



Tevredenheidsonderzoek 2022  
Leerlingen, ouders/verzorgers en medewerkers

## Voorwoord

Het is inmiddels de zesde keer dat we een groot kwaliteitsonderzoek doen bij CSG Liudger. In 2007, 2010, 2013, 2016 en in 2019 zijn vergelijkbare onderzoeken gedaan. In mijn voorwoord bij de vorige rapportage heb ik aangegeven waarom we deze onderzoeken doen. Ik herhaal het nog maar eens.

We stellen ons de volgende vijf vragen bij het doen van kwaliteitsonderzoek:

1. Doen we de goede dingen?
2. Doen wij die dingen ook goed?
3. Hoe weten wij dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat doen we met die wetenschap?

De kwaliteitsonderzoeken zijn dus een middel om (nog) meer tevredenheid over het onderwijs, de begeleiding en zorg, de identiteit, de organisatie, de communicatie en al die andere zaken die voor een school van belang zijn te krijgen. Daarbij staat het werken aan de kwaliteit van ons onderwijs, anders gezegd het leren van leerlingen centraal.

We krijgen als het ware op grote schaal feedback op belangrijke onderdelen van ons werk. Het is voor iedereen in en buiten de school van groot belang om kennis te nemen van de uitkomsten. Omdat we transparant zijn in de manier waarop we de dingen doen, wordt het algemene verslag van de tevredenheidsonderzoeken ook gepubliceerd via onze website.

Medewerkers, leidinggevenden, onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel, ouders in klankbordgroepen en ouderraden, leerlingen in leerlingenraden, de medezeggenschapsraad en de raad van toezicht hebben een goed middel in handen om de sterke punten van CSG Liudger te zien. Maar ook kunnen ze van iedereen in de school vragen om de verbeteringen die nodig zijn op basis van de uitkomsten van de onderzoeken ter hand te pakken.

Daar ligt een opdracht voor iedereen die in de scholengemeenschap werkt.

Joop Vogel,  
College van Bestuur

## Inhoudsopgave

Hoofdstuk	Paginanummer
1. Inleiding	4
2. Tevredenheid locatie Raai	5
3. Tevredenheid locatie Splitting	6
4. Tevredenheid locatie Burgum	7
5. Tevredenheid locatie HAVOtop	8
6. Tevredenheid locatie Waskemeer	9
7. Tevredenheid locatie De Ring	10
8. Tevredenheid Centrale Diensten	11
9. Totaalbeeld CSG Liudger	12

## 1. Inleiding

### Inleiding

Eens in de drie jaar nemen we binnen de hele scholengemeenschap van CSG Liudger een tevredenheidsonderzoek af onder alle medewerkers, leerlingen en ouders/verzorgers. In de rest van het rapport wordt gesproken over ouders, maar daar kunt u ook 'verzorgers' lezen.

In deze rapportage wordt een analyse gegeven van de uitkomsten per locatie. Onderaan elke locatie staan de links naar de resultaten per vragenlijst. Het doel van de tevredenheidsonderzoeken is het monitoren van de tevredenheid, waardoor de kwaliteit van het onderwijs en/of de organisatie verbeterd kunnen worden.

### Methode

De leerlingen hebben het onderzoek digitaal op school ingevuld. Middels een code konden de leerlingen inloggen op de website van VOspiegel. De leerlingen kregen van hun mentor/coach of begeleidende docent instructies over het invullen van de vragenlijst. Voor locatie De Ring is de eigen vragenlijst van PROZO! afgenomen.

De ouders hebben per e-mail een uitnodiging ontvangen met een invulinstructie en link naar de digitale vragenlijst van VOspiegel. De ouders van locatie De Ring konden de vragenlijst invullen via PROZO! De onderzoeksperiode bedroeg twee weken in de periode eind maart t/m begin april. Na een week zijn er door de scholen herinneringen verstuurd.

Ook alle medewerkers hebben per e-mail een uitnodiging ontvangen met daarin een invulinstructie en een link naar de vragenlijst. De onderzoeksperiode was gelijk aan die van de ouders. Er is eenmaal een herinnering verstuurd.

### Vragenlijsten

De enquêtes zijn afgenomen met het systeem VOspiegel. Hierbij is gebruik gemaakt van de standaard vragenlijst voor leerlingen en ouders van Vensters. Deze vragenlijst wordt landelijk gebruikt. De resultaten van deze onderzoeken worden doorgezet naar de inspectie en naar [www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl). Daarnaast zijn er net als voorgaande jaren identiteitsvragen aan toegevoegd. Niet alle vragen zijn gelijk aan de vragen die gesteld zijn in 2019. Waar mogelijk worden de resultaten van 2022 vergeleken met de resultaten van 2019.

De vragenlijst voor medewerkers is veelal hetzelfde gebleven ten opzichte van de vorige keer. De resultaten worden dan ook vergeleken met de uitkomsten van 2019.

### Prestatie indicatoren

Bij alle vragenlijsten is gewerkt met een 5-puntsschaal. In 2019 en 2016 is gewerkt met een 10-puntsschaal. Voor een goede vergelijking is een formule toegepast en zijn de resultaten van 2022 omgezet zodat ze met 2019 en 2016 vergeleken kunnen worden.

## 2. Tevredenheid locatie Raai

### Leerlingen

De gemiddelde score van leerlingen over tevredenheidsitems laten een heel lichte daling (6,8 naar 6,7) zien; het rapportcijfer dat leerlingen de school geven is met 0,1 gestegen tot 6,6. De leerlingen voelen zich veilig op school, zijn tevreden over de sfeer en gaan met plezier naar toe (positieve scores op pesten, discriminatie en pijn doen); de tevredenheid over de omgang met leerlingen is zelfs met 0,9 gestegen. De sterkste stijging betreft de werking van ICT op school.

De waardering voor afwisseling in de les (werkvormen, ICT, presenteren etc.) is met een punt gedaald naar 6,1. De aansluiting bij de actualiteit in de lessen is van 4,6 naar 4,3 gedaald en moet volgens leerlingen dus echt beter. De uitleg van docenten vinden de leerlingen voldoende (6,5).

De leerlingen zijn tevreden over hun mentor (7,7). Het rekening houden met sterke en zwakke punten verdient meer aandacht. Ook de begeleiding op vervolgstudie kan beter. De hulp bij persoonlijke problemen van leerlingen verdient ook aandacht.

Leerlingen vinden dat de communicatie met hen ook aandacht verdient en zien graag dat hun mening meer telt. Ze geven de zichtbaarheid van een christelijke school een lagere score (5,1) en ervaren dat leerlingen en docenten die christelijk zijn worden gerespecteerd.

### Ouders

Ouders waarderen de stelling "Mijn kind gaat met plezier naar school" met een 6,9. De tevredenheid van ouders scoort over het geheel gemiddeld een 6,8 en dat is bijna een volle punt lager dan in 2019. Het enige onderdeel waar een iets hogere score gegeven is, is voor de beschikbaarheid van ICT-middelen. Ouders zijn tevreden (7,5) over de aansluiting van het onderwijs op het niveau van het kind en de wijze waarop ouders op de hoogte gehouden worden van belangrijke gebeurtenissen. Op veel onderdelen waar ouders vorige keer aangaven tevreden te zijn, wordt nu een voldoende gegeven, op één onderdeel na dat nu aandacht verdient: de school zorgt dat mijn kind geïnteresseerd is in de lesstof.

Talentontwikkeling, stimulans om je best te doen en een goede voorbereiding op wat je in de samenleving tegenkomt scoren net voldoende. Ouders zijn wel tevreden over de mentor, maar willen graag meer geïnformeerd worden over de vorderingen van hun kind en kunnen minder makkelijk contact krijgen met school. Ouders waarderen ook de aanpak van pesten op school minder dan de vorige keer. Er is tevredenheid over het respect voor leerlingen en docenten die christelijk zijn, maar ouders willen graag dat er meer aandacht is voor de wijze waarop de christelijke identiteit tot uiting komt.

### Medewerkers

De medewerkers zijn tevreden over hun werkzaamheden en de arbeidsomstandigheden en waarderen die beide met een 7,5. De hoogste scores zijn voor veilige werkomgeving en het gevoel een bijdrage te leveren. De mate waarin collega's betrokken worden bij veranderingen verdient aandacht. Collega's geven aan zich fit te voelen en hun werk goed aan te kunnen. Er is een flinke stijging van de ervaren werkdruk (van 5,2 naar 7,3). Ze geven weliswaar aan dat er voldoende tijd is om de taken naar behoren af te maken, maar vinden dat de schoolleiding meer rekening moet houden met de werkdruk. Medewerkers hebben goed contact onder elkaar en met hun leidinggevende en zijn tevreden over de samenwerking. Niettemin kan het werkoverleg beter en vraagt het aanspreken op gedrag aandacht. Medewerkers willen graag op deze school blijven werken, hebben het gevoel dat ze er passen en geven aan achter de doelstellingen te staan. De ontwikkelingsmogelijkheden en beloning worden als voldoende gewaardeerd. De organisatie moet echt beter. Hier ligt een duidelijke taak voor de schoolleiding, omdat collega's aangeven dat ze niet voldoende weten wat er leeft onder de collega's, dat de communicatie vanuit de schoolleiding en tussen de afdelingen beter moet en dat er meer vanuit een duidelijke visie leiding moet worden. Ook de zichtbaarheid van de christelijke identiteit van de school is een aandachtspunt.

[Raai - Leerlingen](#)

[Raai - Ouders](#)

[Raai - Medewerkers](#)

### 3. Tevredenheid locatie Splitting

#### Leerlingen

De leerlingen geven een algemene score van een 7, dit geeft aan dat ze in het algemeen tevreden zijn over de school. We zien zelf ook een goede sfeer op school met gemotiveerde collega's die er samen iets van willen maken. Leerlingen geven aan dat er in de les niet/weinig over het nieuws wordt gepraat. De lestijd is hand nodig om de lesstof door te nemen. Door corona is er veel uitval geweest waardoor dit beeld versterkt is. Volgend schooljaar willen we in klas 1 t/m 3 minimaal twee keer per week starten met het jeugdjournaal zodat het gesprek over het nieuws op gang wordt geholpen. Hiernaast geven leerlingen aan dat ze niet veel merken van de christelijke identiteit. Het is van belang dat we minimaal drie keer per week de les opstarten met de dagopeningen vanuit de Oase. Per afdeling wordt de verdeling bepaald. Daarnaast is het van belang dat collega's letten op het gedragen en taalgebruik van de leerlingen en hier zo nodig op handelen. Leerlingen willen graag meer hun mening geven en dat hier iets meer wordt gedaan. De leerlingpanels zijn de afgelopen twee schooljaren niet of nauwelijks bijeengekomen. Het komende jaar gaan we ons inzetten om de leerlingpanels opnieuw te activeren zodat leerlingen mee kunnen denken en praten over de activiteiten in de school. Het laatste punt wat vanuit de leerlingen wordt aangegeven is dat de afwisseling in de lessen is gedaald. Dit is deels te verklaren door het aantal digitale/hybride lessen. De focus voor volgend schooljaar is om de lesuitval minimaal te houden zodat er genoeg ruimte is binnen de lessen om afwisseling te bieden. Ook door het inzetten van bijzondere weken zoals de groene weken.

#### Ouders

Dit onderzoek geeft aan dat ouders over de gehele linie iets minder tevreden zijn dan drie jaar geleden. Dit is deels te verklaren door de twee corona jaren. Hierdoor is er minder intensief contact geweest tussen de ouders en de school. Nu we weer fysiek les kunnen geven willen we het contact met de ouders versterken door gerichtere communicatie in de vorm van nieuwsbrieven en een extra mogelijkheid aanbieden om op school te komen om de voortgang van hun kind met de mentor te bespreken. De ouders geven aan zeer tevreden te zijn over de mentor/coach. De mentor/coach heeft in deze corona periode nog meer de rol van verbinder gekregen tussen school en ouders. Dit willen we op zijn minst behouden en waar mogelijk uitbreiden. Ouders merken dat hun kind minder geïnteresseerd is in de lesstof. Wij merken ook dat de leerlingen weer volledig in het ritme van school moeten komen. De interesse in de leerstof moet weer groeien, dit is niet van de ene op de andere dag te organiseren. Als er weer een normaal ritme is na de zomervakantie, dan is het realistisch te verwachten dat de interesse in de leerstof in voorjaar 2023 weer op niveau is. Er kan dan nl. ook weer tijd ontstaan om de leukere dingen in een les te doen die nu door tijdgebrek niet mogelijk waren. Ook geven ouders aan dat ze in minder mate ervaren dat hun kind op een christelijke school zit. De ouders die bewust voor een christelijke school kiezen verwachten meer herkenbare uitingen van het christelijk geloof. Voor elke klas worden binnen de afdeling afspraken gemaakt op welke dagen er vanuit Oase of een vergelijkbare handleiding de dagopening plaatsvindt.

#### Medewerkers

In het geheel zijn medewerkers trots om op de Splitting te werken en ervaren ze het als een fijne werkplek. Daarbij wordt welk aangegeven dat de locatie niet als één geheel, maar als 4 afdelingen wordt ervaren. Door het realiseren van één personeelskamer willen we bijdragen aan het gevoel van eenheid. De communicatie kan volgens de medewerkers beter. Dit willen we verbeteren door ontmoetingsmomenten te organiseren en tweewekelijks een nieuwsbrief met inbreng vanuit alle afdelingen te verspreiden. Ook medewerkers geven aan dat de christelijke identiteit onvoldoende zichtbaar is. Dit onderwerp willen we op de agenda's van de afdelingen plaatsten om het gesprek over de christelijke identiteit te stimuleren. Medewerkers geven aan dat de administratieve last zwaar voelt. Het is goed om helder de communiceren wat geadmistreerd moet worden en wat niet perse nodig is. Een ander verbeterpunt zijn de roosters. Dit komt ook deels door de extra belasting die de coronatijd mee heeft gebracht. Door extra inzet van een dagroostermaker wordt dit voor komend schooljaar verbeterd. Het beoordelingssysteem is wel verbeterd maar kan nog doorontwikkeld worden (LC/LD procedures). Er wordt gekeken naar een eenduidigere handswijze.

[Splitting - Leerlingen](#)

[Splitting - Ouders](#)

[Splitting - Medewerkers](#)

#### 4. Tevredenheid locatie Burgum

Gezien het roerige jaar, vooral door roosterproblematiek zijn we erg tevreden met de uitkomsten van de leteo, oteo en meteo. Veel punten laten zelfs een verbetering zien t.o.v. voorgaande jaren. Toch zijn er punten die echt beter kunnen. Bij de oteo merk je dat er over de gehele lijn een lagere tevredenheid is dan vorig jaar. We weten vanuit gesprekken dat dit vooral komt door ontevredenheid t.a.v. roosterproblematiek in combinatie met lesuitval. Men 'vond er wel wat van' en wat je daarin ziet is dat ouders dat op het gehele gevoel qua school plakken.

##### Leerlingen

Het is mooi om te zien dat een punt als 'de omgang met leerlingen' de afgelopen jaren zo sterk gestegen is, dat kinderen met (iets) meer plezier naar school komen en dat we een veilige school hebben. Dit past bij wie we als THS willen zijn. Wat echter wel opmerkelijk is, is dat wordt aangegeven dat leerlingen maar matig tevreden zijn met de hulp die ze ontvangen bij een persoonlijk probleem. Dit herken ik niet zo goed. Maar schijnbaar moeten we dan toch nog beter communiceren welke hulp er is. Ook zien we dat het gevoel van veiligheid heel goed is, maar wel iets lager is dan voorheen. We hebben een vrij roerige periode achter de rug en je merkte dat leerlingen echt weer moesten wennen aan school na de corona periode. Dat leidde tot veel 'onstuimig' gedrag en best veel akkefietjes. Gelukkig is die onrust ondertussen weer voorbij. Actualiteit was een zwak punt. Daar hebben we aandacht aan besteedt. We zien een stijging, maar dit is nog steeds onvoldoende. We moeten dit blijven checken bij de lesbezoeken en in teammeetings en bv. de Sa Dwaande. Dit nemen we volgend jaar mee in ons locatieplan als separaat punt. Mede omdat dit ook het vakoverstijgend denken kan helpen.

Leraren mogen nog wel meer afwisselend les geven. Vorig jaar waren docenten i.v.m. corona heel creatief en dat leverde een hoge score op. Nu zie je dat iedereen weer wat meer terug gaat naar normaal. Blijven prikkelen dus om inspirerend les te geven met aandacht voor tienerbrein en het betekenisvol maken. Check middels lesbezoeken en inspiratie door o.a. schoolopleiders. Communicatie en de mening mee nemen van de leerling kunnen we verbeteren.

Gelukkig hebben we weer een mooi cijfers m.b.t. het respecteren van de christelijke identiteit. Daarentegen scoren we echt flink onvoldoende waar het gaat om dat je merkt dat je op een christelijke school zit. We zetten de vieringen al weer anders/beter op, maar zullen vooral qua dagopeningen moeten aanscherpen. En misschien ook in gedrag van leerlingen en taalgebruik onderling. De genoemde punten kunnen docenten ook met regelmaat terugvragen aan de leerlingen. Dus vaker feedback vragen aan leerlingen. Daarnaast zijn lesbezoeken cruciaal om hierop feedback te kunnen geven. I.v.m. de roosterproblematiek hebben deze veel te weinig plaatsgevonden, maar dat moet/zal wel weer worden opgepakt.

##### Ouders

De oudertevredenheid is nog steeds voldoende/ruim voldoende, maar je ziet wel op veel punten een achteruitgang. We zijn van een 'prachtig rapport' naar een 'ok rapport' gegaan. Dat lag in de verwachting, maar dat willen we natuurlijk volgend jaar niet nog een keer zo zien. De daling is bijna over de gehele lijn. Dit matcht met wat we ook in de praktijk hoorden. Het was een roerig jaar en dat hebben ouders ook gemerkt en ervaren. Het is zaak om goed te blijven communiceren, ook juist over positieve zaken. We sturen voor elke vakantie een nieuwsbrief naar ouders en nu corona voorbij is, kunnen we ook weer de vele mooie dingen van ons onderwijs laten zien. De belangrijkste interventie zal echter vooral het zorgen voor een goed rooster zijn en voor weinig lesuitval. We zijn ervan overtuigd dat dan de cijfers weer zullen stijgen.

##### Medewerkers

Qua medewerkerstevredenheid zien we dat we over het algemeen mooie cijfers hebben. Een aantal cijfers zijn wat lager dan vorig jaar, maar we zijn ook blij dat een aantal trends mooi stijgend zijn. Zo zien we dat collega's steeds meer het gevoel hebben in onderwijsontwikkelingen te worden meegenomen. Dat geldt ook voor het rekening houden met de werkdruk en de tevredenheid over de direct leidinggevende. Daar zijn we ook heel bewust mee bezig. Qua rooster is de teruggang goed verklaarbaar vanuit de roosterproblematiek. Op het gebied van organisatie/communicatie maken we goede stappen en zijn we uit de rode cijfers. Wel hebben we nog een stap te maken t.a.v. communicatie tussen de afdelingen. Dat is een gevoelig punt uit het verleden, maar ook daar maken we vorderingen. Al met al zijn we, zeker als je bedenkt wat voor organisatorisch ingewikkeld jaar we dit jaar hebben, heel tevreden met de meteo uitkomsten.

[Burgum – Leerlingen](#)

[Burgum - Ouders](#)

[Burgum - Medewerkers](#)

## 5. Tevredenheid locatie HAVOtop

### Leerlingen

Het is erg fijn dat onze leerlingen de school als erg veilig ervaren. Hier zetten we ons dagelijks voor in en dit blijven we ook zeker doen. Leerlingen zijn daarnaast tevreden over de manier waarop er interactie plaatsvindt tussen personeel en leerlingen. Er zijn echter ook verbeterpunten. Deze liggen op verschillende vlakken. Zo geven leerlingen aan dat er een tekort is aan begeleiding op persoonlijke ontwikkeling. Dit willen we verbeteren door te onderzoeken wat er nodig is om een coachend mentoraat te borgen. Ook de begeleiding richting de vervolgstudie is een verbeterpunt. Daarnaast zien we dat er onvrede is over het gebrek aan afwisseling in de les en het rekening houden met sterke en zwakke punten van de leerlingen. Volgend schooljaar gaan we inzetten op interne differentiatie in de klas en gaan we onderzoeken hoe we beter vakoverstijgend kunnen werken. Daarnaast is het van belang dat onze ICT (met name de leenlaptops) ten alle tijde goed werken.

### Ouders

Ouders ervaren de communicatie vanuit de school als een punt van aandacht. Binnenkort volgt er vanuit de ouderklankbordgroep een inloopavond met als thema een open gesprek over verbetermogelijkheden. Op deze manier kunnen we de uitkomsten van dit onderzoek beter duiden en kunnen ouders meedenken aan oplossingen. Daarnaast hopen we hierdoor nieuwe ouders te werven voor de ouderklankbordgroep zodat we deze actieve groep ouders meer kunnen betrekken bij het onderwijs en eventuele vraagstukken.

Daarnaast geven ouders aan dat rooster een groot probleem is bij de HAVOtop. Dit was inderdaad het geval. Het rooster is voor ons een groot aandachtspunt en op dit moment onder controle.

### Medewerkers

De medewerkers ervaren een hoge mate van werkdruk. Hierbij komt ook het gebrek aan duidelijke afspraken over werkzaamheden en de omvang hiervan ter sprake. Voor de zomervakantie willen we de normjaartaken afgestemd en ondertekend hebben. Hierdoor is er meer inzicht in de taken en de omvang. De betrokkenheid op onderwijsinnovatie wordt niet altijd sterk gevoeld door iedereen. Volgend schooljaar wordt er aan de medewerkers meer feedback en betrokkenheid gevraagd als het gaat om onderwijsontwikkeling. Dit staat ook in het jaarplan en wordt dit schooljaar nog mee gestart. De balans tussen werk en privé loopt sterk uiteen. In het jaargesprek tussen de teamleider en medewerker wordt voortaan duidelijk stilgestaan bij werkdruk en balans werk/privé (welzijn).

[HAVOtop - Leerlingen](#)

[HAVOtop - Ouders](#)

[HAVOtop - Medewerkers](#)



## 6. Tevredenheid locatie Waskemeer

### Leerlingen

Vanuit de resultaten bij de leerlingen zien we zowel positieve feedback als verbeterpunten. De school wordt positief beoordeeld door de leerlingen met gemiddeld een 7. Daarnaast geven leerlingen aan de school als een veilige plek te ervaren. We zijn blij met deze uitkomst en denk dat onze manier van lesgeven en de betrokkenheid bij de leerlingen hierbij helpt, dit blijven we dan ook zeker doorzetten en constant aan werken.

Een verbeterpunt is dat de lessen al enige tijd niet voldoende aansluiten bij het nieuws en de belevingswereld van onze leerlingen. Dit is mogelijk te verklaren door de beleefde tijdsdruk in de lessen, de druk om het lescurriculum te behandelen in een bepaalde tijd. Om de lessen meer betekenisvol te maken worden de docenten geactiveerd om enigszins los te komen van de methode. Daarnaast ligt er een opdracht om goed naar het curriculum te kijken: wat moet in de les, wat kan door zelfstudie en keuzewerkijd (KWT)? Door efficiënter om te gaan met het programma en te gaan werken vanuit de bedoeling van ons onderwijsprofiel, zal er meer tijd ontstaan om in de lessen aandacht te besteden aan het nieuws. Ook kan hier in KWT-uren ruimte voor gecreëerd worden.

### Ouders

De trend is dat ouders uitermate tevreden zijn over de school. Wel zien we dat er “voldoende” wordt gezien dat leerlingen op een christelijke school zitten, terwijl de rest van de aspecten structureel als “goed” wordt beoordeeld. De populatie docenten is niet allemaal christelijk. Wel dragen zij de normen en waarden over die passen bij het christelijke geloof. Er wordt aandacht besteed aan christelijke activiteiten, maar het is niet een groot speerpunt op de locatie. Om hier meer aandacht aan te besteden willen we een rolmodel zijn in het uitdragen van de christelijke identiteit. Om dit te realiseren willen we de nadruk blijven leggen op het houden van dagopeningen.

### Medewerkers

De collega's geven aan goed bij de organisatie te passen. Verbeterpunten zijn de werkdruk, die te hoog wordt ervaren en de mogelijkheden voor ontwikkeling. De hoge werkdruk komt door een aantal factoren. Corona heeft daar impact op gehad. Er lopen een aantal onderwijsontwikkelingen. In coronatijd was het voor veel collega's lastig om hier actief mee aan de slag te gaan. De collega's hadden de focus op het überhaupt goed onderwijs kunnen bieden. Dit jaar lopen deze ontwikkelingen in sneltreinvaart door. Wellicht moeten we iets meer focus aanbrengen. De organisatie is waar mogelijk informeel en er is best veel mogelijk. We zijn een klein team en de betrokkenheid is groot.

In het nieuwe locatiejaarplan gaan we inzetten op minder speerpunten en deze goed uitwerken. In de gesprekken met de collega's willen we toe werken naar meer eigenaarschap en de collega's ook uitnodigen eigenaar te worden van hun eigen ontwikkelproces. Daarmee willen we de collega's activeren zélf aan te geven wat zij nodig hebben op het gebied van op de juiste plek zitten en bijvoorbeeld scholing.

[Waskemeer - Leerlingen](#)

[Waskemeer - Ouders](#)

[Waskemeer - Medewerkers](#)

## 7. Tevredenheid locatie De Ring

### Leerlingen

We moeten constateren dat de deelname onder leerlingen bij deze enquête lager lag dan twee jaar geleden. Hierover is binnen het team reeds gesproken. Dat moet een volgende keer echt beter. Wij voelen ons daar verantwoordelijk voor en zullen er ter zijner tijd voor zorgdragen dat dit meer aandacht krijgt. Dat gezegd hebbende, kunnen we vaststellen dat het beeld van twee jaar geleden toch wel erg veel lijkt op het beeld van dit jaar. Er zijn enkele lichte verschuivingen waar te nemen. Onze verklaring is dat we er ondanks de samenwerking en ook de coronapandemie in zijn geslaagd om het onderwijs op leerlingenniveau op peil te houden. Dit is een compliment aan het team waard.

De interventies die we gaan inzetten om tot een kwaliteitsverbetering op leerlingenniveau te komen, is toch echt de samenwerking met OSG Singelland De Venen, binnen PRO Drachten. We zijn ervan overtuigd dat alle inspanningen die er de afgelopen jaren zijn gedaan in bijvoorbeeld de ontwikkelgroepen ertoe zullen leiden dat de kwaliteit in brede zin omhoog zal gaan voor de leerlingen van De Ring. Het is belangrijk om hiervoor op korte termijn een meerjarig locatieplan, PRO Drachten voor op te stellen. Hierover zijn gesprekken en we laten ons als directie ondersteunen door Effectief Onderwijs uit Sneek met kwaliteitsborging als uiteindelijke doel.

### Ouders

Ook hier geldt dat er een erg lage respons is. Sterker nog, we zijn van mening dat deze uitkomsten niet representatief zijn. Over de hele linie laat de enquête een dalende lijn zien. Wij denken dat er wel een signaal inzit, maar we hechten er aan te benoemen dat dit louter berust op een aannname van onze kant. Wij denken dat de ouders die de moeite hebben genomen de enquête in te vullen ons iets willen vertellen. We hebben de indruk dat onze ouders zich de afgelopen periode onvoldoende 'gezien en gehoord' hebben gevoeld. Aanleiding hiervoor zijn: de coronapandemie; het hoge ziekteverzuim en dus bovengemiddeld veel lesuitval en de interne gerichtheid van personeelsleden coaches door de samenwerking met De Venen.

De komende weken organiseren we tal van voorlichtingsbijeenkomsten voor ouders/verzorgers over de precieze impact van de samenwerking op het niveau van ouders en leerlingen. Iedereen krijgt de kans, in het bijzonder de ouders/verzorgers van de huidige leerjaren 1 t/m 3 om bijgepraat te worden en vragen te stellen. We hopen dat we daarmee zo nodig veel 'kou' uit de lucht kunnen halen. Het blijft echter altijd afwachten wat de opkomst zal zijn. Daarnaast zullen we vanuit de nieuwe constellatie veel tijd, ruimte en aandacht inrichten in de jaarplanner voor schooljaar 2022-2023 om ouders te betrekken en op school uit te nodigen.

### Medewerkers

De 15 medewerkers van De Ring die de enquête hebben ingevuld, zijn door de bank genomen zeer tevreden met onze school. Er zijn natuurlijk wel zorgen over de werkdruk en impact van PRO Drachten. Gezien de omstandigheden waarin we als team verkeren, is de medewerkerstevredenheid opvallend positief en vooral constructief te noemen. Het team van De Ring blinkt uit in het vormgeven van 'kleine kwaliteit', ingegeven door de schaal waarin we kunnen en mogen werken op dit moment.

Het vraagt blijvend aandacht en onderhoud om te sturen op sfeer en 'kleine kwaliteit' binnen PRO Drachten. Daar ligt een grote uitdaging. Het voert te ver om in deze rapportage een precieze schets hiervan te maken. Ideeën zijn er overigens wel. In een volgend directorium met de bestuurders, zal dit onderwerp wat mij betreft uitvoerig aan de orde komen. In deze fase is er veel aandacht voor (organisatie)structuur (werkdagen, lessen en taken). Deze randvoorwaarden helpen om mensen houvast te bieden en ook oog voor de ander te houden.

[De Ring - Leerlingen](#)

[De Ring - Ouders](#)

[De Ring - Medewerkers](#)

## 8. Tevredenheid centrale diensten

De algemene trend is dat de medewerkers positief gestemd zijn betreffende de stellingen die voorgelegd zijn. Dit wordt onderstreept door naar de positieve afwijking van de standaarddeviatie te kijken. Daarmee kan gezegd worden dat de medewerkers tevreden zijn over hun werk en hun leidinggevende. En dat is in de huidige onrustige setting van een bestuurlijke fusie een mooi resultaat.

### De topscores:

Ik ben tevreden over mijn rooster cq. Werktijden (4,7). Ik beschik over de middelen om mijn werk goed te kunnen doen (4,7) Ik voel me veilig op school (4,8). Ik ben tevreden over mijn direct leidinggevende (4,6).

### De stellingen die aandacht verdienen:

Ik vind mijn werkdruk (3,6). Ik merk dat de schoolleiding rekening houdt met de werkdruk van medewerkers (3,5) Op deze school spreken we elkaar aan op gedrag (3,5). De communicatie tussen de afdelingen verloopt goed (3,1). De communicatie binnen school is goed (3,3). Ik ben tevreden over de wijze waarop de taken binnen de school verdeeld worden (3,5). De schoolleiding is op de hoogte van wat er leeft onder het personeel (3,4). Er zijn voor mij voldoende doorgroeimogelijkheden binnen de schoolorganisatie (3,3). De schoolleiding voert een helder beleid als het gaat om scholing. (3,4). Ik ben tevreden over de beoordelingsstelsel (3,2). De enige keer dat er rond de 2 'mee oneens' is ingevuld, is bij de vraag 'ik heb de afgelopen 3 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te vinden of ga dat de komende 3 maanden doen.'

De positieve uitschieters worden veroorzaakt door het werkklimaat dat door de medewerkers zelf wordt gecreëerd en behouden. Oog hebben voor elkaar is een belangrijk item en wordt gevoed door persoonlijke informatie te delen via app en mail en attenties te sturen wanneer er iets speelt. En vooral het gesprek met elkaar aangaan. Het aansturen op de eigen professionele verantwoordelijkheid en ontwikkeling is een groot goed. Een voorbeeld daarvan uit de vragenlijst is de tevredenheid over rooster cq. werktijden. Eerlijkheid, voorspelbaarheid en aandacht zijn belangrijke items voor de leidinggevendenden. Vooral nu in de fusie blijkt dat de medewerkers tevreden zijn over hun leidinggevende, kan gesteld worden dat dit goed tot uitvoering wordt gebracht.

De bestuurlijke fusie brengt logischerwijs spanning en onrust met zich mee. Er wordt van de afdelingen verwacht in korte tijd veel werk te verzetten voor de harmonisatie. Dat brengt een hogere werkdruk met zich mee. Tweewekelijks wordt er breed geïnformeerd naast de leidinggevende die regelmatig in gesprek gaan met de collega's. De centrale diensten bestaat uit ambitieuze mensen en dat geldt ook voor het schooloverleg. Veel processen liggen momenteel onder een vergrootglas en er vinden veranderingen plaats. Dit heeft (in)direct invloed op de totale scholengemeenschap. Het is verklaarbaar dat mensen zich afvragen of de brede schoolleiding wel in de gaten heeft wat er allemaal leeft onder het personeel. De vraag is overigens of dat ook voor alle onderdelen noodzakelijk is.

De tevredenheid over de communicatie tussen de afdelingen is te verklaren door Corona, er was een beweging ingezet tot intensief beleidsintegraal werken. Dit werd onderbroken door thuiswerken en focus op basis op orde door de effecten van corona. Vervolgens rollen de afdelingen de bestuurlijk fusie in. Hierdoor ligt de focus op de inrichting en werkzaamheden van de eigen afdeling. Dit zijn de twee belangrijkste verklaringen voor de opmerkingen over de communicatie algemeen en tussen afdelingen. Vragen over de taakverdeling, beoordeling en de doorgroeimogelijkheden worden niet naar volle tevredenheid beantwoord. Dat is verklaarbaar omdat de huidige situatie gericht is op het inrichten van een nieuwe organisatie. Deze drie onderdelen zijn voor de nieuwe organisatie nog niet helder. Blijft het functiehuis doorgroeimogelijkheden houden? Hoe ziet de beoordeling er straks uit? Welke taken blijven wel of niet bij mij?

De resultaten van dit onderzoek onderstrepen de belangrijke onderwerpen voor de leidinggevende van de centrale diensten CSG Liudger. Zorgvuldig en transparant communiceren heeft prioriteit binnen de bestuurlijke fusie. Dat de inrichting van de nieuwe organisatie op de korte termijn ten koste gaat van de focus op beleidsintegraal werken is een feit. De onderwerpen taakverdeling, beoordeling en doorgroeimogelijkheden zijn voldoende in beeld voor de inrichting van de ondersteunende diensten van Fierder Onderwijs.

## 9. Totaalbeeld CSG Liudger

In de vorige hoofdstukken is uitgebreid ingegaan op de tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers. Via de links ziet u de scores per vraag. Hieronder wordt een korte samenvatting gegeven van het onderzoek in zijn geheel.

Over het algemeen zijn we binnen CSG Liudger tevreden met de uitkomsten van de onderzoeken. Door de corona zijn het roerige jaren geweest. De werkdruk lag hoog door uitval van personeel en het zowel fysiek als digitaal geven van onderwijs. We hebben gezien dat onze medewerkers onder druk zeer snel moesten schakelen en digitaal vaardig moesten worden. Bedankt aan een ieder voor deze inzet! Daarnaast speelt onder medewerkers (vooral de medewerkers van de centrale diensten) de bestuurlijke fusie een rol. Naast de reguliere werkzaamheden vergt dit veel inzet en afstemming. Het is dan ook van belang dat we oog hebben voor elkaar met als overall doelstelling: goed onderwijs voor al onze leerlingen.

### Leerlingen

Leerlingen van CSG Liudger geven veelal cijfers tussen de 6 en 7. Leerlingen van locatie Waskemeer geven het hoogste rapportcijfer aan de school, namelijk een 7,4. Het laagste rapportcijfer (6,6) wordt gegeven aan locatie Raai. Alle locaties scoren net een paar tiende hoger of lager dan de scores in 2019. Het meest tevreden zijn de leerlingen over de veiligheid. Dit vinden we op al onze locaties ook enorm van belang. Vanuit een veilige omgeving kun je tot leren komen. Op alle locaties zijn alle vragen rondom veiligheid goed gescoord. Ook over het digitale lesmateriaal en het gebruik van ICT op de school zijn de leerlingen tevreden. Hier heeft de school de afgelopen jaren ook op ingezet, fijn dat dit door de leerlingen wordt opgemerkt. Daarnaast valt op dat alle locaties voldoende scoren op 'leerlingen en docenten die christelijk zijn worden gerespecteerd'. Daartegenover wordt op elke locatie aangegeven dat leerlingen onvoldoende merken dat ze op een christelijke school zitten. Elke locatie gaat hierin actie ondernemen.

### Ouders

Over het algemeen zijn de ouders tevreden over de verschillende locaties van CSG Liudger. Bijna alle onderwerpen scoren een voldoende. Bij de vragen rondom het domein 'identiteit' wordt door alle locaties lager gescoord. Het laagst scoort Splitting met een 4,9 op de vraag 'ik merk dat mijn kind op een christelijke school zit'. Bij alle locaties is de score licht gedaald ten opzichte van drie jaar geleden. Wel vinden de meeste ouders dat leerlingen en docenten die christelijk zijn worden gerespecteerd. Het meest positief zijn de ouders over 'de school biedt onderwijs dat aansluit op het niveau van mijn kind'. Ook over de mentoren zijn de ouders erg tevreden. De domeinen waar de ouders wel en minder tevreden over zijn, zijn vergelijkbaar met drie jaar geleden. De concrete cijfers zijn over de gehele lijn wel licht gedaald. De locaties geven veelal aan het contact met de ouders (na de corona tijd) weer actiever op te zoeken.

### Medewerkers

Medewerkers zijn over het algemeen tevreden over het werken bij CSG Liudger. In 2019 had de HAVOtop hierbij de hoogste score met een algemene tevredenheid van 9,14. In 2022 is dit helaas gedaald naar de laagste score van 6,9. Splitting en De Ring scoren nu het hoogste met een 8,1. Ook medewerkers van Centrale Diensten zijn over het algemeen tevreden met een score van 7,9. Alle locaties scoren ruimvoldoende, maar wel allemaal lager ten opzichte van 2019 (m.u.v. Splitting, die score is hetzelfde gebleven). Naast de algemene tevredenheid scoren de locaties hoog op werkplezier en zijn de medewerkers trots op het werk dat ze doen. Ook voelen de medewerkers zich veilig en geven ze aan zich fysiek fit te voelen om het werk lichamelijk goed aan te kunnen. Minder tevreden zijn de medewerkers met de werkdruk. Zo geven medewerkers aan dat ze onvoldoende tijd hebben om de taken naar behoren af te maken en dat er vanuit de schoolleiding niet altijd rekening met de werkdruk wordt gehouden. Daarnaast is er bij de meeste locaties onvrede over de communicatie tussen afdelingen. Qua ontwikkelingsmogelijkheden wordt er laag gescoord op voldoende doorgroeimogelijkheden binnen de schoolorganisatie. Ook landelijk is dat het geval. In 2019 waren op een aantal locaties medewerkers ontevreden over de beloning die ze voor hun werk ontvangen, de scores hiervoor zijn in 2022 hoger dan in 2019. Dit geeft aan dat dit onderwerp op dit moment niet heel urgent is. De medewerkers ervaren dat collega's die christelijk zijn worden gerespecteerd. Ook merken ze dat ze op een christelijke school werkzaam zijn, dit wordt echter wel lager gescoord dan in 2019. De meeste medewerkers geven aan dat ze de komende één tot twee jaar bij CSG Liudger willen blijven werken.