan er voor komende tijd op de planning, wat speelt er binnen school wat belangrijk is voor het hele team, wat speelt er op stichtingsniveau waar wij op school wat mee moeten ed)
Kijkje in de keuken bij elkaar (eigen team) is praktisch gezien lastig uitvoerbaar.

Aan de slag!

Aan de slag!

Categorie licht groen





Aan de slag!

Jullie resultaten liggen rond het gemiddelde van de organisatie en/of benchmark. Het is belangrijk om met elkaar stil te staan bij zowel de positieve als de verbeterpunten. De manier waarop jullie met de resultaten omgaan bepaalt of jullie als team vooruit gaan (richting categorie groen), stil blijven staan óf zelfs achteruit gaan (richting categorie rood).

TIP! Samen aan de slag!

Plan een bijeenkomst in van ongeveer twee uur om samen de resultaten te bekijken, te vieren en een actieplan te maken.

stap 1

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 2

Hoe kunnen we deze punten behouden en of verbeteren?

Besprek 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

Verschillende groepjes kunnen tegelijkertijd verschillende punten uitwerken.

stap
3

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! Hulp

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

stap
4

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.



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.

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:
