

## Analyse tevredenheidsonderzoeken

### Inleiding

Op Talentrijk willen we kritisch blijven kijken naar het onderwijs dat we geven. Kwaliteit bewaken en monitoren is een cyclisch proces en heeft continu onze aandacht. Dat betekent, dat systematisch zaken worden veranderd en doorontwikkeld. Om te monitoren of deze ontwikkelingen ook recht doen aan de beleving van onze kinderen, ouders en medewerkers, zetten we tevredenheidsonderzoeken uit. Via deze tevredenheidsonderzoeken halen we input op en ontvangen we (constructieve) feedback van diverse geledingen hoe men over Talentrijk en haar ontwikkelingen denkt.

Voorheen werden 1 keer per 4 jaar de volledige tevredenheidsonderzoeken afgenomen (wettelijke verplichting). Binnen QliQ Primair Onderwijs zijn we tot een model gekomen, waarin elk jaar de vragenlijsten van één blok worden aangeboden aan de drie doelgroepen (kinderen, ouders en medewerkers). Op deze manier kunnen we gericht acties uitzetten en gaat er een cultuur ontstaan waarbij het bevragen van elkaar een groot goed is.

De termen die we gebruiken voor de afzonderlijke groepen/vragenlijsten zijn als volgt:

- o Voor de kinderen is er het 'Schoolbelevingsonderzoek kinderen' (SBOK)
- o Voor de ouders is er het 'Ouderbetrokkenheidsonderzoek' (OBO)
- o Voor de medewerkers hebben we het 'Medewerkersinzetbaarheidsonderzoek' (MIO)

Elk kindcentrum bepaalt zelf welk blok in welk jaar aan bod komt (passend bij de eventuele ontwikkelingen op dat moment). In een periode van vier jaar dienen alle blokken aangeboden te zijn. De thema's komen aan bod in de vragenlijsten voor zowel de kinderen, de ouders als de medewerkers. Hieronder een schematische weergave van de thema's en blokken:

| Blok   | Thema                                      |
|--------|--------------------------------------------|
| Blok 1 | Relatie                                    |
| Blok 2 | Aanbod                                     |
| Blok 3 | Identiteit/ imago en Persoonlijke beleving |
| Blok 4 | Communicatie/ informatie en Facilitering   |

Op de volgende pagina zullen we een samenvatting noteren van de conclusies en resultaten uit de diverse onderzoeken. Ook worden er suggesties gedeeld voor de acties die genomen kunnen worden.

## Schoolbelevingsonderzoek (SBOK)

### Conclusies

De resultaten van het schoolbelevingsonderzoek, ingevuld door de kinderen uit leerjaar 6 t/m 8, laten een positief beeld zien. Er is sprake van een gemiddelde tevredenheid.

Wanneer we inzoomen valt op dat kinderen de leerkrachten en werkplekken als positief ervaren. Daarnaast kunnen kinderen goed aangeven of ze bepaalde vakken als makkelijk of moeilijk ervaren en waarom.

De kinderen geven aan dat de leerkrachten goed kunnen uitleggen en dat zij een groot vertrouwen hebben in de kinderen. Vrijwel alle kinderen geven aan dat ze zelfstandig kunnen werken wanneer de leerkrachten dit van ze verwachten.

Veel kinderen geven aan dat de aangeboden opdrachten/taken te makkelijk en/of te moeilijk zijn. Daarbij zien we ook dat kinderen de uitdagende opdrachten als makkelijk ervaren óf deze onvoldoende tot hun beschikking hebben. Ongeveer de helft van de kinderen geeft aan dat de leerkracht hen onvoldoende helpt met het plannen van de weektaak. Op basis van de antwoorden die kinderen gegeven hebben, kunnen we concluderen dat het van belang is om de taak meer te personaliseren.

### Acties

- In schooljaar 2023-2024 staat 'de taak' op de planning. Het team gaat met elkaar in gesprek over de visie op de taak en formuleert daarbij uitgangspunten. Ook de kinderen van de kinderraad worden gevraagd om hun mening en deze wordt meegenomen in het ontwerp.
- Het team gaat een taak ontwikkelen waarbij eigenaarschap van kinderen centraal staat. De taak is gepersonaliseerd; dit betekent dat er aanpassingen op het niveau van individuele kinderen worden gedaan.

## Ouderbetrokkenheidsonderzoek (OBO)

### Conclusies

Ongeveer 30% van de respondenten heeft het onderzoek ingevuld. We zien een hoge score op veiligheid, pedagogische relatie en extra zorg. Uit de opmerkingen die de ouders maken komt naar voren dat een groot deel van de ouders (19 keer benoemd) tevreden is over ons kindcentrum en geen aanvullingen heeft.

De tips en opmerkingen die ouders maken zijn vooral gericht op de communicatie (13 keer benoemd), het gebouw (10 keer benoemd) en het inzicht krijgen in de ontwikkeling van hun kind (10 keer benoemd).

Een aandachtspunt is de actieve deelname van ouders. Het gaat hierbij met name om de stellingen 'ik stimuleer andere ouders om naar (ouder)bijeenkomsten te gaan' en 'ik ken de andere ouders van de kinderen die bij mijn kind in de klas zitten'.

### Acties

- We gaan afspraken maken binnen de verschillende LeerRijken over de frequentie van de geplaatste berichten via Kwieb.
- LeerRijk 2 informeert ouders bij de start van een nieuw thema middels een brief over de doelen en activiteiten die horen bij dit thema.
- Binnen het team maken we afspraken over inloophmomenten, zowel vóór als na schooltijd. Tijdens deze inloophmomenten kunnen ouders zien op welke manier aan de verschillende doelen gewerkt wordt.
- Bij het ophalen en wegbrengen van de kinderen zijn ouders/verzorgers welkom op de speelplaats.
- Samen met onze lcoach en Kwieb gaan we bekijken hoe we nieuwe informatie helder kunnen delen met onze ouders. Hierbij komt de Talentpost te vervallen.

- Tijdens de informatie-avond aan het begin van het schooljaar informeren we onze ouders jaarlijks over de inloop, verslaglegging, gesprekkencyclus en het aanbod in het leerjaar waar hun zoon/dochter in zit.
- We gaan in gesprek met de ouders van de MR en de OV over de manier van communiceren. Zijn de opmerkingen vanuit het ouderbetrokkenheidsonderzoek herkenbaar?

## Medewerkersinzetbaarheidsonderzoek (MIO)

### Conclusies

Uit het onderzoek komt naar voren dat er sprake is van een mooie score van de medewerkers. Er wordt hoog gescoord op alle onderdelen, behalve op het onderdeel 'vakbekwaamheid'. Hierbij wordt zeer hoog gescoord. Er zijn geen knelpunten die naar voren komen.

Door het team wordt het contact met de leidinggevende ook als positief ervaren, men geeft aan dat ze altijd bij hun leidinggevende terecht kunnen en dat de leidinggevende voldoende ruimte geeft om tot de beste oplossing te komen.

Vrijwel het gehele team (96%) geeft aan (zeer) gemotiveerd te zijn. Daarnaast geeft 100% aan dat er sprake is van een (zeer) hoge effectiviteit werkgerelateerde capaciteit.

Bij de organisatie-effectiviteit zijn er twee onderwerpen die nog kunnen groeien, namelijk het werkoverleg, de focus op resultaat en de feedbackcultuur.

### Acties

- Door het voeren van inhoudelijke gesprekken ontstaat een gezamenlijke norm over verschillende onderwerpen. Wanneer de norm helder is, kun je ook met elkaar afspraken maken en het gesprek aangaan op het moment dat iemand zich wel/niet aan de afspraken houdt. Hierdoor wordt de professionele cultuur versterkt en kan feedback gegeven worden op de inhoud en niet op de persoon.
- Nu we de methodes steeds meer als bronnenboek gebruiken, ontstaat de behoefte om met elkaar in gesprek te gaan over het volgen van de kinderen. Hoe doen we dit? Wat vinden we daarvan? Wat gaat goed en wat kan beter? De uitkomsten hiervan leggen we vast in ons toetsbeleid.
- Om het werkoverleg meer structuur en inhoud te geven, gaan we onderzoeken welke onderlegger helpend kan zijn om deze werkoverleggen nog beter vorm te kunnen geven.