

Bijlage

Individuele afstudeeropdracht

Een onderzoek naar de betrokkenheid
van de medewerkers en leerlingen op
het Dr. Mollercollege en hoe interne
communicatie deze betrokkenheid kan
verhogen

Dr. Mollercollege



Tomas Faber

“Het is net een dorp hier”

Opleiding: Fontys Hogeschool Communicatie

Leerjaar: 2015-2016

Datum: 07-06-2016

Plaats: Waalwijk

Organisatie: Dr. Mollercollege Waalwijk

Opdrachtgever: Kees Maas

Afstudeerbegeleider: Nik van den Brink

Inhoudsopgave

Aanleiding	3
Aanpak.....	3
Intern.....	3
Organogram.....	4
Het MTO	4
Communicatiemiddelen	5
Prikbord	5
SharePoint	5
De mail.....	5
Het Mollerinfo.....	5
Het schoolplan	6
Directievergadering	6
Interviews directie	6
Gesprek leerlingenraad	7
Ouders	7
Extern	7
Meso, trends voortgezet onderwijs.....	7
Trends.....	7
Kansen en bedreigingen.....	8
Trends en theorieën interne communicatie en tevredenheid	8
Onderzoeksopzet	10
Aanleiding	10
Probleemstelling deelvragen	10
Doelstelling	11
Onderzoek ontwerp en verantwoording	12
Tijdspad	12
Begeleiding	12
Interviews.....	13
Vragenlijst.....	14
Interview 1	15
Interview 2	17
Interview 3	21
Interview 4	25
Interview 5	30
Interview 6	34
Interview 7	38
Interview 8	41
Interview 9	45
Brief ouderraad met klachten interne communicatie	50
Advies omtrent de brief van de ouderraad	50
Brief	50

Enquête leerlingen.....	53
Resultaten enquête leerlingen.....	58
MTO.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bronnenlijst.....	72

Aanleiding

Naar aanleiding van de slechte resultaten in het afgenomen medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uit november heeft het Dr. Mollercollege (het Moller) mij gevraagd om de interne communicatie (een van deze slecht beoordeelde onderdelen uit het MTO) te optimaliseren. Het betreft dan de interne communicatie richting de medewerkers, leerlingen en ouders. Ik moet zelf nog kijken of ik alle drie de groepen meeneem in mijn onderzoek of een selectie.

De interne communicatie optimaliseren is echter te algemeen en ik zal dieper in de stof moeten duiken om te weten te komen wat er speelt op het Moller. Wat drijft de medewerkers tot het geven van deze slechte oordelen? Wat zeggen de leerlingen over de communicatie? Wat zeggen de ouders? En wat kan ik bereiken met het verbeteren van de interne communicatie op het Moller?

Aanpak

Om deze vragen te beantwoorden moet ik kijken naar het Moller intern en niet naar de omgeving van het Moller (extern). Extern zal ik zoeken naar theorieën die aansluiten bij mijn interne bevindingen. Een concurrentieanalyse op dit gebied is niet mogelijk, externe scholen geven geen resultaten omtrent hun interne beleid aan buitenstaanders en al zeker niet de resultaten van hun MTO. Trends zijn alleen interessant als ze gaan over interne communicatie, trends over het voortgezet zijn niet van toepassing voor mij omdat ik het Moller niet adviseer over externe communicatie. Wat de markt doet is niet interessant. Ik zal de trends echter wel bekijken.

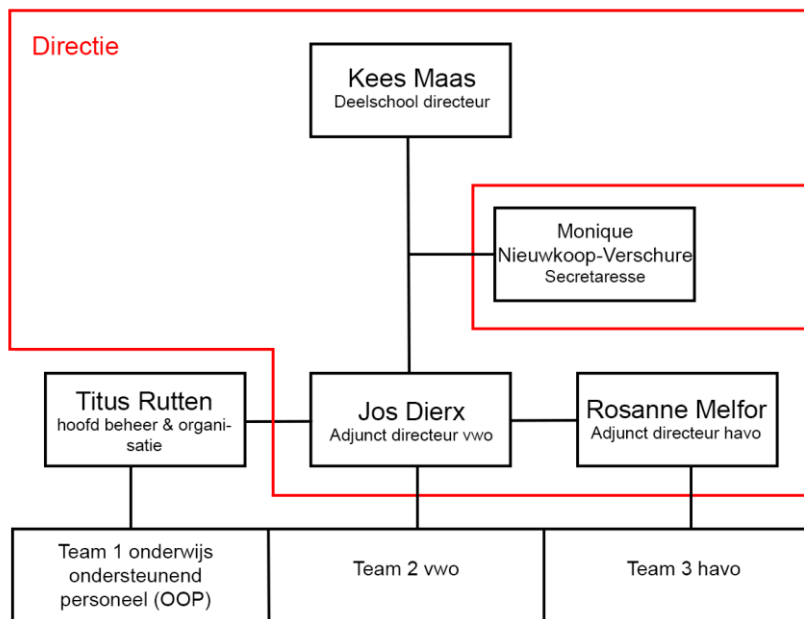
Intern zal ik het MTO beter analyseren, alle communicatiemiddelen bekijken en analyseren, het schoolplan bekijken, een directievergadering bijwonen, interviews houden met de directie en een gesprek hebben met de leerlingenraad.

Intern

Het Mollercollege begon in 1916 als Waalwijkse handelsschool en is opgericht door Henrik Moller, ze was de eerste school van Ons Middelbaar Onderwijs. In 1931 begon de driejarige hbs-opleiding en in 1955 werd ook gymnasiumonderwijs aangeboden. In 2006 werd tweetalig vwo geïntroduceerd en in 2014 ook tweetalig havo. Het Dr. Mollercollege is onderdeel van de OMO scholengroep de Langstraat. De scholengroep is opgericht in 1999 en bestaat uit vier vestigingen: Walewyc-mavo in Waalwijk, Dr. Mollercollege in Waalwijk, het Van Haestrechtcollege in Kaatsheuvel en het d'Oultremontcollege in Drunen.

Het onderwijsaanbod binnen de scholengroep bestaat uit: vmbo, havo, atheneum en gymnasium. OMO scholengroep De Langstraat valt onder het bevoegd gezag van Ons Middelbaar Onderwijs (OMO). De vier scholen hebben een eigen schoolleiding. De heer mr. J. van Pelt is rector en eindverantwoordelijk voor de scholengroep. ("Dr. Mollercollege", 2015)

Organogram



Faber (2016)

Ik zal nu de verschillende interne onderdelen analyseren.

Het MTO

Het gehele MTO is te vinden op pagina 72.

Als eerst heb ik het MTO beter bestudeerd. Tot nu had ik maar één lijst gezien, de lijst met de vragen die gesteld zijn aan de medewerkers omtrent de interne communicatie.

De resultaten laten een viertal aandachtspunten zien waarop het Dr. Mollercollege lager scoort dan het landelijk gemiddelde en waar er ook meer dan 25% ontevredenheid is onder de medewerkers (te lezen op pagina 81). Op drie van deze vier punten ligt het punt ver onder het gemiddelde en deze drie punten worden door mij dan ook meteen als de grootste aandachtspunten gezien. Dit zijn de gesprekkencyclus, de rector en de communicatie. Later bleek dat het probleem omtrent de gesprekkencyclus al opgepakt is. Omtrent de rector bestonden er wat misverstanden onder de medewerkers, daarom zal ook dit onderwerp niet meer aan de orde komen in mijn onderzoek.

De verdeling van de teams laat ook nog een interessant aandachtspunt zien. Het onderwijs ondersteunend personeel (hierna te lezen als team 1) is over het algemeen positief gestemd, team 3 (onder leiding van de adjunct directeur van de HAVO) ook, maar team 2 (onder leiding van de adjunct directeur van het VWO) scoort op bijna elk punt lager dan het gemiddelde op het Dr. Mollercollege. Vaak ook nog een aantal punten minder dan team 1 en 3.

Naast het inzicht over verschillende beoordelingen per team zie je ook nog een aantal andere interessante bevindingen als het gaat om bepaalde groepen medewerkers. Het gaat dan met name over de volgende groepen: eerste- en tweedegraads docenten, voltijd en deeltijd docenten en het aantal jaren dat docenten in dienst zijn (en dan voornamelijk veel dienstjaren tegenover weinig dienstjaren). Tussen al deze groepen zie je een groot verschil in de beoordeling van de criteria (te lezen op pagina 88 t/m 92). Dit zijn een aantal aandachtspunten die later in het vooronderzoek en in het hoofdonderzoek meegenomen gaan worden.

Als enige hoofdaandachtspunt blijft de communicatie over, maar wat verstaan de medewerkers van het Dr. Mollercollege nu onder communicatie? Vaak is dit meer dan wat communicatie daadwerkelijk inhoudt. Het onderzoek laat wel een aantal duidelijke punten zien waarover vragen zijn gesteld.

Communicatie in de vorm van: overlegstructuren, kennisdeling, berichtgeving naar ouders toe en open-, eerlijk- en tijdigheid van de communicatie.

Deze vragen moet ik later ook meenemen in mijn vragenlijst voor de medewerkers.

Uit het MTO kan geconcludeerd worden dat er veel ontevredenheid bestaat onder de medewerkers en dat communicatie hier vaak in terug komt.

Communicatiemiddelen

Na een gesprek met de directeur, Kees Maas, blijkt het Moller niet veel communicatiemiddelen te hebben. Naar de ouders toe gebruiken ze: brieven, mails, ouderavonden en Mollerinfo. Naar de leerlingen toe gebruiken ze: magister, Mollerinfo, brieven, de website en persoonlijke communicatie via de leraren en mentoren. Naar de medewerkers toe gebruiken ze: prikboard, vergaderingen, Mollerinfo, magister/email, SharePoint en de gesprekken in de wandelgang.

Middelen hieruit die interessant zijn om te analyseren zijn: prikboard, SharePoint, Mollerinfo en de mail. Omdat in de middelen betrouwbare informatie staat heb ik geen voorbeelden van de middelen in de bijlage bijgevoegd.

Prikbord

Prikbord is een nieuwsblad dat elke twee weken verstuurd wordt naar alle medewerkers. Het begint altijd met een paginalang informeel stuk van de directeur Kees Maas. Dit is een stuk met een levensles waar alle medewerkers wat aan hebben in hun dagelijkse werkzaamheden. Hierna komen wat algemene formele boodschappen van de directie richting de medewerkers. Deze boodschappen kunnen overal over gaan. Daarna komt de actie en besluitenlijst van de afgelopen twee directievergaderingen. Dan volgen er stukken voor de twee verschillende afdelingen (havo en vwo). Dan komen er een aantal mededelingen over de organisatie (formeel en informeel) en tot slot nog een aantal over het personeel (informeel).

Ik vind prikboard aan de lange kant en soms onoverzichtelijk, het zijn zoveel verschillende mededelingen. Dit komt omdat het tweewekelijks uitgegeven wordt. In twee weken tijd wordt er veel informatie verzameld die in één keer gepresenteerd wordt aan de medewerkers.

SharePoint

SharePoint is de portal voor de medewerkers. De homepage van SharePoint laat een aantal keuzes zien (<http://portal.office.com>). Vanuit hier kun je overzichtelijk kiezen voor je e-mail, agenda, personen, One-drive en sites (de andere opties zijn niet van belang). Als je naar 'sites' gaat kom je op het intranet van de 'Langstraat' waar je bestanden kan vinden van de vier verschillende scholen. Het is een rommelig geheel waar je moeilijk wegwijs vindt. Het is een portal voor de scholengroep, maar tegelijkertijd ook voor de vier verschillende scholen binnen de scholengroep. Ook is er geen overzicht qua keuzes/links, je kan aan de linker kant op links klikken voor informatie, maar ook aan de bovenkant van het scherm en ook in het midden van het scherm. Dit komt door de hoeveelheid aan doelgroepen waar de portal voor gemaakt is (de scholengroep, en de vier afzonderlijke scholen).

De mail

De mail is een prima middel waar veel gebruik van wordt gemaakt op het Moller. Af en toe te veel en ik kan begrijpen dat de medewerkers soms door de bomen het bos niet meer zien.

Het Mollerinfo

Mollerinfo wordt verstuurd naar de medewerkers, de ouders en sinds kort ook de leerlingen. Dit is een nieuwsblad met voornamelijk informele informatie over gebeurtenissen binnen het Moller. Het gaat over uitjes en over prestaties van leerlingen. Er staat ook altijd een stukje in over één of meerdere leraren die een boekje over zichzelf open doen. Dit is een leuk initiatief om de medewerker, ouders en leerlingen op de hoogte te houden van het informele nieuws binnen en buiten de school. Mollerinfo wordt afgesloten met de agenda voor de komende maand. Het Mollerinfo is maandelijks en dit is het enige waar je nog wat van zou kunnen zeggen. Verder is het een leuk nieuwsblad waar ik geen op of aanmerkingen op heb.

Het schoolplan

Voor de periode 2016-2019 heeft het Moller en de scholengroep een schoolplan opgesteld. In het schoolplan staan de volgende onderdelen: Wie zijn wij, goed onderwijs, leerlingenondersteuning, leerlingenbeleid en professionalisering. Het onderdeel professionalisering is interessant, dit staat er. *“Naast het opstellen en uitvoeren van de POP's die voortkomen uit de gesprekken in het kader van de gesprekscyclus, is er een traject gestart voor wat betreft het verbreden en verdiepen van het pedagogisch en didactisch handelen van docenten (CPS-traject) en daarnaast vindt er scholing plaats op het gebied van RTTI (DocentPLus). Vanaf het schooljaar 2016 – 2017 gaan (duo's) docenten onderzoek doen in samenwerking met de AOS West-Brabant. Tevens wordt ingezet op tenminste twee dagen individuele of sectie brede vakinhoudelijke en didactische scholing. Competenties zijn OMO-breed opgesteld en vastgelegd in de BioMonitor. Overigens gaat de BioMonitor vervangen worden door AFAS. Aan het begin van het schooljaar wordt een overzicht opgesteld met bevoegde en onbevoegde docenten. Onbevoegde docenten worden geacht binnen twee jaar hun onderwijsbevoegdheid te behalen.”* (schoolplan, 2016)

Mijn conclusie over dit stuk is dat het Moller een professionele organisatie wordt, het Moller wordt een goed geoliede machine waar elke hapering uit wordt gehaald. Dit heeft mede te maken met de slechte resultaten van het vwo van de afgelopen jaren. Na deze slechte resultaten heeft een interim directeur een plan opgesteld wat ervoor moet zorgen dat het vwo weer terug op niveau komt en het Moller uiteindelijk ook. Het Moller is op de goede weg, maar heeft nog een lange weg te gaan. De taak is nu aan directeur Kees Maas om verder te werken aan deze opdracht. ("Schoolplan Dr. Mollercollege", z.j.)

Het Moller moet echter oppassen voor de professionalisering, als dit in de communicatie te zien is, onpersoonlijke communicatie, dan werkt dit niet in het voordeel van het oordeel van de medewerker omtrent de interne communicatie.

Directievergadering

In mijn vooronderzoek heb ik ook een directievergadering bijgewoond. In de directievergadering worden zaken besproken die nog niet goed lopen op het Moller en het kan interessant zijn voor mijn onderzoek om deze zaken mee te nemen. Ook kan ik tijdens de vergadering analyseren hoe deze verloopt om hier later aanbevelingen over te doen.

Er is mij veel opgevallen tijdens de directievergadering, maar een aantal punten heb ik er uitgehaald omdat deze interessant zijn om mee te nemen in het vervolg van het onderzoek. Er ging veel tijd tijdens de vergadering verloren aan het duidelijk krijgen over welke documenten het ging en waar deze documenten gevonden kunnen worden. Er mist structuur in de organisatie van documenten op het Moller. Met de juiste structuur kunnen documenten van te voren gelezen worden en weet men waar het over gaat tijdens de vergadering.

Interviews directie

Om een duidelijker beeld te krijgen van wat er onder de werknemers kan spelen heb ik besloten om met de afzonderlijke directieleden van het Moller een gesprek te hebben. Voornamelijk de gesprekken met de beide adjunct directeuren hebben interessante inzichten opgeleverd. Omdat de direct leidinggevende in het MTO ook geen goed oordeel had gekregen (te lezen op pagina 81) heb ik hierover aan de beide direct leidinggevende (adjunct directeuren) vragen gesteld. Ze vertelde mij dat dit wel eens kan liggen aan het feit dat ze niet op hetzelfde niveau als de medewerker communiceren. De medewerker kan het gevoel krijgen in de hoek geduwd te worden. Als je op hetzelfde niveau communiceert met de medewerker en een stapje omhoog zet als er een beslissing gemaakt moet worden dan kan de medewerker dit een veel persoonlijker en fijner gevoel geven. Ze zeggen ook dat er structuur in de communicatie mist. Het is vaak rommelig. Ze zijn ontevreden over de communicatie.

Gesprek leerlingenraad

Om erachter te komen wat het probleem omtrent de interne communicatie bij de leerlingen is heb ik een gesprek met de leerlingenraad aangevraagd. Wat vindt de leerlingenraad van de interne communicatie op het Moller? Twee woorden kwamen naar voren, tijdigheid en betrokkenheid. Niet de betrokkenheid bij het Moller, maar de betrokkenheid van de leerlingen bij de interne communicatie. De leerlingen worden bij weinig communicatie betrokken en daarom missen ze veel. Omdat de communicatie ook nog eens ontijdig is missen ze op die manier veel en komen er frustraties richting het Moller vanuit de leerlingen. Deze twee begrippen moet ik dus meenemen in het vervolg van het onderzoek naar interne communicatie richting de leerlingen. Er is ontevredenheid onder de leerlingen omtrent de interne communicatie.

Ouders

Dan blijven de ouders nog over. Wat betreft de omvang van het onderzoek wordt het meenemen van de ouders te veel. Problemen van de ouders omtrent de interne communicatie komen vaak overeen met de problemen van de leerlingen omtrent de interne communicatie, ouders willen het beste voor hun kind en klagen daarom vaak over de communicatie van het Moller richting het kind (de leerling) (dit komt voort uit een brief die de ouderraad heeft opgesteld op 28-02-2016, te lezen op pagina 55). Als ik de interne communicatie optimaliseer voor de medewerkers en leerlingen zal de interne communicatie richting de ouders automatisch ook verbeteren. De brief van de ouderraad wat betreft de klachten omtrent de interne communicatie neem ik uiteindelijk wel mee in mijn advies.

Extern

Intern blijkt er veel ontevredenheid te zijn omtrent de interne communicatie als het gaat om de medewerkers en de leerlingen.

Extern zal ik de trends rondom het voortgezet onderwijs analyseren en daarna de trends/theorieën rondom interne communicatie en tevredenheid van de medewerkers.

Meso, trends voortgezet onderwijs

Trends

- In verschillende regio's in Nederland daalt het aantal inwoners, en daarmee het aantal leerlingen. Dit geldt met name voor gebieden buiten de Randstad. Goede regionale samenwerking is hierbij de sleutel tot succes;
- Het aantal vluchtelingenkinderen in Nederland neemt toe. In 2015 kwamen zo'n 13.000 vluchtelingenkinderen naar Nederland. Dit aantal neemt toe, o.a. door gezinshereniging;
- Integratie van digitale leermiddelen, online lesmateriaal en sociale media wordt steeds belangrijker in het onderwijs;
- Kleine scholen, tot 100 leerlingen, worden door de overheid gestimuleerd tot samenwerking o.a. door aanpassing in de bekostiging;
- Bestuurders en toezichthouders van onderwijsinstellingen zijn niet alleen verantwoordelijk voor financieel beleid, maar worden integraal verantwoordelijk voor de totale bedrijfsvoering. De inspectie gaat hier ook op toezien;
- Integrale kindcentra zijn in opkomst. Dit zijn voorzieningen waarin organisaties als onderwijs, kinderdagverblijf, buitenschoolse opvang, peuterspeelzaal en welzijnsactiviteiten voor kinderen tussen de 0 en 12 jaar op één plek zijn samengevoegd;
- Het belang van keurmerken neemt toe, zoals gezonde school, excellente school en frisse school. Scholen kunnen dit verdienen als zij structureel aan gezondheidsthema's werken (denk aan voeding, binnenmilieu, sociaal emotionele ontwikkeling, persoonlijke verzorging en seksualiteit) of al een aantal jaren goede leerresultaten laten zien. ("Primair en voortgezet onderwijs", 2016)

Kansen en bedreigingen

- Duurzame onderwijshuisvesting: investering in duurzame huisvesting resulteert in lagere exploitatiekosten, bijv. energie. Hierdoor kan er meer geïnvesteerd worden in het primaire proces. Daarnaast moeten kinderen worden voorbereid op een duurzame samenleving door het goede voorbeeld te geven en resultaten te laten zien;
- Samenwerking. Samenwerkingsverbanden tussen onderwijsinstellingen bieden mogelijkheden om met beperktere financiële middelen beter onderwijs te bieden;
- Digitalisering in het onderwijs biedt meer aansluitingsmogelijkheden bij de belevingswereld van de leerlingen en daarmee aantrekkelijker onderwijs. Daarnaast kan digitalisering efficiencyvoordelen opleveren voor docenten;
- Demografische ontwikkelingen. Krimp van het aantal leerlingen in verschillende regio's in Nederland veroorzaakt grote problemen in het onderwijs. Minder leerlingen betekent minder inkomsten, terwijl de kosten voor met name huisvesting en personeel grotendeels gelijk blijven;
- Onderwijskwaliteit. De Onderwijsinspectie signaleert al jaren dat kleine scholen vaker zwak scoren. Dat heeft onder meer te maken met de hoge werkdruk voor het personeel, het feit dat kinderen op een kleine school met veel leerjaren in een combinatieklas zitten en dat zij weinig leeftijdsgenoten hebben;
- Rentabiliteit. Scholen in het primair en voortgezet onderwijs hebben steeds meer moeite om hun begroting sluitend te krijgen. Het bieden van extra ondersteuning aan leerlingen voor passend onderwijs, stijgende personeelskosten en kosten voor onderhoud aan gebouwen vormen hiervoor de belangrijkste redenen. ("Primair en voortgezet onderwijs", 2016)

Deze trends, kansen en bedreigen zijn niet interessant voor het vervolg van mijn onderzoek.

Trends en theorieën interne communicatie en tevredenheid

Trends en theorieën over interne communicatie en tevredenheid zijn echter wel interessant voor mijn onderzoek. Wat is het verband tussen interne communicatie en tevredenheid en is er misschien nog een diepere gedachte achter tevredenheid en interne communicatie?

Ik zal stapje voor stapje toelichten hoe ik tot mijn eindoordeel ben gekomen.

Het begon met onderzoek naar de tevredenheid van medewerkers. In mijn zoektocht naar een model over tevredenheid kwam ik uit bij R&M Matrix (<http://www.renmmatrix.nl/>). R&M Matrix is een onderzoeksbureau wat onderzoek doet voor veel klanten, tijdens dit onderzoek doen ze veel ervaring op over verschillende onderwerpen, waaronder medewerkerstevredenheid. In dit artikel over medewerkerstevredenheid (Cramwinckel, z.j.) staat dat tevredenheid geen garantie is dat de medewerkers een stapje extra zullen zetten voor de organisatie, betrokkenheid geeft deze garantie wel. Op dit moment ben ik dus overgestapt naar medewerkersbetrokkenheid. Na mailcontact met mijn contactpersoon bij R&M Matrix kreeg ik een artikel opgestuurd genaamd "Hart voor de zaak" van Cramwinckel (2007). Dit artikel gaat over de verschuiving van tevredenheid naar betrokkenheid en geeft een model voor de groei van betrokkenheid van de medewerkers. Dit artikel is zeer handig om meer te weten te komen over medewerkersbetrokkenheid, m  r de link met interne communicatie ontbreekt nog. Na opnieuw contact gehad te hebben met mijn contact bij R&M Matrix werd ik gewezen op een artikel op hun site genaamd "Klimaat interne communicatie bepalend voor medewerkersbetrokkenheid". Dit artikel laat de link tussen betrokkenheid en interne communicatie zien maar is nog wel zeer basaal. Het artikel heeft geen diepgang en kan mij geen inzicht in de theorie geven achter het model wat gegeven wordt in dit artikel (figuur 1) ("Klimaat interne communicatie bepalend voor medewerkersbetrokkenheid", 2012).

MODEL INTERNE COMMUNICATIE



Figuur 1 Model interne communicatie als helpende hand voor organisatie-identificatie. Overgenomen van R&M Matrix website, door R&M Matrix, 2012, geraadpleegd van <http://www.renmmatrix.nl/blog/communicatieklimaat-bepalend-voor-betrokkenheid-medewerker/>

Onderaan de pagina van het artikel staat echter de bron waar het artikel op gebaseerd is. Dit is een onderdeel uit het boek "Corporate Communication - Het managen van reputatie" en het hoofdstuk heet "Organisatie-identificatie en interne communicatie" (Van Riel, Smidts en Pruyn, 2001). Dit hoofdstuk gaat volledig over het verband tussen interne communicatie en betrokkenheid.

In het theoretisch kader op pagina 8 t/m 16 van mijn scriptie is te lezen wat interne communicatie en betrokkenheid precies inhouden en hoe ze in verband met elkaar staan. Later zal deze theorie toegepast worden op de interne communicatie van het Moller en de betrokkenheid van de medewerkers en leerlingen bij het Moller.

Na mijn interne en externe bevindingen heb ik een duidelijk beeld gekregen van het probleem wat speelt op het Moller. De interne communicatie op het Moller kan verbeterd worden en ik ga onderzoeken hoe het met de betrokkenheid van de medewerkers en leerlingen bij het Moller gesteld is. Is deze betrokkenheid hoog of laag en kan ik deze betrokkenheid verhogen/versterken middels interne communicatie? In mijn onderzoeksopzet vat ik mijn bevindingen nog eens samen en zal ik tot een centrale vraag met deelvragen komen.

Onderzoeksopzet

Aanleiding

In oktober 2015 is er op het Dr. Mollercollege in Waalwijk (hierna te lezen als Moller) een medewerkerstevredenheidsonderzoek (hierna te lezen als MTO) afgenomen vanuit de directie van het Moller in opdracht van Ons Middelbaar Onderwijs (hierna te lezen als OMO). De resultaten van dit onderzoek waren de aanleiding om nader onderzoek te doen.

De resultaten lieten een viertal aandachtspunten zien waarop het Dr. Mollercollege lager scoorde dan het landelijk gemiddelde en waar er ook meer dan 25% ontevredenheid was onder de medewerkers. Op drie van deze vier punten lag het punt ver onder het gemiddelde en deze drie punten werden dan ook meteen als de grootste aandachtspunten gezien. Dit zijn de gesprekkencyclus, de rector en de communicatie. Nader onderzoek onder de directie liet blijken dat het probleem omtrent de gesprekkencyclus al opgepakt is. Omtrent de rector bestonden er wat misverstanden onder de medewerkers, daarom zal ook dit onderwerp niet meer aan de orde komen in mijn onderzoek.

De verdeling van de teams laat ook nog een interessant aandachtspunt zien. Het onderwijs ondersteunend personeel (hierna te lezen als team 1) is over het algemeen positief gestemd, team 3 (onder leiding van de adjunct directeur van de HAVO) ook, maar team 2 (onder leiding van de adjunct directeur van het VWO) scoort op bijna elk punt lager dan het gemiddelde op het Dr. Mollercollege en vaak ook nog een aantal punten minder dan team 1 en 3. Naast het inzicht over verschillende beoordelingen per team zie je ook nog een aantal andere interessante bevindingen als het gaat om bepaalde groepen medewerkers. Het gaat dan met name over de volgende groepen: eerste- en tweedegraads docenten, voltijd en deeltijd docenten en het aantal jaren dat docenten in dienst zijn (en dan voornamelijk veel dienstjaren tegenover weinig dienstjaren). Tussen al deze groepen zie je een groot verschil in de beoordeling van de criteria (te lezen op pagina 88 t/m 92). Dit zijn een aantal aandachtspunten die later in het vooronderzoek en in het hoofdonderzoek meegenomen gaan worden.

Als enige hoofdaandachtspunt blijft de communicatie over, maar wat verstaan de medewerkers van het Dr. Mollercollege nu onder communicatie? Vaak is dit meer dan wat communicatie daadwerkelijk inhoudt. Het onderzoek laat wel een aantal duidelijke punten zien waarover vragen zijn gesteld.

Communicatie in de vorm van: overlegstructuren, kennisdeling, berichtgeving naar ouders toe en open-, eerlijk- en tijdigheid van de communicatie.

Toch vroeg dit nog om wat verduidelijking, zeker omtrent de verschillende doelgroepen (de medewerkers en leerlingen). Een vervolggesprek met de directie, een gesprek met de leerlingenraad en het bijwonen van een directievergadering brachten een aantal punten aan het licht. De leerlingen lieten voornamelijk weten dat de ontijdigheid van de communicatie en de betrokkenheid van de leerlingen tot de communicatie niet als positief wordt ervaren, de leerlingen horen vaak dingen niet van de directie. Een gesprek met de adjunct directeuren maakte al wat meer duidelijk omtrent de slechte score van team 2. Het ging om de manier van benaderen richting hun teamleden. Deze gesprekken brachten ook naar voren dat er qua communicatie geen beleid is, er mist structuur, de lijnen zijn te lang.

Uit de directievergadering kwam nogmaals naar voren dat er geen structuur zit in de manier van intern communiceren. Al deze aandachtspunten omtrent communicatie worden meegenomen in de deelvragen of de vragenlijst van de interviews en enquêtes.

Probleemstelling deelvragen

Het vooronderzoek heeft het beeld omtrent het probleem duidelijker gemaakt. In eerste instantie was er alleen bekend dat er een intern communicatie probleem was waargenomen vanuit het MTO. De items waarop in het MTO slecht gescoord werd, waaronder ook communicatie, lieten meerdere problemen zien en dit werd als interne communicatie opgevat. De allereerste probleemstelling luidde dan ook: Hoe kan de interne communicatie geoptimaliseerd worden?

Omdat het probleem en de kijk op het probleem nog zeer oppervlakkig was, was de probleemstelling dit ook. Nader onderzoek, dat in de aanleiding beschreven staat, laat zien dat er qua structuur en beleid in de interne communicatie nog het een en ander fout gaat. Interne communicatie gaat echter om meer dan alleen structuur en beleid.

Er is onvrede onder de leerlingen als het gaat over de (massa)communicatie richting hen. Deze zou niet tijdig genoeg zijn en ze zouden er niet in betrokken worden.

De algemene tevredenheid over het werk is uitstekend, het benchmark is 8,4 en het Dr. Mollercollege kreeg ook een 8,4 (MTO, 2015), de algemene tevredenheid over de gang van zaken niet. Met de gang van zaken worden alle zaken bedoeld waar communicatie direct, maar ook indirect, bij betrokken is. Zaken zoals: de direct leidinggevende en de manier van communiceren van deze persoon, de gesprekkencyclus en hoe deze verloopt, de algemene communicatie binnen de organisatie en de manier waarop dit gebeurt, etc.

Team 2 is bijvoorbeeld over veel zaken ontevreden (de gesprekkencyclus, de direct leidinggevende, de communicatie en de werkdruk) en ook hier ligt de oorzaak waarschijnlijk bij de manier van communiceren. Dit kwam naar voren uit de gesprekken met de adjunct directeurs (Faber, 2015).

Na extern onderzoek bleek dat het probleem dieper lag dan alleen de interne communicatie optimaliseren. De twee interne doelgroepen zijn niet tevreden over verschillende onderdelen.

De leerlingen zijn niet tevreden over de tijdigheid van- en de betrokkenheid bij de communicatie en de medewerkers zijn ontevreden over de communicatie omtrent de gang van zaken. Tevredenheden medewerkers en leerlingen (de twee interne doelgroepen) zijn niet per se bereid een stapje extra te doen als dat nodig is of als het van ze gevraagd wordt. Daarvoor is betrokkenheid nodig, een onderzoek naar de betrokkenheid van de twee interne doelgroepen met betrekking tot de communicatie is daarom de volgende stap (Cramwinckel, 2007).

Tevredenheid is een onderdeel van betrokkenheid. Door onderzoek te doen naar de ontevredenheid omtrent de interne communicatie en daarbij de betrokkenheid bij de organisatie kan ik concluderen of de twee interne doelgroepen betrokken zijn bij het Moller en hoe het optimaliseren van de interne communicatie bij kan dragen aan het verhogen/versterken van deze betrokkenheid.

Daarom luidt de nieuwe probleemstelling:

Hoe creëer je betrokkenheid bij de twee interne doelgroepen middels interne communicatie?

Dit is de onderzoeksvraag:

Zijn de twee interne doelgroepen betrokken bij het Dr. Mollercollege?

Dit is de adviesvraag:

Geen betrokkenheid: Hoe creëer je betrokkenheid bij de twee interne doelgroepen middels interne communicatie?

Betrokkenheid: Hoe kan de betrokkenheid versterkt worden middels interne communicatie?

Deelvragen

- Wat is het verband tussen betrokkenheid en interne communicatie?
 - Hoe meet je deze betrokkenheid?
- Zijn de medewerkers betrokken bij het Dr. Mollercollege?
 - Wat is de rol van communicatie bij deze betrokkenheid?
 - Hoe verloopt de lijncommunicatie?
- Zijn de leerlingen betrokken bij het Dr. Mollercollege?
 - Wat is de rol van communicatie bij deze betrokkenheid?

Doelstelling

Optimale betrokkenheid creëren bij de twee interne doelgroepen.

Onderzoek ontwerp en verantwoording

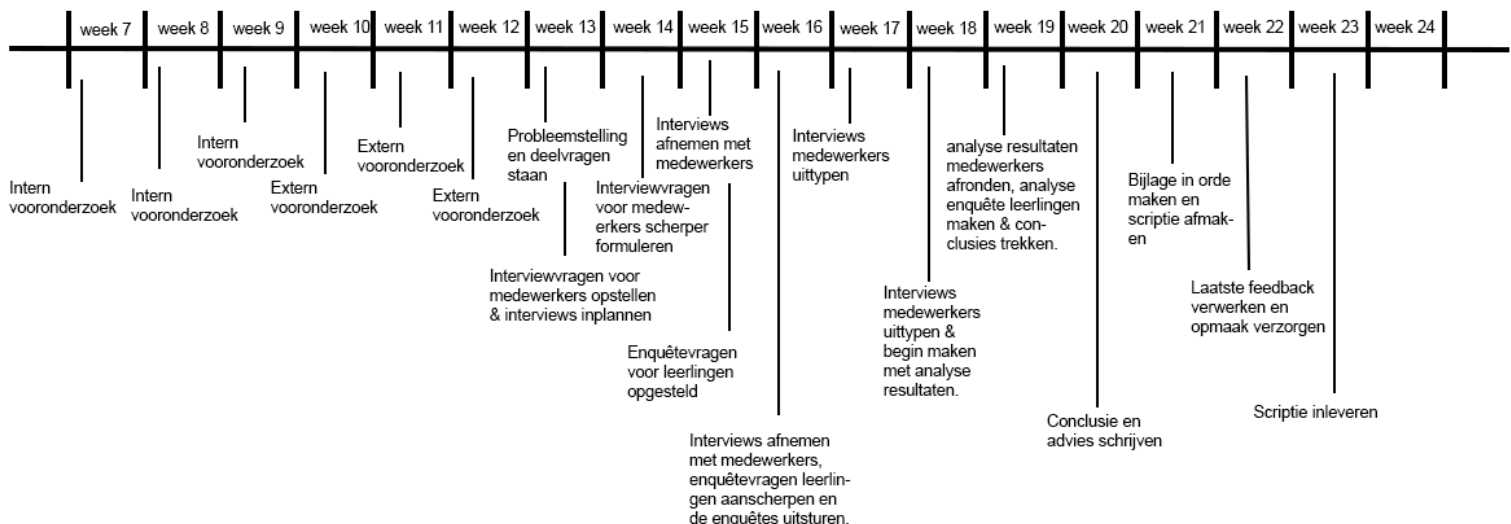
Hoe gaat het onderzoek eruit zien en waarom? Er zijn twee doelgroepen om te onderzoeken. Ik zal eerst de medewerkers onderzoeken en daarna de leerlingen.

Omdat er al een MTO is afgenomen middels een zeer uitgebreide vragenlijst kies ik ervoor om de medewerkers te interviewen. Door ze te interviewen kan ik aan de hand van het model voor interne communicatie ("Klimaat interne communicatie bepalend voor medewerkersbetrokkenheid", 2012) vragen stellen en dieper ingaan op inzichten die ik al opgedaan heb in mijn vooronderzoek. Een enquête afnemen en exact dezelfde vragen stellen als in het MTO, daar wordt het onderzoek niet beter van en ik zal geen nieuwe inzichten krijgen.

Als tweede de leerlingen. Deze groep zal geënquêteerd worden. In mijn vooronderzoek heb ik de leerlingenraad gesproken en hier kwam de betrokkenheid bij en de tijdigheid van de communicatie naar voren, ik wil echter meer leerlingen vragen stellen aan de hand van het model voor interne communicatie. Zo krijg ik nog een beter beeld of de leerlingen wel betrokken zijn bij het Dr. Mollercollege en hoe communicatie hier aan kan bijdragen.

Tijdspad

2016



Begeleiding

Tijdens mijn onderzoek wordt ik begeleidt door Monique Nieuwkoop-Verschure en Kees Maas. Zij zullen mij voorzien van de informatie die ik nodig heb. Monique zal mij helpen met het inplannen van de interviews en het versturen van de enquêtes naar de leerlingen. Ik zal voornamelijk zelfstandig werken en waar nodig is hulp van een van mijn begeleiders vragen.

Interviews

Aan de hand van de personeelslijst en de verschillende groepen (zoals onderscheiden in de interne analyse op pagina 4) heb ik een aselecte keuze gemaakt uit het personeel om te interviewen.

Uit privacy overwegingen vernoem ik bij geen enkel interview de naam van de geïnterviewde.

Indeling leidinggevend schooljaar 2015-2016 Dr. Mollercollege											
DIX				MFR				RUT			
VWO				HAVO				OOP			
	1e/2e gr	Volgtijd/deeltijd	Jaren verbonden		1e/2e gr	Volgtijd/deeltijd	Jaren verbonden		Taak	Volgtijd/deeltijd	Jaren verbonden
ANT	1e	V	1995	ADJ	1e	D	2015	BEV	TOA	D	2009
ASR	1e	D	2008	BCE	2e	D	2007	BGA	CON	V	1995
BRF	1e	V	2003	BOD	1e	D	2008	BUJ	ADM	D	1999
CHK	1e	D	1999	DDJ	1e	V	1978	DDP	CON	V	1999
CNN	orthopedagoog			DEM	2e	V	2012	GME	OVERIG	D	2009
DOV	1e	D	2015	DOR				GNE	REC	D	2000
DSN	2e	D	2008	EMK	1e	V	2000	HNM	WML	V	2012
GNL	1e	D	2011	FMJ	1e	D	1987	KRS	TOA	D	2014
HEH	1e	D	2010	GIS	2e	D	2010	SAM	REC	D	1997
HFR	1e	V	1997	GRW	2e	D	2007	TOB	TOB	D	1994
HGH	1e	D	2006	GVM	1e	V	1998	ZEA	CON	V	2008
HUY	1e	V	1985	HRA	2e	D	2008				
JOM	1e	D	2006	HSB							
KOK	1e	V	2008	HSJ	2e	D	2014				
KTM	1e	D	2006	JAS	2e	D	2015				
LHO	2e	V	1987	KAH	1e	D	2015				
LVJ	2e	V	2010	KOJ	2e	D	2015				
MAH				KRK	1e	D	2012				
MHN	2e	D	2001	KRN	2e	D	2007				
MIA	2e	D	2009	KSM							
MRP	2e	V	1991	LAM							
NUH	1e	V	2011	LAS	2e	D	1997				
ROA	2e	V	2000	LDD	1e	D	1995				
RSM	1e	V	2006	LOJ	2e	D	2009				
RUJ	2e	V	2009	MTP							
RYA	2e	D	1991	OEJ							
SAP	1e	D	2010	OZD	2e	D	2018				
SLC	1e	V	1975	PSH	1e	V	1988				
SPB	2e	V	1981	REB	2e	D	2012				
STA	2e	D	1999	SDM	1e	V	2000				
SVF	2e	V	1990	SLN	1e	V	1999				
TKW				SOR	2e	V	2012				
VAA	1e	D	1979	STD	2e	D	1999				
VER	2e	V	1996	TLT	2e	D	2011				
VIM	2e	D	2011	VBJ	2e	V	1985				
VIN	1e	D	2015	VHJ	1e	V	2006				
VKT	1e	D	1993	VLE	1e	D	1992				
VLC	2e	V	1984	VSJ	2e	D	2010				
VRJ	1e	D	2009	WAC	2e	D	2010				
WEM	2e	D	1992	WIM	2e	D	2015				
YCE	1e	D	2009	WLC	1e	D	1976				
				WYA	2e	V	1988				
				YCK	2e	V	2005				

Vragenlijst

Interview medewerkers (doorvragen waar mogelijk)

- Wat vindt u van de communicatie in het algemeen op het Dr. Mollercollege?
- Wat vindt u van de actualiteit/tijdigheid van de communicatie?
- Wat vindt u van de hoeveelheid van de communicatie?
 - Met name prikbord, zou dit opgedeeld kunnen worden?
- Wat vindt u van de hoeveelheid vergaderingen?
- Wat vindt u van de manier van informatie verschaffen? Belangrijke mededelingen maar ook informeel nieuws.
 - Ook de manier waarop informatie van leidinggevende naar teamcoaches en mentoren gaat en dit weer naar u en de leerlingen.
- Wat vindt u van de parallelle communicatie, communicatie die vanuit één punt of persoon direct naar alle medewerkers gaat, zoals een mededeling voor alle medewerkers?
- Is er ruimte om de dialoog aan te gaan over zaken die u dwars zitten?
- Wat vindt u van de manier van communiceren van én met uw leidinggevende?
- Kunt u uzelf identificeren (met de organisatiedoelstellingen) met de organisatie?
- In welke mate voelt u zich betrokken bij de organisatie
 - Draagt de communicatie hier aan bij, zo ja hoe en zo nee hoe zou dat kunnen?
- Ervaart u een wij-gevoel in de school? Zo ja of nee, waarom wel of niet?
 - Draagt de communicatie hier aan bij, zo ja hoe en zo nee hoe zou dat kunnen?
- Voelt u waardering vanuit de school voor uw werk?
- Kunt u vertellen op welke manier?
- Bent u trots op het Dr. Mollercollege?
- Kunt u vertellen waarom?
- Heeft u zelf nog op- of aanmerkingen?

Interview 1

Inleiding

Goedendag, ik studeer momenteel af en doe daarvoor op het Dr. Mollercollege onderzoek naar de interne communicatie. Dit is naar aanleiding van het MTO wat in oktober is afgenomen. Hieruit bleek dat de communicatie een punt van aandacht is een ook de tevredenheid over het algemeen. Na onderzoek bleek tevredenheid een stap voor betrokkenheid te zijn en zo kwam ik uit op betrokkenheid. Aan de hand van het interne communicatie model (waar betrokkenheid en interne communicatie gelinkt worden) heb ik een aantal vragen opgesteld die ik u vandaag zou willen stellen.

Wat vindt u van de communicatie in het algemeen op het Dr. Mollercollege?

Ja ik vind het wel heel goed hoor, ik heb geen problemen, met de communicatie. Ja ik zit in een andere wereld. Ik ben een primair OOP, ik heb direct met het onderwijs te maken zeg maar. Wel jammer dat ik bepaalde dingen niet krijg die docenten wel krijgen en ook horen te krijgen, dat vind ik wel een beetje jammer.

Wat vindt u van de actualiteit/tijdigheid van de communicatie?

Ik krijg wel tijdig bericht.

Wat vindt u van de hoeveelheid van de communicatie?

Uhm ja, er wordt wel heel vaak en heel goed gecommuniceerd naar mij, het is goed, wel veel maar goed.

Met name prikbord, zou dit opgedeeld kunnen worden?

Ze hebben het wel goed gedaan, elke twee weken. En zo'n berichtje van Kees vind ik niet erg omdat je het elke twee weken krijgt. Elke week zou te veel zijn. Ik lees het ook elke keer.

Wat vindt u van de hoeveelheid vergaderingen?

N.v.t.

Wat vindt u van de manier van informatie verschaffen? Belangrijke mededelingen maar ook informeel nieuws.

Ik zit in een andere wereld. Ik heb wel te maken met het onderwijs, maar ik krijg sommige dingen niet, alleen maar voor OOP. Voor OOP is het heel weinig, alleen maar prikbord hebben we. Maar die andere dingen die naar de docenten gaan, die krijgen wij niet. Dus wij krijgen andere mails, ik dan. Ik ben wel tevreden over de communicatie. Maar ik wil het wel weten, omdat ik direct met het onderwijs te maken heb. Ik wil wel weten wat er speelt. Ik krijg bepaalde dingen te weinig. Er wordt bijvoorbeeld een examenrooster gemaakt en deze wordt naar de docenten gestuurd en die krijg ik niet terwijl ik wel direct met het onderwijs te maken heb.

Ook de manier waarop informatie van leidinggevende naar teamcoaches en mentoren gaat en dit weer naar u en de leerlingen.

N.v.t.

Wat vindt u van de parallelle communicatie, communicatie die vanuit één punt of persoon direct naar alle medewerkers gaat, zoals een mededeling voor alle medewerkers?

Die is altijd duidelijk, vooral dit jaar vind ik het heel duidelijk. Als ik een mededeling krijg, dan voelt iedereen zich aangesproken. Wie wat moet doen, dat vind ik goed.

Is er ruimte om de dialoog aan te gaan over zaken die u dwars zitten?

Ja natuurlijk, altijd. Nee, ik voel geen blokkade. Ik kan elk moment tegen iemand iets zeggen, ik heb nooit een blokkade gezien.

Wat vindt u van de manier van communiceren van én met uw leidinggevende?

Heel goed. Ik heb nooit problemen gehad, hij staat altijd achter mij. Als ik een probleem heb wat mij dwars zit ga ik naar hem en dan zeg ik dit dit dit dit dit en als hij een probleem met mij heeft dan zegt hij dat ook.

Kunt u uzelf identificeren (met de organisatiedoelstellingen) met de organisatie?

Jawel, ik doe heel veel dingen op school, heel veel taken.

In welke mate voelt u zich betrokken bij de organisatie

Ja

Draagt de communicatie hier aan bij, zo ja hoe en zo nee hoe zou dat kunnen?

Jawel, ik krijg niet zo heel veel berichten. Ik heb een taak en elke week moet ik hetzelfde doen. Ik krijg op het begin van het schooljaar wat ik moet doen en dat doe ik. Communicatie speelt wel een heel belangrijke rol.

Ervaart u een wij-gevoel in de school? Zo ja of nee, waarom wel of niet?

Ja, dat denk ik wel.

Draagt de communicatie hier aan bij, zo ja hoe en zo nee hoe zou dat kunnen?

Jawel.

Voelt u waardering vanuit de school voor uw werk?

Ja, zeker weten.

Kunt u vertellen op welke manier?

Als ik iets af heb dan krijg ik complimenten. Van niet alleen mijn leidinggevende maar ook van andere leidinggevende. En ik krijg extra taken omdat ik het goed doe. Ook van externe organisaties krijg ik bericht van u heeft het goed gedaan. Deze waardering werkt ook weer door in het wij-gevoel en de betrokkenheid. Anders zou ik hier niet werken. Als ik het niet leuk zou vinden dat ik hier niet blijven werken.

Bent u trots op het Dr. Mollercollege?

Ja natuurlijk ben ik erg trots op het Dr. Mollercollege. Ze hebben een 100 jarig bestaan en hebben heel veel dingen gedaan. De vwo afdeling was wel wat gezakt en ze proberen dit weer te verbeteren en nu ik een andere rol speel binnen de school en als de leerling nu beter presteert dan heb ik ook het gevoel dat ik iets goed heb gedaan.

Kunt u vertellen waarom?

Al verteld.

Heeft u zelf nog op- of aanmerkingen?

Ik wil dus wel weten wat er aan de docenten gestuurd wordt. Er zijn primaire en secundaire OOP, maar omdat ik primair ben en dus direct met het onderwijs te maken heb vind ik dat wel jammer. Ja ik krijg het via via wel te horen, maar ik wil liever een specifieke mail tegelijk met de docenten.

Interview 2

Inleiding

Goedendag, ik studeer momenteel af en doe daarvoor op het Dr. Mollercollege onderzoek naar de interne communicatie. Dit is naar aanleiding van het MTO wat in oktober is afgenomen. Hieruit bleek dat de communicatie een punt van aandacht is een ook de tevredenheid over het algemeen. Na onderzoek bleek tevredenheid een stap voor betrokkenheid te zijn en zo kwam ik uit op betrokkenheid. Aan de hand van het interne communicatie model (waar betrokkenheid en interne communicatie gelinkt worden) heb ik een aantal vragen opgesteld die ik u vandaag zou willen stellen.

Wat vindt u van de communicatie in het algemeen op het Dr. Mollercollege?

Het is net een dorp hier, dus iedereen die lult. Het is heel informeel en korte lijntjes, dus de communicatie is in principe heel goed. Maar, nu hoor je al gelijk een maar. Ik vind wel dat er vergeleken bij Interpolis, waar ik gewerkt heb aan de interne communicatie tijdens de glashelder campagne, en dat vond ik erg goed bij Interpolis en daar ontbreekt het hier wel eens aan, is het bewustzijn dat je met zijn allen aan elkaar vasthangt. Als het Dr. Mollercollege een bepaald beleid wil neerzetten op het gebied van communicatie en dan heb ik het niet over het gelul in de ruimte, wat dat doen we hier genoeg, dan zouden ze dat eens moeten dan van waar staan wij eigenlijk voor. En dan kom je er achter, want ik zit hier nu een jaar, dat er een verschil zit tussen wat ze op de havo willen en wat ze op het vwo willen. En dan heeft dan ook te maken met hoe gaan we met elkaar om. Dan moet je daar ook over communiceren en dat moet je dat ook duidelijk maken. En dan moet de school inzetten naar zijn medewerkers toe en de leerlingen, inclusief ouders, als een geheel. Wat ik heel grappig vind is dat die verschillen bestaan, daar wordt ook al over gesproken dat is heel goed dat ze zich daar bewust van zijn. Maar de implicaties van de interne communicatie naar de medewerkers toe en de externe communicatie naar de leerlingen en ouders toe, die zijn niet helder en daar zijn nog geen afspraken over gemaakt. En dat zou denk ik wel helpen. Wat ik bijvoorbeeld heel vreemd vind, er is wel zoiets als een interne jaarkalender, waar alle docenten aan moeten voldoen, want dat zijn gewoon de afspraken die zijn gemaakt. Maar er zijn verschillende soorten agenda's. Kijk ik heb mijn eigen agenda en daar probeer ik die jaaragenda en de afspraken door de week van magister mee te integreren. Dat is niet geïntegreerd, dat zou eigenlijk niet moeten kunnen. Dat zou vind ik, je zou veel sterker staan als je al die dingen dakpansgewijs op elkaar aan zou kunnen laten sluiten. Als ik bijv 's ochtends even vroeg op een appje, magister even alle lokaalwijzingen en alle uitval de ja of de nee erin verwerkt is. En ik heb op vijf scholen meegelopen en dit is de eerste waar dat niet is geïntegreerd. Dat is opvallend. En ik vind magister, want magister is een beetje daar lopen de leerlingen op daar kijken de ouders naar en daar kijken wij naar. Dus als niet alles daarop geïntegreerd zit, dat begint wel te komen, maar dat zou ik standaard nummer 1 doen. Dus alle lessen die uitvallen, alle lokalen, jaaragenda, eventuele reisjes naar timboektoe en alle andere dingen die tussendoor komen. Ik was er vrijdag niet want ik had een 3 gym met 31 leerlingen waarvan 28 leerlingen continue er doorheen zaten te schreeuwen "ja iets met de leren" en die andere 5 die houden dan hun mond en daar krijg je ook geen email over van de desbetreffende mentor, want het schijnt dat die groepen ook allemaal verdeeld zijn. Vanaf de bovenbouw hebben ze verschillende mentoren. Dus ik heb dat niet in de gaten, om al die mentoren ook in je verschillende klassen te hebben, daar zie je al een probleem he ontstaan. Dan denk ik, ja jongens los dat nou op in magister. Dat dat gelijk helder wordt. Die en die leerlingen wel en die en die leerlingen niet. Uhm, dat ik een lijst krijg per klas, en dat is ook nog niet zo, dan staan er twee mentoren, maar vanaf de bovenbouw is dat al gemixed. Bij wie moet ik dan terecht? Dat is al niet duidelijk. Dat noem ik interne communicatie. Dus al die lijnen zijn er wel, maar het is net een dorp en als je in een dorp als buitenstaander binnen komt dan weet je ook niet hoe het zit. En dan is het wel heel fijn dat het een Nederlands dorp is, dat je na 10km een bord ziet van na 1km moet je uitvoegen dat is Nederlands, maar dat vind je hier niet, dat moet je gaan lopen uitzoeken. Er zijn dus wel systemen, maar die systemen zijn niet op elkaar aangesloten. Het is een klein dorp en als je van buitenaf komt krijg je wel een aantal dingen mee, maar niet alles. Dus dan moet je ook gewoon, maar je weg zien te vinden.

Je hebt hier Sites en magister, zou je aanraden om magister meer te gebruiken?

Niet per se meer, maar laat ze beter op elkaar aansluiten en overeenkomen. Als ik bij Interpolis kwam, dat vond ik echt te gek, jammer dat die banken zoveel geld hebben, maar ik kon alles vinden. Ik heb daar van klantcontact tot klachten van directie gedaan, zelfs met de fusie met achmea hadden ze allerlei netwerken met de mensen waar ik het mee moest oplossen daar kon ik allemaal informatie bij elkaar zetten en die kon ik allemaal bereiken. Je had één grote interne communicatielij, daar zaten alle informatie op en daar zaten alle verschillende afdelingen ingetakt. Dus als ik mijn agenda opende dan zat daar gewoon alles in. En hier lopen we onze eigen agenda te maken omdat daar allemaal losse fladderen in zitten. Het is hier net zo goed een productiebedrijf, uuuh ene uur, uuuuh andere uur, uuuh volgende uur. Dus je kan allemaal gaan lopen als die dingen goed zijn ingeregeld. Daar kom je na 3 jaar ook wel achter, maar je loopt 3 jaar te zoeken als een kever in het water. Alles is er wel maar het moet gewoon verbonden worden.

Wat vindt u van de actualiteit/tijdigheid van de communicatie?

Ja kijk de jaaragenda is tijdig, daar staat alles in. Maar heeft dat betrekking op mij en op welke klassen precies? Dat is veel te algemeen. Ja we krijgen een blaadje, dat is altijd erg leuk. Kees schrijft altijd dingen, dat vind ik overigens erg leuk, dat interne blaadje, dat dat interessant is. Maar ik zou best een digitale variant willen hebben waarin leerlingen informatie kunnen zetten, waarin Kees dingen kan zetten, waar de algemene jaaragenda in staat wat mij part. Een soort intraweb, als magister bijvoorbeeld niet kan, maakt dan iets anders. Een intraweb. Maar mij lijkt magister daar de aangewezen plaats voor. Dat kan gewoon, dat magister functioneert als het intraweb.

Maar echt tijdigheid van de communicatie?

Ja die is gewoon ruimschoots op tijd. Maar dat staat ook in de jaaragenda, dan doen ze in dat nieuwsberichtje wat je dan krijgt via Yvonne, nou dat is prima want dan leggen ze eigenlijk uit per week of twee weken welke evenementen het betreft. Dat overlapt elkaar, dat is prima. Dat geeft wat meer diepte aan de jaaragenda. Dat hebben ze prima gedaan.

Wat vindt u van de hoeveelheid van de communicatie?

Ik ben gewend om day in day out te werken en ik heb mijn mail systeem zo ingedeeld dat ik zie of het belangrijk is.

Met name prikbord, zou dit opgedeeld kunnen worden?

Ik vind het goed dat Kees. Kees is een beetje de warme jas om het geheel en dat laat hij zien door het stukje wat hij schrijft. Maar dat kan hij ook doen door het onderaan te zetten. Dat je eerst de belangrijke dingen pakt, dan ben je ook van de gesmoes af en dan sluit je met Kees af. Maar ik vind dat juist wel als een dakpan op elkaar zitten. De jaaragenda krijg je helemaal op het begin van het jaar en die blader je dan door en dat zegt zo weinig. Ik vind dat prikbord wel goed, die vult dat in.

Wat vindt u van de hoeveelheid vergaderingen?

Kijk ik weet op een school, daar moet je ook wat in vergaderingen. En het is ook niet zo dat het zo rigide is dat we morgen in de sectie gewoon gaan werken wat we nog moeten doen, we hebben een hele hoop te doen. Dan wordt er kort aangestipt wat we nog moeten doen en dan gaan we gewoon werken. Dus die vergadertijd daar wordt ook gekeken wat moet nog besproken worden en dan wordt dat ingepast. En dan ben je in de tijd van de baas gewoon aan het voorbereiden. Het is dus niet heel rigide. Ik vind de afwisseling tussen sectie, team en totale vergadering met iedereen, dan krijgen we gewoon training van APS ofzo dat is prima. Ik heb wel af en toe het idee, dat is misschien omdat ik nog niet lang genoeg hier zit, ik heb af en toe met de teamvergadering en dan hoor ik andere docenten en dan denk ik ook van ja dit is ook niet de vergadering waar al mijn aandacht zit. En dan snap ik wel dat ze je mee willen nemen als docent, maar daar zie je niet veel van terug op korte termijn. Ze willen je strategisch meenemen, in een stukje proces, want dat herken ik nog uit de OR. Maar als je bomvol met werk zit, dan komt dat gewoon niet aan. Dan is het misschien net zo handig om te zeggen dan lees ik het net zo lief. En ik snap dat het belangrijk is, want ik waardeer het als ik meegenomen word in procestappen, maar dan zit je dan met zo'n meuk. Dat heeft geen nut.

Wat vindt u van de manier van informatie verschaffen? Belangrijke mededelingen maar ook informeel nieuws.

Ook de manier waarop informatie van leidinggevende naar teamcoaches en mentoren gaat en dit weer naar u en de leerlingen.

Ik zie niet veel teamcoaches, dat is alleen tijdens teamvergaderingen en dan is dat ook altijd netjes voorbereid. Maar de besluitvorming ligt niet bij ons, het is dat wij meegenomen worden in het proces omdat wij allemaal een grote bek hebben. Alle dingen worden keurig netjes gedaan en tegelijkertijd is het niet allemaal even effectief.

Bij mijn andere scholen deden ze de APS middagen en de teamvergaderingen bij elkaar, eerst even teamvergadering en dan het tweede deel ging over APS en de trainingen. Zo loste zij dat op.

Wat vindt u van de parallelle communicatie, communicatie die vanuit één punt of persoon direct naar alle medewerkers gaat, zoals een mededeling voor alle medewerkers?

Dat staat of op het bord of ad hoc via de email. Dus dat krijg je altijd wel snel te horen. En ik vind ook dat als er echt iets aan de hand is, dat vind ik wel heel fijn, de menselijke maat. Als er iets aan de hand is met een leerling, dan hoor je dat. Dan wordt er formeel en informeel allerlei lijnen aan elkaar gekoppeld. Maar omdat het hier zo klein is verloopt dat hier heel goed.

Is er ruimte om de dialoog aan te gaan over zaken die u dwars zitten?

Ik flap dat eruit. Ik heb dat zo geleerd. Omdat het klein is, ik denk wel, ik ben best mondig. Ik heb veel met feedback meegekregen bij Interpolis. Dus ik werk daar ook mee. Want ik weet dat als je iets niet zegt dan komt het onder de tafel en dan heb je daarna een veel grotere last als je het niet wil hebben. Maar ik ben er wel achter gekomen, toen ik hier als beginnend docent kwam, van die mag wel even een cursusje feedback geven krijgen. Maar als ik commentaar van iemand krijg ben ik ook wel even van mijn aprapos, maar dan kom ik er weer bovenop en dan ga ik er mee aan de slag. Maar ik denk niet dat iedereen hier zo makkelijk is. Het nadeel van een dorp is dat er makkelijk geroddeld wordt, en dat kan handig zijn, maar ook niet altijd. Dat hoort ook bij de professie dat je bepaalde dingen ook gewoon kan zeggen tegen elkaar op een fijne manier zodat je elkaar de kans geeft om terug te komen. Zoals je ook met je leerlingen omgaat. Zoals je behandeld wil worden door andere, zo ga je ook met elkaar om. Je kan afspraken maken hoe je met elkaar om gaat, daar kun je gewoon afspraken over maken.

Wat vindt u van de manier van communiceren van én met uw leidinggevende?

Ik zit bij Rosanne, wij kunnen goed met elkaar overweg. Ik ben straight naar Rosanne en Rosanne naar mij. En dat doen we op een prettige manier. Ik vind dat erg fijn. En er zijn ook dingen die niet fijn zijn om te zeggen, maar je moet het gewoon kunnen zeggen. En zo is het met alles op de wereld, het gaat er om hoe je iets zegt. En dat kan Rosanne erg goed. En ik ken niet anders, ik doe niet anders. Ik wil duidelijk zijn, maar wel prettig. Alles is erop geleid om met elkaar door te gaan. Ik vind dat dat wel heel belangrijk is.

Kunt u uzelf identificeren (met de organisatiedoelstellingen) met de organisatie?

Ja, ik voel me wel thuis hier, het heeft wat van het Brabantse. Ik ben zelf niet zo gelovig, maar dat is geen belemmering hier.

In welke mate voelt u zich betrokken bij de organisatie

Ik voel mij wel thuis op deze school, ik heb een leidinggevende waar ik goed mee kan praten, die tegen mij zegt waar het op staat. Idem dito met de leerlingen en ook met de docent is het contact prettig. Alles is wel aanwezig en er is ook een prettig vliegwiel, iedereen bedoeld alles heel goed, maar ik denk wel. Er komt nogal een clubje docenten van buiten en er komt een clubje van het Moller zelf en het zou heel simpel zijn als je intern digitaal ding zou maken waar alles op kan afstemmen. Een intranet zou ideaal zijn. Want dat vind ik vreemd als ik hoor je 3gym is weg maar ik niet weet wie precies. En dan wil ik gewoon weten wie er weg zijn. Allemaal simpele dingen.

Draagt de communicatie hier aan bij, zo ja hoe en zo nee hoe zou dat kunnen?

Ja de informele communicatie is gewoon heel goed, er zijn veel korte lijnen en het is een dorpje en iedereen kletst met elkaar. Dat is fijn, maar als je alles wil borgen dan, moet het ook formeel ergens staan. Want in die informele gesprekken kan het ook wel eens mis gaan. En wat doe je dan en daar hebben we allemaal verschillende methodes voor en ik denk dat het wel handig is om daar wat helderheid in te verschaffen. Gewoon wat communicatieafspraken van hoe gaan we met elkaar om, interne communicatie als vervoermiddel. Het is belangrijk voor als het eens niet stroopt.

En bijvoorbeeld Rosanne is zakelijk in de communicatie en Kees idem dito, maar dat is niet bij iedereen zo. Geef ze maar eens een cursus. Dat was ook zo bij Interpolis, van boven naar beneden, iedereen kreeg communicatietraining. Iedereen heeft communicatietraining nodig.

Ervaart u een wij-gevoel in de school? Zo ja of nee, waarom wel of niet?

Ja en nee, dat heeft ook met die interne communicatie te maken, er is niet zo zeer een beleid opgezet. Waardoor dat ook wel eens lastig kan zijn waardoor er discussies ontstaan. En dat is wel fijn dat er dan een wij-gevoel is.

Draagt de communicatie hier aan bij, zo ja hoe en zo nee hoe zou dat kunnen?

Al verteld

Voelt u waardering vanuit de school voor uw werk?

Ja, zeker.

Kunt u vertellen op welke manier?

Al verteld

Bent u trots op het Dr. Mollercollege?

Ja ik voel wel dat ik me hier thuis voel. Ik heb al te horen gekregen dat ik verlengd wordt en we hebben met de sectie Nederlands al wat neergezet in de tijd dat ik hier zit en dan denk ik zo dat hebben we al wel goed gedaan.

Kunt u vertellen waarom?

Al verteld

Heeft u zelf nog op- of aanmerkingen?

Nee

Interview 3

Inleiding

Goedendag, ik studeer momenteel af en doe daarvoor op het Dr. Mollercollege onderzoek naar de interne communicatie. Dit is naar aanleiding van het MTO wat in oktober is afgenomen. Hieruit bleek dat de communicatie een punt van aandacht is een ook de tevredenheid over het algemeen. Na onderzoek bleek tevredenheid een stap voor betrokkenheid te zijn en zo kwam ik uit op betrokkenheid. Aan de hand van het interne communicatie model (waar betrokkenheid en interne communicatie gelinkt worden) heb ik een aantal vragen opgesteld die ik u vandaag zou willen stellen.

Wat vindt u van de communicatie in het algemeen op het Dr. Mollercollege?

11 à 12 jaar geleden heeft er zich precies hetzelfde afgespeeld, toen kwam er ook een stagiaire om de communicatie intern te verbeteren. Maar goed 11/12 jaar later blijkt het dus dat in zo'n MTO weer een bepaalde mate van ontevredenheid is weer.

Volgens mij is op de papier de communicatie wel goed. We hebben het mollerinfo, een professionele schoolsite, prikbord wat eerst elke week kwam en nu eens per twee weken. Dat maakt het wel moeilijker om het door te lezen, om het nu een lijvige brief is geworden van 13 A4tjes. En ik denk dat daar een beetje het probleem zit, want we hebben natuurlijk ook nog het mail contact, wat er vroeger niet was. Toen was er nog ontzettend veel papieren communicatie. De communicatie verdichting schiet zijn doel voorbij. Door de veelheid van werkzaamheden de mensen gaan selecteren qua communicatie. Wat is voor hem of haar relevant. Daarbij zien ze misschien de dingen die wel relevant zijn over het hoofd. Die communicatie dichtheid neemt veel tijd in beslag ten opzichte van je totale taak elke week om goed op te hoogte zijn van wat er speelt. Dat moet je kunnen filteren, je moet kunnen selecteren wat voor jou belangrijk is en wat voor de gehele organisatie van belang is. Informatie van externe organisaties kun je zo wegglikken vaak. Er zit veel aan magister vast waar iedereen voort via communiceert en dat kost veel tijd.

Je hoort bij veel organisaties dat de mensen veel tijd kwijt zijn aan het mailverkeer.

Wat vindt u van de actualiteit/tijdigheid van de communicatie?

We hebben hier in het verleden, wat betreft de activiteitenweek die er weer aan komt, dat de communicatie zelfs op donderdag of vrijdag voor de start van de week nog niet op orde was. Dat gaat nu wel wat beter omdat Peter Martens er achter zit. Maar in zo'n complexe organisatie als het onderwijs, vind ik dat we niet mogen klagen over de tijdigheid van de communicatie. Dat is net zoals bij leerlingen, als je hier drie weken van te voren iets mededeelt dan zijn mensen het al gewoon weer vergeten na drie weken.

Een tijdige communicatie vind ik minimaal een week van tevoren en niet een dag van te voren.

Wat vindt u van de hoeveelheid van de communicatie?

Al verteld

Met name prikbord, zou dit opgedeeld kunnen worden?

Ik lees het globaal door. Dat de Walewyc informatie eruit is gehaald dat is goed. Het formele gedeelte is sowieso van belang. Er zitten bij prikbord altijd veel bijlages, maar we moeten het maar selecteren wat we belangrijk vinden. Niet alle bijlages zijn even belangrijk. Het is goed dat we weten waar we de informatie kunnen vinden, maar we hoeven het niet helemaal doorgelezen te hebben.

Wat vindt u van de hoeveelheid vergaderingen?

Ja kijk, men heeft hier na het doorlichten van de vwo afdeling, maar dat is ook afgekeken van andere scholen, want daar hebben ze het fenomeen werkmiddagen ingevoerd en ik ben hier redelijk content mee. Je moet je mensen bij elkaar hebben, anders verzanden die nieuwe veranderingen. En dat leidt tot kwaliteitsverarming omdat je dan fysiek de kwaliteiten van de mensen niet benut. Dat is wel een interessante, want vroeger hadden wij dat veel meer, de fysieke benutting van de kwaliteiten van de medewerkers binnen OMO, want toen bestonden de interscolaire vaksecties nog. Dat waren dan twee studiedagen op jaarbasis waar dan onder leiding van een klein schoolbestuurtje gewerkt werd aan allerlei innovaties. Als je dat digitaal gaat doen dan heeft dat veel minder effect. Er zijn nu van die kennisnetwerken opgericht en daar is veel minder belangstelling voor. Ik volg dat zijdelings wel.

Een niet fysieke communicatie zal minder nut hebben dan mensen bij elkaar roepen wat onder andere dus gebeurt op die werkmiddagen.

We krijgen er ook wat extra uren voor, voor die vergadermiddagen. Gezien de complexiteit van de organisatie en gezien wat er op het bordje terecht komt van de scholen zal je wel moeten. Maar ik vind niet dat er overdreven veel tijd verloren gaat doordat die tijd niet goed wordt benut.

Wat vindt u van de manier van informatie verschaffen? Belangrijke mededelingen maar ook informeel nieuws.

Buiten de geëigende kanalen zoals Mollerinfo, prikbord, gebeurt er heel veel via de mail en de werkmiddagen en de meeste tijd komt er dan wel een verslag in de vorm van actiepunten en een besluitenlijst. Ik denk dat het belangrijk is, onze secretaresse Monique die heeft daar wel eens wat over gemaild, dat mensen voor zichzelf informatie die ze krijgen geordend in de laptop kunnen bewaren. Zodat het makkelijk is om bij informatie te komen. Maar dat moet wel aangestuurd worden en je moet daar ook handigheid in krijgen. Hoe je alles kan ordenen en hoe je het op kan slaan. Daar kan wel wat handigs op bedacht worden, dat is bijvoorbeeld de map met sectiepunten, je hebt de map met teamvergaderingen je hebt de map met algemene informatie van de school. Nu komt er zo veel binnen en is het niet gestructureerd als je het niet gaat ordenen. En daar moet voor iedereen dezelfde hoofdstructuur gehandhaafd worden. Maar dat is nog een aandachtspunt.

Ook de manier waarop informatie van leidinggevende naar teamcoaches en mentoren gaat en dit weer naar u en de leerlingen.

Al verteld

Wat vindt u van de parallelle communicatie, communicatie die vanuit één punt of persoon direct naar alle medewerkers gaat, zoals een mededeling voor alle medewerkers?

Als er zo'n bericht komt is het vaak een standpunt van de school ergens over of dat de schoolleiding bepaalde ontwikkeling in gang wil zetten.

Soms worden deze mededelingen vergeten en komt het nieuws via de wandelgang bij u terecht, komt dat hier voor?

Als er zoiets is dan delen ze dat formeel met het personeel. Dit kunnen ze doen door het personeel in vergadering bijeen te roepen en op grond van de uitkomsten die kunnen ze dan schriftelijk mededelen. Maar het is niet zo dat ze het ineens doorvoeren als nieuw beleid, er moet wel draagkracht voor zijn. Als je deze directeur vergelijk met de oude, die wilde dit jaar met de vijfdeling gaan werken (vijf toetsweken ipv vier), hoewel het personeel dat nog niet weet, het staat zwart op wit op de notulen van de DMR, omdat ik daar toevallig in zit weet ik dat, ik zal er morgenavond een opmerking over maken. Want als dat zo is dan moet dat op een gegeven moment ook gedeeld worden met het voltallige personeel. Want het hoeft formeel niet eerst in de DMR voordat het doorgevoerd wordt. Dat is iets rechtstreeks tussen het personeel en de schoolleiding.

Is er ruimte om de dialoog aan te gaan over zaken die u dwars zitten?

Jawel, de schoolleiding zijn de kwaadste niet.

De sfeer heerst hier ook zo?

Ik kan niet voor iedereen praten, maar je moet je in je werk voor de klas en je functioneren binnen de sectie en binnen het team de relatie met de schoolleiding en je moet dit een veilige omgeving vinden. Als je dit niet voelt en je voelt barrières dan zijn dingen niet makkelijk bespreekbaar. Want dat is niet goed want dan blaas je jezelf op een gegeven moment op en dat gaat ten koste van het werk.

Wat vindt u van de manier van communiceren van én met uw leidinggevende?

Jos is mijn leidinggevende. Het gaat dit jaar wel goed, vorig jaar niet. Maar dat zat hem in de feit dat er binnen de sectie bijna een onwerkbare situatie was waar ik het gevoel had dat er in ieder geval niet goed gekozen werd voor de sectievoorzitter, dat heb ik als heel lastig en moeilijk ervaren. Alleen daar zijn wij sinds de herfstvakantie op de een of andere manier een eind aan gemaakt en is daar een einde aan gekomen en kijken we vooruit. En nu gaat de onderlinge communicatie binnen de sectie en ook de communicatie met de sectievolger (Jos) een stuk beter.

Ik had vorig jaar het gevoel dat ik de kwade genius in het spel was en dan zit je als het ware in de tang en dan voel je je in de hoek gedrukt en zie daar dan maar eens uit te komen. Dat was voor mij ook een onveilige situatie om te gaan communiceren. Maar gelukkig is dat op een bepaalde manier sinds de herfstvakantie opgelost. Ja, nu gaat het normaler en het is voldoende. Dat komt het welbevinden van de werknemers (mezelf) en de arbeidsvreugde ten goede.

Kunt u uzelf identificeren (met de organisatiedoelstellingen) met de organisatie?

Ja, ja, ja, ja, zelf met de nieuwe ontwikkeling op het gebied van ICT, RTTI en de vijf docenten rollen. Ik ben niet een van jongste en je moet wel mee gaan in een vaart der volkeren die pas bij deze tijd. Het kan niet meer zo zijn als 20 of 25 jaar geleden. Je moet ook echt naar kinderen toe wel iets te bieden hebben. En dan vind ik nog steeds op deze school, ondanks alles wat we meegemaakt hebben dat we nog steeds achter lopen. Maar dan geef ik een waarde oordeel wat ik niet moet doen. Sommige scholen lopen hier zo op voor en dat vind ik soms ook wat te ver gaan. Maar dat het anders moet dan 20 à 25 jaar geleden daar ben ik van doordrongen en daar is iedereen daar van doordrongen. En wat dat betreft past mijn visie op onderwijs wel goed met wat ze hier te bieden hebben.

In welke mate voelt u zich betrokken bij de organisatie

Ik ben sinds 2000 veel te veel betrokken geweest bij de organisatie, tot in de breedste zin des woords. Dat is de afgelopen twee jaar minder geworden, maar nog steeds goed, de gezonde betrokkenheid. Omdat je in de organisatie, die zie je professionaliseren, heel sterk en er komen ook mensen in de organisatie die taken uitvoeren waarvoor ze echt geschikt zijn. Dat wil niet zeggen dat dat vroeger niet zo was. Je moet die mensen die daar verantwoordelijk voor zijn ook de verantwoordelijkheid geven. Dan kun je ook jezelf veel beter richten op de taken die jij moet uitvoeren en als je je teveel gaat bemoeien met de organisatie omdat het op talloze punten spaak loopt dan kom je op een gegeven moment met de kwaliteit van je eigen werk in het gedrang, want dat moet niet, dat moet primair blijven. En nogmaals de school doet het goed in de regio. Zeker ook qua aanmeldingen. Maar ondanks dat de school negatief in de publiciteit kwam heeft het aantal aanmeldingen er nooit onder geleden. En dat zou wel anders geweest zijn als het midden in Tilburg, Den Bosch of Eindhoven had gestaan. We hebben altijd vertrouwen van ouders gehouden. Dat is altijd een positief punt geweest. We zijn de afgelopen twee jaar door een hel gegaan hier, er is enorm veel gevraagd van het personeel. Gelukkig brengt de nieuwe directeur de rust terug in de school en ook het tempo want we hebben veel op ons dak gehad.

Draagt de communicatie hier aan bij, zo ja hoe en zo nee hoe zou dat kunnen?

Met de manier van communiceren dat is geen punt van discussie geweest in die twee slechte jaren die we achter de rug hebben. Daar heb ik eigenlijk weinig kritiek op want, nee dat is geen essentiële oorzaak geweest waarom dat is misgelopen. Dat lag aan heel andere dingen. Ik heb heel veel tijd vrijgemaakt om mee te helpen om die lacunes te dichten in het verbeterplan voor het vwo via de klankbordgroep, via de DMR, via allerlei speciale vergaderingen. En dan is dat nog de feitelijke tijd, maar onderhand was je er 25 uur per dag mee bezig, om het zo te zeggen. En dat drukt ook op de eigen gezondheid en misschien ook wel op je welbevinden en de kwaliteit van het eigen werk wat je moet leveren. Maar gelukkig heb ik daar een betere balans in gevonden.

Ervaart u een wij-gevoel in de school? Zo ja of nee, waarom wel of niet?

Het wij-gevoel is wel teruggekomen, dat is toch wel een tijd weg geweest en het wij-gevoel komt terug, dat kan je zien aan de belangstelling die er is voor allerlei speciale commissies, de belangstelling voor een kerstviering hier op school, de belangstelling voor de personeelsfeesten in de nieuwe stijl. Ja het wij-gevoel is echt wel aan het terugkomen.

Draagt de communicatie hier aan bij, zo ja hoe en zo nee hoe zou dat kunnen?

Kijk het is misgelopen op school door slechte examen resultaten, door het toezichtkader van de inspectie wat voor een groot deel op het vwo niet op orde was en de havo was geen stabiele afdeling. In eerste instantie ga je dan toch kijken na het personeel en de schoolleiding, maar dan niet zo zeer qua communicatie maar door het zwarte pietten heeft iedereen voldoende verantwoordelijk voor zijn taak genomen voor het bereiken van goede studieresultaten. Uiteindelijk zijn er ook een aantal poppetjes afgetreden en er zijn nieuwe voor in de plaats gekomen. Het grootste probleem zat hem in het feit van het op orde brengen van de schoolorganisatie en daar mensen neer te zetten die in no time de resultaten van de school konden verbeteren. Daar zijn we aardig in geslaagd, maar we zijn er nog niet.

Voelt u waardering vanuit de school voor uw werk?

Ja vorig jaar wat minder, maar dat zat hem dan in de slechte relatie met de leidinggevende maar ook met de sectie en dat kun je niet los van elkaar zien. Maar gelukkig gaat dat dit jaar een stuk beter en ik heb wel altijd sinds dat ik hier werk van 2000 tot de intrede hier in de nieuwbouw augustus 2014, heb ik wel altijd een bijzonder grote mate van waardering gevoeld voor wat ik hier op school heb gedaan. En vorig jaar zaten we echt in een dip en nu komen we er weer uit.

Kunt u vertellen op welke manier?

Deze waardering kwam vanuit de sectie, vanuit het middenkader, mentorenteam en de schoolleiding, dus vrij breed.

Bent u trots op het Dr. Mollercollege?

Ja ik zei zelf nog tegen Jos bij het functioneringsgesprek hoe het de laatste maanden gaat, het heeft ook wel te maken met dat de visie van de school niet zo veel afwijkt van mijn visie op onderwijs en school. Ja dat ik hier mag werken en kan werken, maar het belangrijkste is toch wel dat je goede persoonlijke verhoudingen met het voltallige personeel, met het team waar je deel van uitmaakt, met je sectie, de verhouding met de schoolleiding, met je direct leidinggevende, gekoppeld aan het feit dat het gewoon onderwijs technisch met de opbrengstenkansen zoals dat heet goed gaat met de school.

Kunt u vertellen waarom?

Al verteld

Heeft u zelf nog op- of aanmerkingen?

Nou ik vind het knap dat je hier in stapt, ja je doet natuurlijk communicatie. Want ik zeg nogmaals, in 10 à 12 jaar tijd is er op zich veel veranderd, ook in de manieren van communiceren en dat geldt natuurlijk veel breder dan voor deze school, de invloed van de techniek op de communicatie. Maar het zou een mooi ijkpunt zijn, wanneer is het goed voor de mens en wanneer vullen ze het dan wel goed in bij het MTO? Daar ben ik wel benieuwd naar.

Interview 4

Inleiding

Goedendag, ik studeer momenteel af en doe daarvoor op het Dr. Mollercollege onderzoek naar de interne communicatie. Dit is naar aanleiding van het MTO wat in oktober is afgenomen. Hieruit bleek dat de communicatie een punt van aandacht is een ook de tevredenheid over het algemeen. Na onderzoek bleek tevredenheid een stap voor betrokkenheid te zijn en zo kwam ik uit op betrokkenheid. Aan de hand van het interne communicatie model (waar betrokkenheid en interne communicatie gelinkt worden) heb ik een aantal vragen opgesteld die ik u vandaag zou willen stellen.

Wat vindt u van de communicatie in het algemeen op het Dr. Mollercollege?

Vaak is die te laat, nou bijna altijd is die te laat. Dat er niet altijd de juiste hoeveelheid ofzo of genoeg informatie komt vind ik minder storend dan dat er last minute of op het aller laatste moment nog even dit. Dat vind ik vooral storend aan de communicatie. Het is of niet of veel te laat. Het is niet dat altijd alles te laat is. Maar bijvoorbeeld roosters voor rapportvergaderingen, we weten vanaf dag 1 van het schooljaar welke klassen je hebt en wanneer de rapportvergadering is en dan horen we 4 dagen voor de vergadering wanneer ze zijn en waar. Dan denk ik je kan nu al vertellen wanneer in juli de vergaderingen zijn, dat staat gewoon in het jaarrooster, maar daar staat dan niet welke klas. Als je dus niet fulltime werkt is dat lastig als je op je vrije dag moet komen. Het is tweezijdig want ik weet wanneer de vergaderingen ongeveer zijn dus ik kan al voor die dagen een oppas regelen bijvoorbeeld, maar dat vind ik niet helemaal de juiste manier. Het zijn dingen waarvan ik denk, maar ik zit niet op die stoel, maar ik denk dat dat hetzelfde is bij proefwerkweken. Leerlingen weten altijd pas heel laat wanneer welke toets wordt afgenomen. En dat maakt voor een kind ook uit of een toets op maandag of vrijdag is. En wij willen juist dat ze leren plannen. Je kan ook gewoon een rooster vooruit maken, op welke dag een toets is. Of het dan het eerste of vierde uur is dat maakt niet uit. Dat lijkt mij niet zo moeilijk, maar dat is misschien vanaf mijn kant heel makkelijk gedacht. Maar dat vind ik vooral, dat dat niet op de juiste manier gebeurt. We hebben wel een prikbord elke twee weken en daar staan zinnige dingen in. En omdat het eens per twee weken komt gaan mensen het eerder goed lezen dan als het eens per week komt. Maar wat me wel opvalt, er is geen eenduidigheid in wat er daarnaast nog wordt rondgemaild. Er zijn momenten dat iemand denkt ik ga morgen op excursie en ga toch nog even iedereen mailen dat ik morgen weg ben. Er is geen eenduidige afspraak wanneer je wie wat mag sturen. Het kan zijn dat ik alleen niet weet, maar dat zou ook een fout in de communicatie zijn als dat zo is.

Van de week zijn twee collega's in het ziekenhuis opgenomen en dan stuurt Jos een mail naar het gehele personeel, maar de vraag is wanneer doe je dat. Doe je dat als mensen ziek zijn, soms gaat dat gewoon niet goed, dan is daar geen eenduidigheid over. Er zijn wel vaker collega's ziek maar dan staat dat pas twee weken later op prikbord. Het wordt allemaal met de beste bedoelingen gedaan, maar het is niet eenduidig.

Wat vindt u van de actualiteit/tijdigheid van de communicatie?

Al verteld.

Wat vindt u van de hoeveelheid van de communicatie?

Ik ben veel tijd kwijt met mijn mail en dan soms ook wel dingen zo van die leg ik even bij jou neer. Ik moet wel zeggen dat het effectiever wordt. Twee jaar geleden was het erger. Dan opende je je mail na een dag en dan had je 25 nieuwe mailtjes. Ik denk wel dat mensen effectiever aan het mailen zijn.

Met name prikbord, zou dit opgedeeld kunnen worden?

Ik vind het leuk dat de directeur iets schijft, maar ik vind het wel altijd een lang stuk, ik scan het vaak. En dan vaak naar de dingen die ik moet weten. Ik moet zeggen ik vind het wel fijn dat er iets informeler in staat. Je kan wel alleen formeel communiceren maar mensen hebben ook wel eens wat informeel nodig. Als je prikbord opent en als blad 1 niet over mijn klassen gaat dan hoef ik dat ook niet te zien. Daarom scan je vaak wat wel belangrijk is voor je en wat niet. Wat we eerst hadden en misschien ook wel gewoon goed werkt, in het oude gebouw hadden we een bord met lijstjes bijvoorbeeld we hebben een excursie en wie gaat er allemaal mee. En nu hebben we dat ook nog maar niet zoals vroeger. Als er nu een

excursie is, dat staat wel vast aan het begin van het jaar maar welke kinderen er mee zijn dat zie ik pas als ik met de les begin. Dat kwam laatst ook voor, een moeder van een leerling was overleden en de hele klas ging naar de begrafenis en ik als docent wist daar niks van. De klas was niet uitgeroosterd en het bleek dat de mentor vergeten was dat ik ze les gaf op dat moment en dat zijn allemaal dingen waar we te slordig zijn in onze communicatie. De vraag is, wie moet wie informeren. Als er bijvoorbeeld van de leidinggevende een mail komt dat er iemand overleden is, maar dan komt er geen vervolgmil wie er naar de begrafenis gaan. Dan moet er een beleid zijn, van dan mailen we de hele school dan is er uitvaart en wie gaan er dan heen.

Wat vindt u van de hoeveelheid vergaderingen?

We hebben elke dinsdag vergadermiddag en ik ben pas half 4 klaar dus ik kan pas 2 uur later aansluiten. Ik vind het fijn dat we met de sectie vaak bij elkaar kunnen zitten. Maar er zijn kanttekeningen dat van 10 voor 4 tot half 5 niet heel effectief is. In de afgelopen jaren is het vaker dat er alleen iets verteld wordt en niet dat je met zijn allen iets op gaat pakken. Het ligt niet aan de frequentie, het ligt meer aan de invulling. We hebben laatst een studiemiddag gehad, een hele goede studiemiddag waarbij we met duo's samen moesten werken aan differentiatie en dat soort dingen. We beginnen daar om 10 over 2 mee, zijn we een half uur aan het luisteren wat we gaan doen, dat is natuurlijk leuk, maar laat ons gewoon aan de slag gaan. En toen was het kwart voor 3 voordat we konden beginnen en om 4 uur moesten we terug in de personeelskamer zijn om te evalueren wat we gedaan hadden. Dan krijg je een uur en een kwartier, dat is geen studiemiddag maar een studie uur. Dat wordt dan gecommuniceerd als studiemiddag maar dat valt dan tegen. De frequentie is dus niet verkeerd, maar de invulling.

Wat vindt u van de manier van informatie verschaffen? Belangrijke mededelingen maar ook informeel nieuws.

Dat is ook niet eenduidig. Neem de voorbeelden van de zieken van net. Als mentor in de communicatie merk ik dat voorheen aan het begin van het schooljaar door elke mentor een a4tje werd gemaakt met alle kinderen uit de klas, pietje heeft ADD en maretje heeft gescheiden ouders. Niet ellelange verhalen, maar gewoon dat je weet wat voor kinderen je voor je hebt. Nu staat dat allemaal in magister en moet je in magister alles gaan nalezen. Als vakdocent moet je dan van alle 200 kinderen de logboeken gaan lezen en dat is natuurlijk niet effectief. Het is ook zo dat je als mentor aan het einde van het jaar een goede overdracht naar de nieuwe mentor wil geven, maar die denkt ook ik ga niet alles op magister lezen en de communicatie van de leerlingen zijn we wel echt in achteruit gegaan. Dat kost erg veel tijd om dat steeds in magister op de moeten zoeken.

Ook de manier waarop informatie van leidinggevende naar teamcoaches en mentoren gaat en dit weer naar u en de leerlingen.

Al verteld.

Wat vindt u van de parallelle communicatie, communicatie die vanuit één punt of persoon direct naar alle medewerkers gaat, zoals een mededeling voor alle medewerkers?

Die vind ik altijd wel goed. Het toespreken van de groep, als dat gewoon kort en bondig is. Dat is niet vaak, maar ik vind dat altijd wel prima. Dat is altijd wel duidelijk. Dat vind ik wel prettig, want zo'n algemeen bericht wordt ook algemeen gesteld.

Is er ruimte om de dialoog aan te gaan over zaken die u dwars zitten?

Uhm ja en nee denk ik. Ik denk dat als ik het ergens niet mee eens ben of ik vind iets onzin om te doen, dan kan ik daar met mijn collega's en de schoolleiding echt wel de dialoog over aan gaan. Bijvoorbeeld, we hebben een SE week gehad en dat is voor het paasweekend en na het paasweekend moeten de cijfers ingeleverd worden, dat betekent dus gewoon dat je het heel paasweekend na zit te kijken. Dan kan ik wel op het moment dat we na het paasweekend een vergadering hebben dat gewoon zeggen dat me dat gestoord heeft dat ik geen paasweekend had. Dat moet ik wel zeggen dat dat wel kan, ik zeg niet dat er geen bevredigend antwoord komt, maar de ruimte is er in ieder geval wel. Dan had ik ook nog een nee, ik denk ook dat sommige dingen niet zo

goed bespreekbaar zijn. Ik denk dat er op het Moller een cultuur heerst dat als ik er niet te veel vanaf weet dan heb ik er ook niet zoveel last van. Ik ben wel iemand die eruit gooit wat ik denk, maar als je zo onder je collega's luistert dan hoor je wel vaak meer ongenoegen dan dat er geuit wordt. Dan is het meer zo van als ik er niks van zeg dan krijg ik ook geen problemen.

Ik weet niet, maar ik denk dat de schoolleiding de uitslag van het onderzoek niet verwacht had en dat zegt wel iets over hoe goed je weet hoe het zit. Waarom laten ze jou anders dit onderzoeken na het onderzoek en denken ze gewoon niet met zijn allen we moeten hier gewoon mee aan de slag. Daar zit denk ik wel iets, ik denk dat ze het niet verwacht hadden en dat sommige mensen niet altijd hun mond open trekken.

Wat vindt u van de manier van communiceren van én met uw leidinggevende?

Als de lijn open is dan is hij open, maar het kan ook zijn dat ik mail en 3 maanden lang niks terug krijg. Voor mij zijn ze belangrijk, maar voor haar waarschijnlijk niet. Je kan met Rosanne over alles praten en als de tijd er is heel goed een dialoog aan gaan, maar vooral via de mail reageert ze niet of half.

Maar face 2 face gaat wel goed?

Dit is weer die ja en nee van toen net. Soms zeg je dingen gewoon niet. Dan denk je laat maar het is wel goed. Dat komt omdat dat misschien de makkelijkste weg is. Dat is dan niet per se mijn mening maar die wordt gedragen door de rest, maar zij trekken hun mond ook niet open daarover. Maar Rosanne weet wel als ik iets stom vind, ze heeft een goed oog als ik een studiemiddag niks aan vond. Wat ik vooral vind is die mail, de urgentie die er bij mij wel is dat die er bij haar niet is. Maar ze is telefonisch gewoon bereikbaar.

Kunt u uzelf identificeren (met de organisatiedoelstellingen) met de organisatie?

Ja ik denk wel dat het Moller, ik geef kunst en ik denk dat dat niet een vak is wat hoog de agenda staat, maar wel de manier hoe wij willen dat kinderen op school zijn, hoe wij om willen gaan met de leerlingen en hoe wij les willen geven, daar kan ik mij mee goed mee identificeren. Dat is bij de Walewyc bijvoorbeeld minder. Ik ben wel voor dat je kinderen goed moet begeleiden, maar wel vrij moet laten. Als je weet dat iemand niet kan plannen moet je niet zeggen doe het zelf maar, je moet ze wel helpen maar wel de vrijheid geven. Dat is wat het Moller doet, soms wat te laat, maar bij de Walewyc pakken ze de kinderen veel meer bij de hand en zeggen ze precies hoe ze het gaan doen. En uiteindelijk moeten ze het in de maatschappij ook zelf kunnen.

In welke mate voelt u zich betrokken bij de organisatie

Ja ik voel me wel betrokken. Ik ben iemand die aanwezig is bij activiteiten of als er een musical is 's avonds dan kom ik ook kijken. Laatst bij het Panpodium was ik er ook. Dat is ook wel een stukje betrokkenheid buiten waar je voor betaald wordt. En ook wel, dat zit in mij als persoon, als iets georganiseerd is moet ik er altijd wel wat van zeggen.

Draagt de communicatie hier aan bij, zo ja hoe en zo nee hoe zou dat kunnen?

Ik denk dat dat ik door een betere communicatie niet meer betrokken zou zijn maar minder geïrriteerd. Ik zou niet meer betrokken zijn, maar dat komt omdat ik al best betrokken ben, maar ik denk wel dat je meer betrokkenheid onder collega's creëert. Als je het mensen op een bord aanreikt dan zullen mensen wel beter weten wat er speelt en meer betrokken raken.

Ervaart u een wij-gevoel in de school? Zo ja of nee, waarom wel of niet?

Kunst zit helemaal boven, dus ik kom mijn collega's zelden tegen. Ik moet ergens gaan kopiëren of door de gang lopen of naar de personeelskamer gaan om ze tegen te willen komen. Vroeger in de oude school was dat heel anders en kwam je je collega's vaker tegen. Dan heb je dat wij-gevoel ook wel meer. Tijdens de lunchpauze is er wel interactie tussen collega's, maar het wij-gevoel is beter geweest. En dat komt inderdaad gedeeltelijk door het gebouw. Een teamuitje aan het einde van het jaar, ik zit in het havo-team, maar ik voel me niet per se zo. Ik voel me niet het havo-team, ik zou niet alle leden van het team op kunnen noemen. Voorheen had je meer overleg met de verschillende

mentoren, dan zat je regelmatig met de vier mentoren bij elkaar of werd er ook iets meer vanuit die teams gedaan. Ik weet niet wat het precies is, maar nu zit je of toevallig bij Jos of toevallig bij Rosanne, dus je ben het havo-team of het vwo-team, maar je voelt je niet zo.

Heb je behoefte om je het havo-team te voelen?

Ik denk dat het wel goed is om dat meer samen te hebben, op het moment dat je meer dat wij-gevoel hebt worden de communicatielijnen automatisch korter. Voorheen had je meer een team gevoel en nu is het wat vager. Je moet niet zo'n tweedeling, dat krijg je als je alle teams voegt. Je krijgt nu echt twee groepjes.

Heb je op het Mollerniveau wel een wij-gevoel?

Ja op het Mollerniveau heb ik echt een wij-gevoel, ik voel me ook wel echt een havo-docent, want ik geef hier de meeste tijd les. Maar dat is anders dan dat ik me ook echt het havo-team vind. Met de mentoren zoek je wel echt je lijntjes, maar een twee klas mentor en ik geef daar geen les en ik heb niet veel met ze van doen en dan moet je op een andere manier een wij-gevoel creëren. Ik denk dat het sterker werkt als je een havo 4 team maak, een havo 5 team enz. maakt.

Draagt de communicatie hier aan bij, zo ja hoe en zo nee hoe zou dat kunnen?

Al verteld.

Voelt u waardering vanuit de school voor uw werk?

Ook hier ja en nee, meestal wel, maar soms heb ik ook wel het gevoel dat er nogal makkelijk over gedacht wordt en dat het allemaal wel kan. Er wordt veel van je gevraagd. Je wordt helemaal volgepland en dan nog wordt er wat extra van je gevraagd. Ik ben ook iemand die het goed wil doen en dat betekent dat ik er veel tijd mee kwijt ben. En dat vind ik soms wel lastig, er wordt echt wel gezien dat je er veel tijd in steekt, maar ik heb soms ook wel het gevoel, want ik zie ook wel wie het niet zo goed doet, en dan heb ik het gevoel, maar dat is misschien ook niet waar maar gewoon mijn idee, hij doet al jaren niks als mentor en krijg net zoveel uren als ik. Complimenten krijg ik ook wel, maar het zit ook wel bij mezelf, voor 500% hoeft het niet het kan ook voor 200%. Ik moet ook tevreden zijn met wat ik doe. En sommige doen het voor 90% en krijgen hetzelfde betaald als wat ik doe. En zij krijgen misschien geen compliment, maar daar hebben ze misschien ook helemaal geen last van. Ze kunnen wel iets meer aan de waardering doen, het is leuk als ik hoor hee joh goed gedaan, maar het mag soms wel wat duidelijker zijn wie de billen onder zijn kont heeft uitgelopen. Dat gebeurt soms wel op prikbord, dan zijn bijvoorbeeld de brugklassers allemaal geweest en dan wordt dat wel genoemd op prikbord, maar ook daar is niet altijd eenduidigheid in.

Zou je zoiets liever willen horen via prikbord of een functioneringsgesprek?

Nou misschien wel beide, want op het moment dat ik een functioneringsgesprek heb en er wordt verteld dit en dit doe je goed, dat is voor mij heel fijn. Maar ik vind het ook leuk dat als een collega iets heel goed heeft gedaan, dan kun je ook elkaar meer complimenteren.

Kunt u vertellen op welke manier?

Al verteld

Bent u trots op het Dr. Mollercollege?

Ja, als ik dan denk aan het Dr. Mollercollege dan denk ik als eerst aan de leerlingen. Als wij ergens met de leerlingen heen gaan dan kunnen ze zich netjes gedragen. Het zijn sympathieke leerlingen. Waar ik niet trots op ben is dat we dingen intern en extern niet goed communiceren. De schoolleiding, maar ook de docenten. Dat dingen niet helemaal duidelijk zijn en vaak te laat.

Ik ben heel trots op de school wie we zijn, maar we moeten ook goed oppassen dat we de school blijven die we zijn. Vrijheid voor de leerlingen. En dat we niet moeten gaan werken met keurslijven.

Kunt u vertellen waarom?

Al verteld.

Heeft u zelf nog op- of aanmerkingen?

Ik denk dat het vooral ook belangrijk is dat we het ik heb gehoord van die en dat moeten proberen te voorkomen.

Zo je dit kunnen voorkomen door het structureel te melden ergens?

Het zijn meer dingen dat ik denk dat een collega zegt dat die en die dat heeft gezegd en dat is natuurlijk menselijk

Ik denk dat de grootste winst hem zit in tijdigheid en eenduidigheid. Dat is echt het belangrijkste. Bijvoorbeeld zoals als ik mail Rosanne en ik krijg niks terug. Dan moet ze zeggen je mag me niet meer mailen over bijvoorbeeld dit en dit en dan moet je maar langs komen, of ze moet een betere vorm in vinden hoe ze haar mail leest. En ze krijgt waarschijnlijk ook veel mails, maar de oplossing zit hem dan niet in ze gewoon negeren.

Interview 5

Inleiding

Goedendag, ik studeer momenteel af en doe daarvoor op het Dr. Mollercollege onderzoek naar de interne communicatie. Dit is naar aanleiding van het MTO wat in oktober is afgenomen. Hieruit bleek dat de communicatie een punt van aandacht is een ook de tevredenheid over het algemeen. Na onderzoek bleek tevredenheid een stap voor betrokkenheid te zijn en zo kwam ik uit op betrokkenheid. Aan de hand van het interne communicatie model (waar betrokkenheid en interne communicatie gelinkt worden) heb ik een aantal vragen opgesteld die ik u vandaag zou willen stellen.

Wat vindt u van de communicatie in het algemeen op het Dr. Mollercollege?

Ik kan niet zeggen dat die heel slecht is, af en toe moet het niet zoals het moet zijn, maar over het algemeen vind ik hem niet heel slecht. Ik heb er geen slechte ervaringen mee.

Wat vindt u van de actualiteit/tijdigheid van de communicatie?

Ook wel goed. Toetsweken vind ik vaak wel aan de late kant.

Wat vindt u van de hoeveelheid van de communicatie?

Dat zou best wel eens wat minder kunnen. Er is af en toe wel een overladenheid aan communicatie. Alle mails, prikbord en alle informatiebulletins. Die zijn echt paginalang. Mensen nemen dan niet alles meer tot zich. Ik kan de mail wel filteren, maar je krijgt er wel veel. Je moet het elke dag bijhouden. Soms van de schoolleiding, soms van leerlingen soms van ouders en ook van buitenschoolse instanties en dat zijn best veel mails. Ik filter dan wel want ik lees niet alles, die van de schoolleiding, collega's en leerlingen lees ik natuurlijk wel altijd.

Met name prikbord, zou dit opgedeeld kunnen worden?

Ik vind er te veel in staan. Ze willen natuurlijk openbaarheid geven. Er staan zoveel voorgenomen besluiten in en actiepunten. Ik vraag me wel eens af of iedereen die wel leest. Ik lees hem niet helemaal, ik scan hem. Ik loop er heel globaal doorheen en als mij iets opvalt dan lees ik het goed. De stukjes van Kees vind ik altijd wel leuk die lees ik altijd wel goed. Hij kan goed schrijven en heeft altijd wel een verrassend idee. Je kan zien dat hij zijn best er voor doet, het heeft inhoud.

Wat vindt u van de hoeveelheid vergaderingen?

Te veel. Wekelijks hebben we een werkmiddag, dat is om en om sectieoverleg en teamoverleg. Sectieoverleg vind ik altijd erg nuttig want daar hebben we altijd een aantal praktische zaken af te werken en dat het fijn is om bij elkaar te zetten. Maar teamoverleg is altijd maar abstract. Ook de middagen die we hebben vanuit CPS, de studiemiddagen, die vind ik te abstract. Ze proberen het te concretiseren, maar daar ben ik nooit zo van gecharmeerd.

Is het dan de hoeveelheid die echt verkeerd is of de invulling van de vergadering?

Het zijn er echt te veel, maar ook de invulling van de vergadering daar heb ik ook mijn twijfels bij. Sowieso vind ik dat de frequentie omlaag moet. Kijk er is ook uit het MTO tevoorschijn gekomen dat de werkdruk als te hoog wordt ervaren. En sinds we hier in het nieuwe gebouw zitten hebben we dat nu sinds twee jaar, daarvoor hadden we dat nooit, dan hadden we af en toe teamoverleg maar dan praat je over een paar keer per jaar. Maar nu is het elke dinsdagmiddag van 2 uur tot half 5 op school. Je kan niet door met je werk, het is een taakverzwaring. De werkdruk wordt erdoor verhoogt.

Wat vindt u van de manier van informatie verschaffen? Belangrijke mededelingen maar ook informeel nieuws.

Die vind ik wel goed, die voornamelijk via de mail en vaak ook wel via zo'n teamoverleg. Dan komt eerst de adjunct sectordirecteur en die noemt een aantal zaken die belangrijk zijn. Dat vind ik wel goed. Alleen ja, waar we het wel over gehad hebben, rooster van proefwerkweken en tentamenrooster vind ik echt te laat komen. Ook naar leerlingen toe.

Ook de manier waarop informatie van leidinggevende naar teamcoaches en mentoren gaat en dit weer naar u en de leerlingen.

Ja dat wel ja.

Wat vindt u van de parallelle communicatie, communicatie die vanuit één punt of persoon direct naar alle medewerkers gaat, zoals een mededeling voor alle medewerkers?

Volgens mij wel, ik kan me niet iets bedenken wat daar fout in gaat.

Is er ruimte om de dialoog aan te gaan over zaken die u dwars zitten?

Ja zeker wel.

Bent u dan mondig of heerst de cultuur er dat dat toegelaten wordt?

Ja, die cultuur die heerst er wel ja. Ik vind dat onze schoolleiding laagdrempelig is. Ik vind dat je er makkelijk naar toe gaat. Jos, mijn direct leidinggevende en Kees de directeur die zijn gewoon erg toegankelijk. Bij onze vorige directie vond ik dat minder, ze waren minder toegankelijk en dat vonden er meerdere. Deze directie staat meer open voor feedback.

Wat vindt u van de manier van communiceren van én met uw leidinggevende?

Ja die vind ik op zich wel goed, maar ik heb hem wel eens gevraagd of hij iets wil natrekken en dan moest ik daar nog vaker op terugkomen omdat hij het niet deed.

Wat vind u van face 2 face communicatie met uw leidinggevende?

Ja die is fijn, maar hij zal het ook wel druk hebben, want ik heb hem wel eens wat gevraagd en dan had hij heel zijn bureau vol met briefjes wat hij nog moest doen en dan plakte hij mijn briefje erbij en dat heeft hij nog steeds niet gedaan. En wat ik ook niet zo goed vind, vorig jaar net voor de grote vakantie toen kwamen ze ineens met het voornemen om 5 en 6 vwo samen te voegen met wiskunde C, zonder dit overlegt te hebben met de sectie. En daar waar wij best verbolgen over, best kwaad. Ik heb toen een gesprek aangevraagd met onze toenmalige interim directeur, Jos en nog twee leden van mijn sectie en toen hebben we daar over gesproken en ons ongenoegen geuit. Maar aan het einde van het liedje ging het toch gewoon door, maar ze zeiden erbij dat ze rond de herfstvakantie gingen evalueren hoe het ging. Nooit geëvalueerd. En dat vind ik wel slecht.

Heeft u nooit geopperd om dit toch nog te evalueren

Nee, ik vind dat zij er maar mee moeten komen, zij hebben die maatregel afgekondigd en gezegd dat ze het gingen evalueren. Ik heb wel eens gedacht om tegen Jos te zeggen, hee Jos hoe zou het gaan met die combinatiegroep, maar ik dacht ach laat maar zitten. Dat vind ik eigenlijk niet goed. Ze hadden ons al gepasseerd en dan moet je dat dan wel nakomen.

En zij vinden het al lang goed, want het is gewoon een bezuiniging en zij kijken naar de cijfers en die zijn wel goed en dan is het ook voor hun goed. Maar dat vind ik niet zo goed.

We hadden het net over die dialoog die aangegaan kon worden, maar op dit moment is de cultuur toch minder open?

Ja eigenlijk wel inderdaad.

Kunt u uzelf identificeren (met de organisatiedoelstellingen) met de organisatie?

Jawel, ik heb mijn manier van lesgeven en mijn didactiek enz. die kan ik wel gewoon uitvoeren naar eigen inzicht. En de schoolleiding die proberen wel didactisch en pedagogisch te sturen, maar je hebt er toch nog wel vrijheid in. Er wordt nog best veel frontaal les gegeven, vooral bij wiskunde en dat wil niet zeggen dat je een heel uur aan het uitleggen bent maar de helft van de les zeker wel en daarna zijn ze bij mij zelf aan de stof aan het werken en dat werkt goed bij mij. Dat is een methode die bij mij in al die jaren is uitgekristalliseerd. Maar wat mij wel dwars zit is dat de schoolleiding dat niet goed genoeg meer vind, ze willen allerlei andere moderne didactische leervormen waar ik de meerwaarde niet echt van in zie. En de mensen die daar wel de meerwaarde van inzien die moeten dat doen, maar bij mij en een aantal andere collega's werkt dit goed en dan moet je ze die vrijheid laten houden. Maar

je hebt wel elke keer als we de middagen van CPS hebben en we hebben een teamoverleg dan zie je dat daar veel op gehamerd wordt. Ze hebben liever andere werkvormen. Werkvormen is een middel en geen doel en bij wiskunde is toch een groot deel frontale uitleg nodig, gefaseerd in kleine stapjes, gekoppeld aan zelfwerkzaamheid. En de cijfers zijn ook gewoon goed, dus dan is het goed zou je denken. Ik zeg niet dat ik me volledig afsluit van de nieuwe ideeën, maar als ik de meerwaarde er niet van in zie dan ga ik mijn manier van lesgeven niet veranderen. Mijn idee is wel dat de ideeën van de schoolleiding aangestuurd worden door de inspectie, omdat we op het vwo een slechte beoordeling hadden gekregen. Zij liepen dan door de school en zeiden, wij zien hier te veel bus-opstellingen en dat is een traditionele opstelling, maar ik denk dan wat is er beter aan groepjes opstellingen, misschien bij bepaalde vakken. Maar dat zit mij ook niet helemaal lekker, ik vind dat je mensen daar wat vrijer in moet laten. Wel kennis laten nemen van nieuwe didactische ideeën en principes, maar is niks mis mee, maar dan moet je wel als docent. Dat vind ik ook altijd de charme geweest van het beroep als docent dat je min of meer zelf autonoom bent, maar dat is de laatste jaren toch wel minder die autonomie.

In welke mate voelt u zich betrokken bij de organisatie

Sterk

Draagt de communicatie hier aan bij, zo ja hoe en zo nee hoe zou dat kunnen?

Dat zeker wel ja

Ervaart u een wij-gevoel in de school? Zo ja of nee, waarom wel of niet?

Ik had dat in het oude gebouw meer, in mijn oude team. Dat is het team waar ik altijd in gefunctioneerd heb. Ik moet ook eerlijk zeggen, ik zag de nieuwe school niet zo zitten, want de oude school was qua bouw mooier, de sfeer was leuker en er zijn veel collega's van mijn generatie weg gegaan. Maar ik vind die aansluiting nu wel weer. Maar in de oude school had ik wel meer een wij-gevoel. Ik vind het hier wat afstandelijker en anoniemer. Het wij-gevoel is al wel weer terug gekomen sinds 2 jaar geleden. In het begin had ik het helemaal niet, wel in de sectie. Maar het is wel minder geworden het wij-gevoel. Met het oude team was er meer onderlinge verbondenheid.

Heeft u wel weer behoefte om dat wij-gevoel weer helemaal terug te krijgen?

Ik voel me toch wel weer goed thuis hier, het heeft wel een jaartje geduurd.

Draagt de communicatie hier aan bij, zo ja hoe en zo nee hoe zou dat kunnen?

N.v.t.

Voelt u waardering vanuit de school voor uw werk?

Ja zeker wel.

Kunt u vertellen op welke manier?

Ik merk het vooral vanuit de leerlingen. Vanuit de schoolleiding merk ik het nog te weinig. Vanuit de oude schoolleiding kreeg je helemaal geen waardering, want ik weet nog dat wij voor het eerst slecht presteerde en toen zaten we ineens op 75% geslaagde op het vwo, terwijl bij de sectie wiskunde het gewoon eigenlijk goed was, maar geen daling in percentage. En toen hadden 'wij' het slecht gedaan en toen heb ik ook gezegd ja sorry dat kan best zijn, maar als sectie wiskunde voelen wij ons niet aangesproken, wij hebben het helemaal niet slecht gedaan. Als je kijkt naar het vwo met 2 of 3 onvoldoendes per groep en op de havo ook maar eens stuk of 3 of 4, dan vind ik dat je het met zo'n moeilijk vak toch goed gedaan hebt, maar dat kregen wij nooit te horen.

Pijn is een groot woord, maar daar heb ik wel echt mee gezeten. Alleen deze schoolleiding, ik vind dat zij dat ook niet vaak doen, complimentjes geven richting leraren of secties. Terwijl als je het naar leerlingen doet dan zie je leerlingen daar gewoon van groeien. Als een leerling vrij zwak is en haalt dan een 7 dan krijgen ze altijd een compliment van mij en je ziet dat ze dat fijn vinden. En dat mag je naar collega's ook wel doen en ik vind dat dat hier op school wel te weinig wordt gedaan.

Gewoon tijdens een gesprek met bijvoorbeeld een leidinggevende kan dat best eens gedaan worden.

Bent u trots op het Dr. Mollercollege?

Op de oude school had ik dat wel en nu heb ik dat toch wel minder. Ik weet niet precies waar het door gekomen is, ik denk voornamelijk door mijn frustraties over de oude schoolleiding en dat ik toch vind dat het ook nou nog iets te zakelijk en iets te rendementsdenken is. En de human touch verdwijnt daardoor een beetje. Daardoor is ook mijn trots en betrokkenheid minder geworden. Ik doe nog steeds wat ik moet doen qua lesgeven. Ik zal me altijd volledig inzetten, maar ik had vroeger op de oude school een jaar of 6 à 7 terug wel echt dat ik trots was op de school en toen voelde ik me sterk verbonden en dat is dus wat minder geworden. Ik ben wat afstandelijker geworden.

Kunt u vertellen waarom?

Al verteld

Heeft u zelf nog op- of aanmerkingen?

Nee

Interview 6

Inleiding

Goedendag, ik studeer momenteel af en doe daarvoor op het Dr. Mollercollege onderzoek naar de interne communicatie. Dit is naar aanleiding van het MTO wat in oktober is afgenomen. Hieruit bleek dat de communicatie een punt van aandacht is een ook de tevredenheid over het algemeen. Na onderzoek bleek tevredenheid een stap voor betrokkenheid te zijn en zo kwam ik uit op betrokkenheid. Aan de hand van het interne communicatie model (waar betrokkenheid en interne communicatie gelinkt worden) heb ik een aantal vragen opgesteld die ik u vandaag zou willen stellen.

Wat vindt u van de communicatie in het algemeen op het Dr. Mollercollege?

We hebben op papier en digitaal veel wat er verstuurd wordt aan collega's, waardoor ze wel worden geïnformeerd maar of het ook wordt gelezen en of het ook wordt uitgevoerd dat is de vraag. Vaak is het zo van we wisten dat niet. Maar als we het hebben over tijdig communiceren dan kunnen we daar nog wel een slag in slaan. Een ding kan zijn een roosterwijziging, als een collega ziek is dan weten de leerlingen niet altijd even op tijd dat die collega er niet is en dan moeten ze wachten en zeggen ze konden ze niet even melden, dan was ik het eerste uur vrij. Of bij herkansingen kunnen de leerlingen ook wel eens zeggen dat ze vinden dat het te laat bekend is terwijl in de jaarplanning staat dat er op die dag herkansing is. Maar de precieze tijd weten ze niet en dan weten ze niet of ze hun baantje wel of niet door kunnen laten gaan. Dus overall staat wel wat wanneer is, maar de precieze invulling dat komt laat. Globaal is het oké, maar in detail niet.

Volgende week is het de activiteiten week, de docenten weten al lang dat die week komt, maar wanneer en waar ze ingezet gaan worden dat weten ze pas vandaag. Ook daar weer hetzelfde punt.

Wat vindt u van de actualiteit/tijdigheid van de communicatie?

Al verteld.

Wat vindt u van de hoeveelheid van de communicatie?

Ja ik vind hem goed op dit moment, we hebben prikbord en daarin wordt twee wekelijks alle informatie gestuurd en dat moet je lezen als je wil weten wat er de komende twee weken gaat gebeuren. Maar als ze dat vaker gaan doen dan denk ik dat mensen het niet meer gaan lezen en dan missen ze die informatie. Sturen ze regelmatig een email met wat er gaat gebeuren dan leest ook niemand dat meer. Dus ik denk dat de hoeveelheid op dit moment wel goed is. Alhoewel sommige collega's nog wel eens zeggen dat het te veel is. Dat ze de neiging hebben om te zeggen dat ze zoveel e-mails hebben binnen gekregen en niet meer weten welke ze wel en niet moeten beantwoorden. Voor mezelf zeg ik dat het oke is maar als ik zou luisteren naar een aantal collega's dan zou ik zeggen dat we te veel communiceren.

Met name prikbord, zou dit opgedeeld kunnen worden?

Ik lees hem wel het eerste gedeelte en de actie besluitenlijst die scan ik meestal gewoon.

Wat vindt u van de hoeveelheid vergaderingen?

Voor de een zijn ze oké en voor de ander zijn ze te veel. Teamvergaderingen vind ik het wel oké dat we gewoon, je heb teamvergadering sectievergadering teamvergadering sectievergadering overige bijeenkomst sectie en dan team. Dus voor teamvergadering vind ik het wel goed, voor de sectie vind ik het som wel wat te veel. Deze week stond ook sectievergadering op het programma en de week ervoor stond er ook een sectievergadering en dan heb je al een paar uur bij elkaar gezeten om dingen te bespreken en dan deze middag weer gaan vergaderen dat is eigenlijk te veel. Het is gewoon een werkmiddag geworden, op de agenda heet het een vergadering maar het is gewoon een werkmiddag. Daar hebben we af en toe dat er een vergadering op de planning staat maar we gewoon gaan werken. Maar dat is dan bedoeld als sectievergadering. Met de teamcoaches en directie wekelijks vind ik heel erg fijn, dus dat vind ik ook een goede frequentie. En het plenair bij elkaar komen dus met zijn allen bij elkaar dat doen ze op het moment dat het nodig is dus dat is ook oké.

Wat vindt u van de manier van informatie verschaffen? Belangrijke mededelingen maar ook informeel nieuws.

Goed, ik heb niet het idee dat ik iets mis. Het kan ook zijn dat dat komt door de stoel waarop ik zit. Ik heb overleg met directie wekelijks, ik heb een sectie die ik spreek, ik heb mijn teamleden die ik spreek. Voor mij heb ik niet het idee dat ik informatie mis.

Ook de manier waarop informatie van leidinggevende naar teamcoaches en mentoren gaat en dit weer naar u en de leerlingen.

In onze afdelingen loopt dat heel goed. Wij hebben wekelijks met alle teamcoaches en alle directieleden, waar wij het gewoon hebben over allerlei zaken die binnen onze school spelen. En elke maandag hebben we met de havo een overleg. En als daartussendoor nog wat gebeurt dan weten we elkaar ook te vinden bij de havo afdeling.

Wat vindt u van de parallelle communicatie, communicatie die vanuit één punt of persoon direct naar alle medewerkers gaat, zoals een mededeling voor alle medewerkers?

Als het nodig is wel. Als de directeur een mededeling heeft dan spreekt hij even het hele team toe en dan is dat gewoon duidelijk op dat moment. Geen discussie meer over mogelijk. Als het via de mail gaat dan gaat hij ook naar iedereen. Er eigenlijk nooit mails waarvan ik denk goh ik hier heb ik niks mee te maken.

Is er ruimte om de dialoog aan te gaan over zaken die u dwars zitten?

Ja

Is dit omdat u mondig bent of omdat de cultuur er heerst om dat te kunnen doen?

Alle twee, ik kom voor mezelf op. En onze directeur dat is wel iemand die met iedereen een praatje wil hebben en wil weten hoe het gaat. Het is een heel betrokken persoon. Onze adjuncten daar kan wel eens van gezegd worden dat ze op een eilandje zitten, maar als je ze nodig hebt zijn ze wel benaderbaar. Ik denk dat we gewoon een open cultuur hebben. Dat blijkt ook wel dat mensen gewoon binnen komen lopen als je in gesprek bent.

Wat vindt u van de manier van communiceren van én met uw leidinggevende?

Goed, omdat we gewoon als gelijke in het gesprek zitten. En als er een keuze gemaakt moet worden dan wordt die keuze gemaakt door de leidinggevende. In het gesprek zijn we gelijkwaardig en dan als er een keuze gemaakt moet worden dan zet de leidinggevende even een stap omhoog en maakt de keuze. En daarom is die drempel er dus voor mij niet, maar voor sommige misschien wel die niet die stap durven te zetten, maar als je intensief met ze samenwerkt dan is die drempel er eigenlijk niet.

Kunt u uzelf identificeren (met de organisatiedoelstellingen) met de organisatie?

Ja, ik kan hier doen wat ik wil en er is veel vertrouwen in personen. Doe maar eerst en als het niet goed gaat dan hebben we het er wel over. Ik ben wel anders gewend van een andere school waar je precies verteld wat je moest doen. En in deze manier van werken kan ik mezelf wel vinden.

Ik hoor wel eens dat het een stuk zakelijker is geworden sinds de her organisatie van het vwo, heeft u hier last van?

Ik kan wel snappen dat mensen dat denken, want ze hebben jarenlang in een school gewerkt waar alles kon, dat heb ik in ieder geval gehoord. En we hebben natuurlijk 1.5 jaar lang een interim directeur gehad en die was er echt om de boel weer op poten te zetten want dat was zijn taak. En dan moeten er keuzes worden gemaakt die normaal gesproken niet gemaakt en dan is het wat meer dan alleen leerlingen aan goede cijfers helpen. En nu hebben we een directeur die heel erg let op de financiën want we hebben nog steeds een gat in de begroting zitten en dat moet worden opgelost. En dan krijg je soms wel eens een nee te horen waar je eerst een bonnetje in kon leveren en altijd kreeg uitbetaald. En nu is het van waarom is dat bonnetje er? Ik snap wel dat het wordt gezegd, maar dat lijkt me alleen maar logisch.

In welke mate voelt u zich betrokken bij de organisatie

Heel erg

Draagt de communicatie hier aan bij, zo ja hoe en zo nee hoe zou dat kunnen?

Ik weet van mezelf hoe irritant ik het vind om niet geïnformeerd te zijn en ik probeer wel mensen te informeren met dit zit er aan te komen en zorg dat je alles af hebt enz.

Als je communicatie beter is heb je meer structuur en duidelijkheid en weet je beter waar je heen kunt en stel dat ik een vakdocent ben en ik weet dat een herkansing tijdens mijn les is en het kan nog wel of niet doorgaan dan zou ik dat wel graag op tijd willen weten in verband met mijn plek. En als dat beter is voel ik me zeker wel betrokkener.

Ervaart u een wij-gevoel in de school? Zo ja of nee, waarom wel of niet?

Ja en ik weet zeker dat er ook mensen die dat gevoel minder hebben, maar er is ook een hele grote club die dat wij-gevoel nog wel heeft. Dat hebben we ook wel bewezen door die vwo afdeling weer in de plus te werken. Daar was ook gewoon een hele grote club met mensen die zeiden we gaan er tegenaan en we gaan er voor. Ik denk ook dat als je naar de lokalen kijkt waar iedereen in zijn eigen hokje zit dat dat gevoel wat minder kan zijn, iedereen doet zijn eigen ding dan. Maar daarbuiten denk ik wel echt dat we een wij-gevoel hebben.

Vond u het wij-gevoel op de oude school meer aanwezig?

Het was daar wel meer aanwezig omdat je daar maar één ruimte had waar je met zijn allen kon zitten. Had je een tussenuur, dan ging je naar de personeelskamer om daar te gaan werken. Wat je hier hebt is dat als het tussenuur is dat ze in een werkruimte gaan zitten dicht bij hun lokalen. Qua dat is het wel wat meer versnipperd dan het oude gebouw. Maar het is nog wel steeds aanwezig.

Moet het wij-gevoel meer zijn/worden?

Nee, niet echt. Als ik kijk naar de pauze, we hebben een lange tafel in de personeelskamer en die zit standaard gewoon vol met alleen maar mensen van het Dr. Mollercollege. En voorheen hadden we ook zo'n lange tafel in de personeelskamer staan en dan had je ook net zoals hier van die ronde tafels staan dus in de pauzes is het niet anders. Ik heb bij mezelf wel dat ik vaker naar boven moet, ik heb een eigen kamer ver van de personeelskamer. Ik heb er zelf niet zo veel last van, ze weten mij te vinden. Ik voel me niet distancieert.

Draagt de communicatie hier aan bij, zo ja hoe en zo nee hoe zou dat kunnen?

N.v.t.

Voelt u waardering vanuit de school voor uw werk?

Ja, heel veel.

Kunt u vertellen op welke manier?

Door de complimenten die ik krijg. Ook door het feit dat ik binnen een jaar al tot leerlinge coördinator (later teamcoach) werd benoemd. Het teamcoacheschap dat doe ik met veel passie en dat wordt ook gezien. Volgend jaar ga ik nog een stapje verder en dan ga ik Titus opvolgen. Dus dat is voor mij wel een teken dat wat ik doe goed is en dat ik daarom nu mag doorgroeien.

Bent u trots op het Dr. Mollercollege?

Ja, ik heb nog net geen tatoeage staan van het Dr. Mollercollege, maar ja.

Kunt u vertellen waarom?

Omdat we een mooi gebouw hebben, we hebben leuke leerlingen we hebben een leuk team aan personeel we hebben mooi cijfers die we behalen. Als ik mensen in Waspik zou spreken dan is het ohhh het Dr. Mollercollege die staan wel goed bekend en dat is wel een naam die we misschien vorig jaar wel helemaal niet hadden toen we zeer zwak waren. Als ik dan collega's spreek van mijn oude

school en ze hebben het over hun werk enz. dan is dat toch wel heel anders. Dus ik ben wel echt trots op het Dr. Mollercollege.

Heeft u zelf nog op- of aanmerkingen?

Ik heb niet zoveel dingen die me dwars zitten, ik ben gewoon positief over het Moller. En natuurlijk zijn er altijd nog dingen die verbeterd kunnen worden maar nee ik vind dat we echt grote stappen hebben gezet de afgelopen jaren. Ook het feit dat we digitaler zijn gegaan, we maken nu een overzicht per leerling wat er aan de hand is geweest met deze leerling de afgelopen jaren, en dat kan iedereen in magister terugzoeken. Daar hebben we ook wel een grote stap in gemaakt.

Interview 7

Inleiding

Goedendag, ik studeer momenteel af en doe daarvoor op het Dr. Mollercollege onderzoek naar de interne communicatie. Dit is naar aanleiding van het MTO wat in oktober is afgenomen. Hieruit bleek dat de communicatie een punt van aandacht is een ook de tevredenheid over het algemeen. Na onderzoek bleek tevredenheid een stap voor betrokkenheid te zijn en zo kwam ik uit op betrokkenheid. Aan de hand van het interne communicatie model (waar betrokkenheid en interne communicatie gelinkt worden) heb ik een aantal vragen opgesteld die ik u vandaag zou willen stellen.

Wat vindt u van de communicatie in het algemeen op het Dr. Mollercollege?

Voor het personeel best wel goed, via prikbord. Daar staan allemaal dingen in die we moeten weten enz. Het kan altijd beter natuurlijk, maar volgens mij wat je moet weten. Wij hebben een heel andere ervaringen met ouderavonden enz. dat van het personeel als ze een avond hebben dan communiceren ze dat niet goed, daar moet ik echt achteraan. Wat betreft de directie die communiceren gewoon goed. Bij de ouderavonden moet je er zelf achteraan, van wanneer heb ik het die avond. Bij sommige figuren ontbreekt het beleid, een structuur. Die kunnen totaal niet plannen, die denken oh op een maandagmiddag van oja vanavond heb ik ouderavond, vanavond zitten wij nog in de school he zeggen ze dan. En daar weten wij dan niks van.

Wat vindt u van de actualiteit/tijdigheid van de communicatie?

Ja van de directie is het wel tijdig, ik lees prikbord gewoon goed en alles wat er in staat wat met facilitair te maken heeft schrijf ik gewoon op in mijn agenda en ik heb dat gewoon redelijk gestructureerd allemaal. En als dan iets niet klopt ga ik er zelf achteraan, maar opzich wordt het wel tijdig gecommuniceerd.

Wat vindt u van de hoeveelheid van de communicatie?

Dat is gewoon normaal. Een keer in de twee weken is prikbord. De mail is weer heel anders, daar wordt je soms wel gek van. Ik kan het wel zelf ordenen. Wat ik wel doe is als er een ouderavond is dan moeten ze dat bij mij regelen, dan zeg ik zet dat even op de mail. En dan print ik dat uit en dan heb ik dat geordend. Ik werk ook niet elke avond, we hebben vier collega's en die werken om de beurt een avond en dan geef ik gewoon dat briefje. Dus wat dat betreft is de communicatie daarin ook best goed.

Met name prikbord, zou dit opgedeeld kunnen worden?

Al verteld.

Wat vindt u van de hoeveelheid vergaderingen?

Af en toe, pffff, ja redelijk veel. Het mag minder frequent vind ik. Het is altijd wel van belang facilitair, ik heb bijvoorbeeld iedere week met Simon en Titus een werkoverleg wat er in de school speelt. We hebben één keer in de drie/twee weken met de twee directeuren facilitair, dat is opzich ook goed. Eigenlijk hoeft het ook niet minder frequent te zijn. Het komt niet altijd uit, het tijdstip, maar dat is iets heel anders.

Wat vindt u van de manier van informatie verschaffen? Belangrijke mededelingen maar ook informeel nieuws.

Ja is gewoon goed, ja sommige dingen worden persoonlijk gezegd, dus wat dat betreft.

Maar u mist niks?

Nee

Ook de manier waarop informatie van leidinggevende naar teamcoaches en mentoren gaat en dit weer naar u en de leerlingen.

N.v.t.

Wat vindt u van de parallelle communicatie, communicatie die vanuit één punt of persoon direct naar alle medewerkers gaat, zoals een mededeling voor alle medewerkers?

Ja oké dat is dus wel, wij zijn facilitair, en als de docenten pauze hebben van het Moller, zij hebben pauze van 10 tot half 11 en wij lopen daarin te surveilleren. Als er dan iets aan de hand is op het Moller en dan wordt dat tijdens die pauzes verteld en dan zijn wij niet aanwezig als facilitair. Dan wordt het nog wel ooit zo eens gedaan dat ze later nog naar ons toekomen om het te vertellen, maar dat wordt ook wel eens vergeten.

Is er ruimte om de dialoog aan te gaan over zaken die u dwars zitten?

Ja

Is dit omdat u zelf makkelijk over zaken praat of omdat de cultuur op het Moller heerst die het mogelijk maakt?

Beide, Kees is heel erg open. Bij de vorige directeur had ik dat niet gedaan. Er is bij de nieuwe directeur wel zo'n cultuur ontstaan.

Wat vindt u van de manier van communiceren van én met uw leidinggevende?

Goed! Ik ben samen met Simon eerste klas facilitair medewerker. Simon was vroeger van de Walewyc en ik van het Moller en dat is nog steeds wel zo een beetje. Titus is daar het hoofd van. En we hebben wekelijks gewoon fijn werkoverleg. De deur staat altijd open, ik kan altijd binnen vallen.

Kunt u uzelf identificeren (met de organisatiedoelstellingen) met de organisatie?

Ja, ik werk al 16 jaar bij het Moller en dan zeggen ze dat je een Molleraan bent. Dus ja daar kan ik me allemaal wel in vinden. De Walewyc dat is gewoon een heel andere cultuur en dat merk je ook gewoon, maar met het Moller kan ik me zeker wel vinden.

In welke mate voelt u zich betrokken bij de organisatie

Heel erg.

Draagt de communicatie hier aan bij, zo ja hoe en zo nee hoe zou dat kunnen?

Ja en als het niet duidelijk is ga ik het vragen. Ja ik zou nog meer betrokken zijn als er nog beter gecommuniceerd zou worden. Er zijn ook bepaalde secties en daar hebben ze iemand die komt tegen mij zeggen dat die en die dat moet regelen en dan komt die man dan helemaal niet en dan moet ik er weer achter aan gaan. Maar dan zit je met een dilemma want ik weet dat het ouderavond is en dan snijd ik mezelf in de vingers want dan komen ze ineens dinsdag middag van we moeten dat en dat nog hebben. En daar schort het nog wel eens aan bij sommige docenten.

Ervaart u een wij-gevoel in de school? Zo ja of nee, waarom wel of niet?

In ieder geval met facilitair wel. Wij moeten alle twee de scholen, met de pauzes zitten wij ook niet, vroeger zaten we tijdens de pauze dat het Moller zat te eten, dan zaten we daar ook tussen. Nu zijn wij gewoon aan het surveilleren. Wij eten pas om half 2. In die pauzes dan kan je wel gewoon met collega's kletsen. In dat opzicht is het voor ons wel minder geworden. Sommige leraren zeggen ook wel eens van we zien jullie bijna nooit meer.

Draagt de communicatie hier aan bij, zo ja hoe en zo nee hoe zou dat kunnen?

Ik heb wel het wij-gevoel van het Moller, het contact met collega's is alleen minder.

Voelt u waardering vanuit de school voor uw werk?

Ja

Kunt u vertellen op welke manier?

Er wordt wel gewoon eens gezegd dat we het goed doen, en qua salaris is ook gewoon belangrijk.

Bent u trots op het Dr. Mollercollege?

Ja

Kunt u vertellen waarom?

Waar het voor staat. Nieuwe leerlingen die zich voor het nieuwe schooljaar hebben aangemeld, dat zijn er toch weer meer, dan denk je toch we doen het goed. We doen het met zijn allen, wij proberen om het gebouw op orde te houden. En als je dan het gebouw ziet dan ben je toch wel trots op de hele facilitaire afdeling.

Wat vindt u van de verhuizing van het oude naar het nieuwe gebouw?

Een goede zaak. Het is misschien wel wat minder Moller dan het was, maar dat gevoel moet je hier gewoon weer waarmaken. Ik vind het gewoon een goede zet om een nieuwe school te bouwen, wij zitten kort op de leerlingen, wij zitten hier beneden en je hoeft de deur maar uit te stappen en we staan bij de leerlingen. En op het oude Moller moesten we een heel eind lopen en het pand was gewoon te oud. Maar ik kan wel begrijpen dat sommige oude Mollerianen die nog op de oude school op school hebben gezeten dat gevoel wat daar was niet hetzelfde is als wat hier is. Maar dat heb ik ook bij de mijn voetbalclub, de oude kantine was veel leuker dan de oude kantine. Ik moet hier nog weer 17 jaar rondlopen en dat komt wel weer goed dat gevoel. Het zit mij in ieder geval niet dwars.

Heeft u zelf nog op- of aanmerkingen?

Nee

Interview 8

Inleiding

Goedendag, ik studeer momenteel af en doe daarvoor op het Dr. Mollercollege onderzoek naar de interne communicatie. Dit is naar aanleiding van het MTO wat in oktober is afgenomen. Hieruit bleek dat de communicatie een punt van aandacht is een ook de tevredenheid over het algemeen. Na onderzoek bleek tevredenheid een stap voor betrokkenheid te zijn en zo kwam ik uit op betrokkenheid. Aan de hand van het interne communicatie model (waar betrokkenheid en interne communicatie gelinkt worden) heb ik een aantal vragen opgesteld die ik u vandaag zou willen stellen.

Wat vindt u van de communicatie in het algemeen op het Dr. Mollercollege?

Slecht. Dat is geen verrassing voor jou volgens mij. Je weet gewoon heel weinig. Zeker als verzuimcoördinator en receptioniste. Bijvoorbeeld activiteiten en dan leerlingen die er niet zijn. Qua rooster, proefwerkrooster, ze vergeten het heel vaak om het door te geven. En dan moet je er zelf achterheen, van hee er is iets aan de hand, van wat speelt er? Mentoren koppelen heel slecht terug, als ik mentoren aanschrijf of benader over een leerling, het is bijvoorbeeld mijn taak om een mentor op de hoogte stellen zo van jouw leerling die is al zoveel dagen ziek of, en je moet ze gewoon dwingen om terug te koppelen. En het zijn ook altijd dezelfde die het wel doen en die het niet doen. Er is wel beleid voor, maar het wordt niet nagestreefd. En ik weet niet of het een kwestie is van tijdsdruk, maar je moet wel heel veel initiatief zelf nemen om er achter te komen.

Met de ouderavonden of met decanenavonden, er is gewoon weinig informatie voor ons en ze staan er niet bij stil, maar wij krijgen wel alle vragen van de ouders. Van alle kanten mist informatie. 16 jaar lang hoor ik al de communicatie, de communicatie. Ik denk ook wel dat het mens eigen is. Iedereen is met zijn eigen ding bezig en dan vergeten ze dat er nog zo'n verzuimmiep bij de receptie zit en die moet dit en dat nog weten. En ik zeg nogmaals het zijn altijd collega's die dat zo correct doen, maar dat zijn er niet veel. En het is geen kwaad wil maar het is soms wel lastig werken. Het is ook vervelend naar de ouders toe, als zij bellen dat je daar dan zit van ohh jaa uuhhh dat moet ik even navragen. Dan kan je ze weer niet te pakken krijgen en dat kost veel moeite en dat wil je niet want je wil die ouder een antwoord geven. Kijk ouders willen ook wel veel, die hebben geen geduld, die willen meteen geholpen worden, maar algemene informatie, daar kan je wel over zeggen ja mevrouw daar heeft u een mail van gehad, en dan zeggen ze ja dat hebben we niet gezien en bellen is ook makkelijker.

Wat vindt u van de actualiteit/tijdigheid van de communicatie?

Ja, als hij komt dan bij sommige collega's die zijn van ver voor de tijd. Maar ik moet zeggen, de mensen die trainingen geven van buitenaf, die zijn wel heel erg correct in hun gegevens doorgeven. Die doen dat heel erg goed. Die kunnen dat wel. Die houden er wel rekening mee als een leerling een bepaalde les mist.

Wat vindt u van de hoeveelheid van de communicatie?

Ja het ene moment is het weinig en het andere moment krijg je ineens heel veel. Maar onder communicatie versta ik ook prikbord, dat vind ik ook communicatie. En dat is wel in één keer een hele hap die je te verduren krijgt, met onze nieuwe directeur en alles wat er natuurlijk in twee weken gebeurt. Aan de ene kant is dat wel heel goed, want er staat van alles in, maar ik zeg het heel eerlijk. Als ik het lees dan gaat me dat niet veel aan, want veel is niet voor mij en dat sla ik dan over. Wat ik wel mis is dat ik wat hoor van mijn collega's. Laatst nog, loopt er een collega van mij ineens naar buiten en hij zegt ja het gaat gebeuren en toen zei ik ja maar wat dan? Ja ik kan op elk moment vader worden en daar baal je dan wel van want die zie je bijna niet meer. Die communicatie onderling, wat er gaande is, daar mis je wel veel meer. Ik heb het idee dat iedereen naar zijn werk komt en zijn ding doet. Formeel zal het wel goed gecommuniceerd worden, maar informeel minder.

In het oude gebouw hadden we een rookruimte en ik rookte toen nog, en daar werd van alles besproken, van zieke collega's tot aan alles wat er verteld werd. Er werd veel gelachen en gehuild maar je was wel op de hoogte van je collega's waar je mee in één gebouw zat. We hebben die rookkamer niet meer en puur daarom was het hechter. Maar ook de personeelskamer was hechter, als iemand een vrij uurtje had dan gingen ze daar zitten en nu heb je allemaal die studieruimtes. Er zijn collega's die een vrij uurtje hebben en die denken ik blijf hier wel zitten in mijn kamertje en ik kan

hier net zo goed mijn boterham opeten. Dus ik heb collega's die ik helemaal niet meer zie en dat brengt dit gebouw ook met zich mee. Het heeft zijn voor en nadelen. Het was makkelijker in het oude gebouw.

Met name prikbord, zou dit opgedeeld kunnen worden?

AI verteld

Wat vindt u van de hoeveelheid vergaderingen?

N.v.t.

Wat vindt u van de manier van informatie verschaffen? Belangrijke mededelingen maar ook informeel nieuws.

Soms missen we wel heel belangrijke informatie. Oh ja oh ja oh ja, denk even hier aan en denk even hier aan, het is je ervaring. Titus is onze leidinggevende en qua rooster hij moet dat ook doen. Maar ik zeg maar het is geen kwaad wil, maar ze doen het gewoon niet. En dan weet ik dat ik er achter aan moet want mensen zullen gaan bellen met vragen. Een mooi voorbeeld is, vorige week hebben ze een nieuwe magister app geplaatst, en dan komt Carla daarmee en dan loopt dat helemaal niet goed en dan kunnen ouders die app weer niet downloaden. En die ouders gaan ons dan weer bellen en ik kan er geen zinnig woord over zeggen. En degene die dat wel kan die is er dan toevallig niet en José zegt ja dat is ICT en dan bel je met ICT en dan zeggen ze ja daar gaan wij niet over hoor. En dat is ook een priem, dat soort uitschuifsystemen, van bij wie moet ik nou eigenlijk zijn?

Ook de manier waarop informatie van leidinggevende naar teamcoaches en mentoren gaat en dit weer naar u en de leerlingen.

N.v.t./AI verteld

Wat vindt u van de parallelle communicatie, communicatie die vanuit één punt of persoon direct naar alle medewerkers gaat, zoals een mededeling voor alle medewerkers?

Die maak ik niet zo veel mee. Want als het boven pauze is en als Kees dan naar boven gaat dan maak ik dat niet zo mee, maar ik bedoel als er echt iets te doen dan wordt dat wel goed gedaan. Maar Rosanne en Kees zijn dan wel zo dat als het belangrijk is dat wij als OOP het die dag dan wel echt te horen krijgen. Ze weten dat wij dan niet weg kunnen dus dan doen we ze wel echt hun best om ons dat te laten weten.

Is er ruimte om de dialoog aan te gaan over zaken die u dwars zitten?

Ja, maar dat is mijn karakter.

Is de cultuur er ook?

Dat is bij iedereen anders, een voorbeeld: een collega van ons die beantwoordt zijn mail heel slecht en dat zijn vaak ook dezelfde collega's die dat vaak doen. En ik weet dat dat gewoon een kwestie van prioriteiten stellen is. En ik zeg net ouders willen altijd boter bij de vis, en dan zeggen ze ook lees uw collega de mail. En dan zeggen wij ja ze kunnen thuis de mail lezen, maar wanneer dat weet ik niet. Ik weet niet wat mijn collega's doen als ze thuis komen. Het kan ook dat ze vanavond om 10 uur pas reageren. Maar dan heb ik een collega die dan zegt van jaaa jaaa, ik weet het ik krijg meer klachten over die collega, dan moet hij de directeur maar waarschuwen. En dan denk ik gatverdamme, los het eerst zelf op. Als ik problemen heb of het loopt niet lekker of ik erger me ergens aan dan loop ik naar die persoon zelf en dan zeg ik luister eens even ik kan zo gewoon niet werken of ik vind dat niet prettig en zo ben ik, zo op de man af. En ik heb het liefst dat ze dat ook zo naar mij doen, ik ga niet met een omweg en dat dat uiteindelijk bij ze terecht komt. Ik ga geen collega een oor aan naaien, soms heb je geen andere keus als ze echt niet mee willen werken, maar dan is het ook wel echt nodig. Zoals ik naar leerlingen ben, zo ben ik ook naar collega's.

Wat vindt u van de manier van communiceren van én met uw leidinggevende?

Goed, het is dat ik hem al heel lang ken, maar ik kan heel goed met hem communiceren. En ik voel ook absoluut geen drempel om bij hem naar binnen te stappen als er iets is. Hij kan wel raar uit de hoek komen dat ligt maar net aan welke tijd het is, maar dat weet hij dan ook en dan komt hij dat ook wel zeggen. Ik vind het wel jammer als hij dadelijk weg gaat. Maar er komt een goede voor in de plaats volgens mij.

Kunt u uzelf identificeren (met de organisatiedoelstellingen) met de organisatie?

Ja zeker. Het is een gevoelskwestie. Ik kan mezelf heel goed vergelijken met twee scholen, het Walewyc en het Moller. Hoe het Moller functioneert en werkt, ik moet zeggen Kees is echt een vooruitgang, toch wel een directeur naar mijn hart, hij staat midden in de school tussen de leerlingen en hij is ook heel consequent. Daar houd ik wel van. Ik moet zeggen dat we wel op de goede weg zijn en als ik dan achter de schermen zie dat iedereen werkt voor het Moller om er weer een goede school van te maken, zeker de laatste paar jaar na dat inspectiegebeuren dat heb ik voor sommige mensen toch wel heel veel respect. En daar kan ik echt wel achter staan en daar wil ik mijn steentje wel aan bijdragen. Ik ga toch elke dag naar mijn werk toe met de gedachte: ik ben het aanspreekpunt van het Dr. Mollercollege voor ouders en collega's en dat wil ik wel heel goed doen. Ik wil ervoor zorgen dat als mensen bellen en zeggen ik heb het Moller aan de telefoon gehad en ik ben wel echt goed geholpen, of ik ben goed te woord gestaan of ze hebben geluisterd of ze hebben een oplossing gezocht.

In welke mate voelt u zich betrokken bij de organisatie

Ja, zoals al verteld

Draagt de communicatie hier aan bij, zo ja hoe en zo nee hoe zou dat kunnen?

Ja zeker, natuurlijk. Dat is een ding wat zeker is. Hoe ik zeg, er zijn collega's die ik bijna nooit meer zie. Ze weten mij natuurlijk wel altijd te vinden, dat is het voordeel van mijn werk dat je met alle collega's te maken hebt, ze zijn of mentor of hebben iets met een leerling en ze weten me ook allemaal te vinden en dat doen ze ook echt als ze vragen hebben. Maar anders zou ik collega's helemaal niet meer vinden.

Ervaart u een wij-gevoel in de school? Zo ja of nee, waarom wel of niet?

Ik denk dat niet aan mijn collega's ligt, maar het valt minder op. Maar ik ervaar het nog wel zeker, zeker met Rosanne en de coördinatoren en Hanneke en Martijn en Kees ook wel en de collega's van de administratie. Dat ervaar ik nog wel echt. Ik heb nog wel steeds we doen het allemaal samen.

Draagt de communicatie hier aan bij, zo ja hoe en zo nee hoe zou dat kunnen?

Ja natuurlijk, het kan altijd beter. Je vindt geen een bedrijf waar de communicatie goed is. Maar de een is daar veel gevoeliger voor en de ander denkt ik weet genoeg. Maar wij hebben in mijn functie zo veel informatie nodig, waar andere niet zo snel bij stil staan dat ik dat moet weten. Maar uiteindelijk komt het allemaal wel goed, maar dat is ook wel een deel door mijn eigen inzet dan.

Voelt u waardering vanuit de school voor uw werk?

Ja zeker weten, absoluut.

Kunt u vertellen op welke manier?

Ik hoef niet elke dag een schouderklopje, maar gewoon zoals ze je benaderen en dat merk je gewoon. Ik heb pas een functioneringsgesprek gehad en met de zorg coördinator werk ik veel samen en we zijn gewoon op de goede weg. Ik hoor het ook van ouders en van leerlingen. Aan de ene kant heb je de minst leuke job bij leerlingen want je probeert leerlingen in het gareel te houden met verzuim door ze sancties op te leggen, maar ik heb eigenlijk nooit iets met leerlingen. Want al zijn ze 19 of 20 ze weten wel als mevrouw Gordijn tegen mij iets zegt dan is dat ook zo en dan heb ik al genoeg kansen gehad. Ik zit daar als een soort politieagent maar ik voel ze zeer zeker gewaardeerd.

Bent u trots op het Dr. Mollercollege?

Ja, ik ben echt een Molleriaan.

Kunt u vertellen waarom?

Het meest trots ben ik, zeker op mijn eigen werk, met de diploma uitreiking. Dat was altijd de avond van mij, want als je dan leerlingen hebt om half 2 's nachts die dan zeggen: mevrouw Gordijn, zonder u had ik nooit mijn diploma gehad of als u nooit erachteraan had gezeten en niet zo veel aandacht aan mij had geschonken dan had ik het waarschijnlijk niet gehaald. En als je ze dan 10 jaar later nog eens tegen komt dan herkennen ze je nog. Ze zien jou vaker als de ouder zelf. Daar ben je dan toch wel trots op en toch de cultuur op het Moller en niet alleen het leren maar ook die muziekklassen en de popklassen en alles daaromheen die reizen en toch beetje dat alternatieve en zo ben ik zelf ook, niet dat doorsnee gebeuren. Leerlingen toch meer meegeven dan alleen die droge stof, en ze toch te laten proeven van buitenlandse reizen, de cultuur past wel bij mij, laat ik het zo zeggen. Meer dan de Walewyc.

Waar verschilt de Walewyc dan in t.o.v. het Moller?

Bij de Walewyc moet alles wat meer en zijn ze een stuk consequenter, sturen ze veel meer. En op het Moller is het toch wat gemoedelijker en ze zijn veel meer bereid om samen te gaan, terwijl we van hun weinig samenwerking krijgen. Ze waren meer op zichzelf en wij waren gemoedelijker en zijn dat nog steeds.

Heeft u zelf nog op- of aanmerkingen?

Nee

Interview 9

Inleiding

Goedendag, ik studeer momenteel af en doe daarvoor op het Dr. Mollercollege onderzoek naar de interne communicatie. Dit is naar aanleiding van het MTO wat in oktober is afgenomen. Hieruit bleek dat de communicatie een punt van aandacht is een ook de tevredenheid over het algemeen. Na onderzoek bleek tevredenheid een stap voor betrokkenheid te zijn en zo kwam ik uit op betrokkenheid. Aan de hand van het interne communicatie model (waar betrokkenheid en interne communicatie gelinkt worden) heb ik een aantal vragen opgesteld die ik u vandaag zou willen stellen.

Wat vindt u van de communicatie in het algemeen op het Dr. Mollercollege?

De communicatie vind ik slecht en met name de communicatie die digitaal gaat. Dus er wordt te makkelijk vanuit gegaan dat als het ergens gestaan heeft dat iedereen het ook weet. Wij hebben dan dat noemen we nog de groenen vellen, want vroeger werden ze op groen papier gedrukt, maar daar staat heel veel informatie in en daar wil je wel makkelijk overheen lezen, zeker als je het druk hebt. Je krijgt veel mails binnen, wat belangrijk is kijk je naar maar wat minder belangrijk is dat kan makkelijk wegzakken. Dus het idee dat als er een mail gestuurd is dan is het bekend dat werkt niet. En wie zo'n mail aangaat is ook niet altijd duidelijk. Om maar even een concreet voorbeeld te geven via die weg kan makkelijk gezegd worden dat punten te laat worden ingeleverd na de proefwerkweek, maar er wordt niet gezegd wie dat heeft gedaan. Ze moeten directer zijn, en ik vind het face 2 face contact veel beter, zeker persoon tegen persoon. Dat gaat heel soepel en amicaal. En bij de bijeenkomsten dinsdagmiddag dan kan je meteen reageren als iets niet duidelijk is. Om weer even een voorbeeld te geven van tijdens de proefwerkweek, het moet per se op tijd ingeleverd worden en de consequentie kan dan wel eens zijn dat je het proefwerk inkort zodat je het op tijd nagekeken kan hebben en in zo'n teamvergadering kan je dat wel aan de orde brengen. Dus veel dingen die via de mail gaan en algemeen zijn komen slecht over.

Wat vindt u van de actualiteit/tijdigheid van de communicatie?

Nou daar gaat het ook wel af en toe echt mis, je krijgt vaak informatie laat of te laat. Het is nu activiteitenweek en we kregen, nou was dat wel toeval dat dat gebeurde, maar twee weken geleden ging er een groep naar Amerika en die zouden 1 week van te voren starten maar door problemen met het vliegtuig was dat vervroegd. De docenten die les gaven aan die leerlingen die kregen op maandag te horen toen ze al weg waren dat het vliegtuig eerder genomen moest worden, maar ook het was totaal onbekend welke leerlingen nou naar Amerika gingen. Het komt vaker voor dat je in de klas moet vragen welke leerlingen er nou met de uitwisseling mee zijn. Op het jaarrooster staat wel wat er gebeurt, maar de precieze invulling die ontbreekt vaak. En in het jaarrooster kan dat van te voren niet precies gezegd worden, maar het eerste semester kan er al bekend zijn welke leerlingen er weg zijn en dat kan in magister gewoon meegenomen worden. En dat gebeurt vaak ook niet.

Wat vindt u van de hoeveelheid van de communicatie?

Dat er heel veel ruis omheen zit. Dat er te veel informatie doorgespeeld wordt maar dat je daar maar uit moet filteren wat voor jou belangrijk is. Nou ja ik filter heel uitgebreid dus ik raak nog wel eens wat kwijt, en zeker nu met outlook, dan heeft iemand een bericht gestuurd en dan reageert iemand anders op naar iedereen en dat komt dan boven dat berichtje te staan. Dus als ik dan zie dat de adjunct-directeur een berichtje heeft gestuurd dan moet ik dat lezen, maar als een collega een reactie stuurt dan denk ik dat is niet aan mij gericht en dan delete ik het bericht. En zo gaat er nog wel eens wat verloren.

Met name prikbord, zou dit opgedeeld kunnen worden?

Ja, dat zijn dus de groene vellen waar ik het net over had. Daar staat Kees altijd heel enthousiast in, maar dat is natuurlijk veel te lang. Ze moeten dan iets nieuws maken waarin hij zijn ideeën verzameld, dat is prima. En misschien dat je dan je tijd er meer voor neemt, maar als prikbord komt dan scan ik het altijd wel. En dan gaat er wel eens wat verloren. Ook belangrijke dingen. Ik kom wel eens dingen tegen dat ik denk oeh had ik dat moeten weten. Of ik denk ohh dat is toch pas volgende week. Nu een week voor de proefwerkweek dan heb je nauwelijks ruimte om nog iets anders op te pikken.

Wat vindt u van de hoeveelheid vergaderingen?

Ik vind dat dat aanzienlijk verbeterd is de laatste tijd. We hebben nu die werkmiddag en de meeste vergaderingen staan dan meestal. Dan houd je vrij en dan ga je vergaderen. Ook de inhoud is beter geworden, we hebben ook bedacht dat er voor de sectievoorzitters zelf ook een vergadermoment komt. Dan kunnen we rustig met elkaar spreken en dat gaat dan als advies naar de directie. Over de rapportvergaderingen kan wel gezegd worden, dat kan wel wat anders. Ze zijn al jaren aan het nadenken om het anders te doen, maar nog steeds zijn het die lange rapportvergaderingen.

Wat vindt u van de manier van informatie verschaffen? Belangrijke mededelingen maar ook informeel nieuws.

Al verteld

Ook de manier waarop informatie van leidinggevende naar teamcoaches en mentoren gaat en dit weer naar u en de leerlingen.

Al verteld.

Wat vindt u van de parallelle communicatie, communicatie die vanuit één punt of persoon direct naar alle medewerkers gaat, zoals een mededeling voor alle medewerkers?

Vaak te algemeen, dus als jij iets, om even op het op tijd punten inleveren terug te komen, dan kun je voor de groep vertellen, maar als er bij een bepaald persoon dat gebeurt dan moet dat ook verteld worden en dat gebeurt nog te weinig. En ik snap misschien ook wel waarom ze dat niet vertellen, want ze zijn waarschijnlijk bang voor de reactie, want dan vertel ik ze wel waarom ik ze zo laat in lever. En dat heeft wel te maken met de kwaliteit van het werk, wat ik belangrijker vind dan het op tijd inleveren. Ze kunnen meer op te man spelen. En of je dat dan aan alle collega's doorstuurt of alleen die mensen dat moet je zelf beoordelen. Dat doe ik ook wel eens met reageren, dat doe ik zelf ook altijd, zeker als iemand voor het eerst in de fout gaat, maar als ze dan vaker in de fout gaan wil ik ook nog wel eens aan alle reageren, dan hoop ik dat ze hun fout eerder inzien. En ik denk dat de directie daar ook meer mee moet spelen. En ook moet luisteren naar de reden waarom mensen het niet op tijd inleveren. Want ze willen wel toetsen van een bepaalde kwaliteit, maar daar hangt een prijskaartje aan dat het ingewikkeld wordt om het snel na te kijken. Want als je echt een vraagstuk wil maken van niveau wat vergelijkbaar is met het eindexamen dan ben je daar wel wat tijd mee kwijt met het nakijken en daar moet dan ruimte voor komen.

Is er ruimte om de dialoog aan te gaan over zaken die u dwars zitten?

Ja dat vind ik dat ik dat vrij makkelijk kan.

Komt dat dan omdat u mondig bent, of omdat de cultuur er heerst dat het kan?

Ik merk aan collega's dat die cultuur er niet heerst en ik vind dat die cultuur er wel is en dat komt ook omdat ik mondig ben, maar ook omdat ik hier al zo lang op school sta dat ik gewoon veel ervaring heb met hoe het kan. En ik kan goed opschieten met mijn direct leidinggevende en met de directeur en dan weet ik dat dat wel kan. Maar ik weet dat heel veel collega's dat niet vinden. En dat verbaast me, en ik denk dat het komt door de benadering van de directie. Het is ook de manier hoe je het doet, als mij iets dwars zit ga ik niet naar een directielid dat hij het fout doet, ik kom niet met kritiek, ik kom met een uitleg waarom het voor de school of mij niet goed uitkomt. Veel zijn er bang, omdat ze met hun direct leidinggevende toch een functioneringsgesprek moeten hebben en als ze te kritisch zijn dat dat dan meegenomen wordt in de beoordeling. Mijn ervaring is dat als je in gesprek gaat met ze dat dat juist gewaardeerd wordt. Als er iets gebeurt en je ziet dit kan ik niet aan dan is er een probleem wat meerdere hebben op school en dan is het alleen maar goed als je het aankaart en meedenkt van kunnen we het niet op deze manier oppakken. Studiedagen daar is vaak veel gemopper over, over de invulling van de studiedag, maarja daar heb je niks aan om met elkaar te gaan mopperen in de personeelskamer, dan moet je ook met zijn alleen naar buiten en komen en zeggen we vinden deze aanpak niet prettig, we zouden liever... En dat heeft goed geholpen want er is nu ook een klankbordgroepje die de studiemiddag voorbereid. Voor de studiedag is er een

evaluatie over de vorige studiedag en ideeën worden dan doorgesproken dus er zijn best mogelijkheden om de zaken te doorbreken en samen verder te gaan.

En het verschil tussen de oude directie met de interim directeur en de nieuwe directie met Kees als directeur, is die cultuur daarmee vooruit gegaan?

Ja ik vind van wel. Ik merk ook dat tijdens het voorbereiden van de studiedag, toen waren we met een groepje van een man of vier docenten en toen hebben we afgesproken het is een beetje een kleine groep en toch wel een selecte groep en toen hebben we afgesproken iedereen vraagt iemand anders om ook mee te gaan denken. En de keer daarop zaten we nog steeds met vier man, het meedenken leeft niet zo erg onder de collega's. Mopperen is makkelijk, maar constructief meedenken dat leeft minder. Terwijl zeker Kees de uitstraling heeft dat hij wel bereidt is om dat mee te nemen. Eerst werd het groepje voor de studiemiddag als moppergroepje gezien, terwijl ze daar toch vrij snel achter kwamen dat het als advies en als klankbord voor de rest van de school heel nuttig was. En toen ik Kees er bij gaan zitten, wat niet iedereen even leuk vindt want ze vinden dat ze niet vrij kunnen spreken met een lid van de directie erbij. Maar nu is er toch altijd wel een directielid als toehoorder erbij. Dat vind ik voor de communicatie alleen maar goed, want hij of zij kan meteen toelichting geven als wij ergens commentaar op hebben. En je hebt meteen een heel kort lijntje met de directie.

Wat vindt u van de manier van communiceren van én met uw leidinggevende?

Dat gaat heel goed, altijd eigenlijk wel. Daar kan ik heel goed mee opschieten. Ik ben altijd mentor geweest van 4 havo en als er dan problemen waren dan stapte ik naar haar en dan had ik regelmatig contact met haar. Nu is daar iemand onder gekomen, een teamcoach waar je dan naar toe moet, en sindsdien is dat contact wat minder, maar je stap nog steeds makkelijk naar haar toe. Ik vind het een goed en prettig contact.

Kunt u uzelf identificeren (met de organisatiedoelstellingen) met de organisatie?

Ik kan me wel identificeren met de school. Wat wij voor ogen hebben, maar het wijkt nog wel wat af met wat ik voor ogen heb. Want juist die vrijheid vind ik dat die door allerlei regels onnodig ingeperkt wordt. En dat je juist als docent een band met je klas moet opbouwen en dat je ook zelf bepaald hoe je daar mee om gaat. Ik zie wel dat de sfeer op school gezellig en soepel met leerlingen omgaan is en daar voel ik me wel thuis. Vroeger was de slogan meer dan onderwijs en inderdaad ik probeer meer te zijn dan alleen de persoon die het vak overbrengt. Maar nu is de slogan wij maken jouw ambities waar, maar dan denk ik dat doen wij helemaal niet. Die ambities zijn vaak helemaal verkeerd en onhaalbaar en wij proberen eruit te halen wat mogelijk is, dat is veel belangrijker. En we proberen jouw ambities te temperen, maar toch zo ver te komen dat je bepaalde doelstellingen hebt en daar aan werkt. We zien toch veel leerlingen die het vrij makkelijk hebben om het vwo door te komen en het dan ook te makkelijk nemen. En als je de top wil bereiken zal je je in moeten zetten en dan moeten we de ambities juist naar boven bij moeten stellen. Heb eens een beetje ambitie. Dus wij maken jouw ambities waar dat vind ik een heel slechte slogan. Maar het doel om een goede school te maken, ja ik voel me wel thuis hier.

In welke mate voelt u zich betrokken bij de organisatie

In hoge mate, in de loop der jaren steeds meer dat ik actief probeer mee te doen, en sommige zeggen zelfs manipuleren, om ervoor te zorgen dat er gebeurt wat ik belangrijk vind. Bijvoorbeeld bij de studiedagen als er iemand een verhaal komt geven en iedereen maar wacht tot we aan de borrel kunnen. Ik wil wel een zinvolle invulling hebben en daar moet dan over gepraat worden. En als we het RTTI verhaal binnen krijgen dan ben ik daar ook mee bezig om er meer uit te halen dan alleen het scoren van hogere punten.

Draagt de communicatie hier aan bij, zo ja hoe en zo nee hoe zou dat kunnen?

Meer betrokken denk ik niet, ik voel me heel erg betrokken gezien mijn leeftijd. Volgend jaar ga ik wat minder werken. Maar een betere communicatie zorgt er wel voor dat sommige zaken soepeler lopen en dat er meer duidelijkheid is welke activiteiten zijn er wanneer en welke leerlingen zijn er wanneer. In de bovenbouw met de clusters kan je dan ineens een klas krijgen met zeven leerlingen van de 25. Daar moet je anders les aan geven als er 25 van de 25 waren en dat zijn wel vaak zaken die onduidelijk zijn en dat zou wel soepeler kunnen. Maar die activiteitenweek, het is nu het derde trimester en dan denk ik begin daar het eerste trimester nou mee om daar een plan voor te maken. Want niet alle leerlingen kunnen alle activiteiten doen en dan zou je dat juist met gebroken klassen kunnen gebruiken om eens het vak op een andere manier te doen, vak overstijgend. Maar dan moet je wel in november daar aan beginnen om dat met elkaar af te spreken om daar lesstof voor te maken. En dat is ook een stukje communicatie.

Ervaart u een wij-gevoel in de school? Zo ja of nee, waarom wel of niet?

Ja alleen is dat wij-gevoel wel veranderd sinds we hier zitten. Bijvoorbeeld er is een feest na de meivakantie en daar mogen zowel de docenten van de Walewyc komen en van het Moller en dan zie ik op de lijst vrijwel alleen maar docenten van de Walewyc op staan. Maar ik geloof niet dat er veel collega's van het Moller ingetekend hebben om naar het feest te komen. Dat was bij de opening van het gebouw ook al zo. Het ging al achteruit de laatste jaren. Een feest voor de docenten die worden toch niet heel erg goed bezocht door de Mollerdocenten. Ik ga er lang ook niet altijd heen, en dat komt omdat ik ze niet aantrekkelijk vind. Ik vind het niet per se gezellig om met alle collega's een drankje te drinken. Zeker sinds we hier zitten, maar dat speelde daarvoor ook al, nu we hier in verschillende gangen zitten, wij zitten op de bovenste verdieping, zien wij een heleboel collega's nauwelijks meer. Lang niet iedereen gaat naar de docentenkamer en dan kom je binnen en vaak heb je ook wel haast om de volgende les klaar te zetten, dus je pakt koffie en het mengt niet en op de studiedag zou je dat kunnen doorbreken. Want dan zijn er genoeg collega's waar ik goed mee kan opschieten maar waar ik veel minder contact mee heb omdat ik ze bijna niet meer zie.

Draagt de communicatie hier aan bij, zo ja hoe en zo nee hoe zou dat kunnen?

De communicatie zou er wel aan bij kunnen dragen om het wij-gevoel te vergroten. Zeker de werkmiddag, vanuit de directie zou er ook aangestuurd kunnen worden dat er meer vakoverstijgend gewerkt moet worden zodat je ook met andere secties samen werkt met studiedagen. Maar ik denk wel dat je moet sturen want we hebben ook wel eens studiedagen gehad dat er dan groepjes gevormd moesten worden en dat dat niet gestuurd wordt en dan krijg je dat altijd dezelfde bij elkaar gaan. En dan had je het over de rol van een docent, maar dan zag je dat de jonge docenten bij elkaar gingen zitten en dan de oude docenten die keken zo van waar kan ik mijn ervaring kwijt nou ja bij de andere oude docenten die daar wel over willen praten, maar daar niet wijzer van worden want zoveel effect heeft dat dan niet. Daar heb ik heel sterk het gevoel, dat er sturing nodig was zodat er groepjes werden gemaakt van jonge docenten en oude docenten. Dan was het bespreken van een casus veel interessanter geweest. Want ze zitten beide met andere problemen. En nu zat je in een groepje met oude docenten en mensen die hetzelfde dachten als jij en wat een ander groepje bedenkt daar denk je over dat ga ik toch niet uitvoeren want ik los problemen op mijn eigen manier op. Dat had nauwelijks nut.

Voelt u waardering vanuit de school voor uw werk?

Ja zeker

Kunt u vertellen op welke manier?

Bijvoorbeeld bij het RTTI daar hadden ze gevraagd of ik een praatje voor alle collega's wilde houden, ik heb een paar keer een workshop gehouden daarover. Als ik informatie overbreng naar de directie dan krijg ik ook altijd een reactie terug. En je merkt ook dat als je Kees dan

eens tegenkomt dat hij dan ook reageert op wat je gezegd hebt dus je merkt dat er naar je geluisterd wordt. Dat betekent niet dat je ideeën ook altijd uitgevoerd worden, maar ze zijn er wel mee bezig, het wordt meegenomen. En ik kan het ook accepteren als ze zeggen, een leuk idee maar we doen er niks mee, dan heb je in ieder geval je idee naar voren gebracht. En ook tijdens het functioneringsgesprek gewoon zo in de omgang dan merk je dat gewaardeerd wordt.

Bent u trots op het Dr. Mollercollege?

Ja.

Kunt u vertellen waarom?

Nou als je buiten de school opmerkingen krijgt van waar sta je, dan merk je toch wel dat ze het een goede school vinden. De ouders die je spreekt op ouderavonden hoe ze over het Dr. Moller denken. En ook wel trots dat het contact met leerlingen ook heel prettig is en ook de sfeer heel goed.

Heeft u zelf nog op- of aanmerkingen?

Nee.

Brief ouderraad met klachten interne communicatie

Advies omtrent de brief van de ouderraad

Als laatste behandel ik de brief van de ouderraad wat betreft de communicatie op het Moller (de volledige brief is hieronder te vinden op deze pagina). Hierin kwamen een aantal interessante zaken naar voren die ik mee neem in mijn advies. Het eerste advies heb ik één op één overgenomen uit de brief.

Informatie vanuit school wordt nu gefaseerd aangeleverd (jaarplanner, Mollerinfo, informatiemails via administratie) en soms net tevoren. Het maken van een 'spoorboekje' kan de communicatie tussen school en ouders vergemakkelijken. Met een 'spoorboekje' wordt bedoeld de introductie van een overzicht (1 A4-tje) dat aan het begin van ieder schooljaar aan de ouders wordt verstrekt. Hierin staan specifieke zaken die in een bepaald schooljaar van leerlingen en ouders worden verwacht. Zo heb je alle informatie direct beschikbaar in een helder overzicht.. Bijvoorbeeld voor klas 3 VWO TTO zijn er speciale zaken die geregeld moeten worden:

- profielkeuze, wat wordt wanneer verwacht van leerlingen en ouders;
- checkpoint, wat is dit precies en wanneer vindt dit plaats (nu informeren kinderen ouders hierover, vertellen zij wat dit nu echt betekent);
- uitwisseling, wanneer vindt deze plaats (kunnen ouders hiermee rekening houden, je kunt als ouder dit ook uit de jaarplanner halen, maar van te voren aangeleverd in een helder overzicht is een verbetering in de communicatie).
- Daarnaast kun je in een 'spoorboekje' ook de (extra) kosten aangeven voor een leerjaar, bijvoorbeeld kosten uitwisseling / excursies, ook hiermee kunnen ouders dan rekening houden;
- Tot slot kan er ook een lijst met alle afkortingen op het Moller en uitleg daarbij, zoals RTTI, bijgevoegd worden zodat de ouders weten waar het Moller het over heeft als zij deze afkortingen gebruikt.

Voordeel van een 'spoorboekje' is dat je als ouders ieder schooljaar een helder overzicht hebt. Het is misschien veel werk om éénmaal voor alle klassen Havo en VWO een duidelijk overzicht te maken, maar daar heb je dan als school en ouders jarenlang plezier van, en het is tussentijds makkelijk bij te stellen en de ouders dan over deze wijzigingen te informeren.

Dit is een goede oplossing om duidelijkheid bij de ouders, maar ook leerlingen te creëren wat er in een schooljaar gaat gebeuren en waar over gecommuniceerd moet worden. Zo heeft het Moller ook een eigen overzicht dat in de agenda op magister ingevuld kan worden. Op deze manier wordt de directie op tijd gealarmeerd om te communiceren richting te ouders. Dit zorgt er ook voor dat de tijdigheid van de communicatie richting de ouders verbetert.

De andere aandachtspunten van de ouders komen terug in de adviezen die ik gegeven heb. De open cultuur op het Moller bijvoorbeeld. Als alle middelen verbeterd worden, zal dus ook de communicatie richting de ouders verbeteren.

Brief

Observaties en ideeën voor communicatieverbetering:

Reactie van de Ouderraad Dr. Mollercollege Waalwijk d.d. 28-2-2016

Aan de ouderraad van het Dr. Mollercollege is verzocht om punten aan te dragen over de communicatie. De leden van de ouderraad hebben punten aangedragen die in willekeurige volgorde onderstaand zijn genoemd.

1. Informatie vanuit school wordt nu gefaseerd aangeleverd (jaarplanner, Mollerinfo, informatiemails via administratie) en soms net tevoren. Maken van een 'spoorboekje' de communicatie tussen school en ouders te vergemakkelijken. Met een 'spoorboekje' wordt bedoeld de introductie van een overzicht (1 A4-tje) dat aan het begin van ieder schooljaar aan de ouders wordt verstrekt. Hierin staan specifieke zaken die in een bepaald schooljaar van leerlingen en ouders worden

verwacht. Zo heb je alle informatie direct beschikbaar in een helder overzicht.. Bijvoorbeeld voor klas 3 VWO TTO zijn er speciale zaken die geregeld moeten worden:

- profielkeuze, wat wordt wanneer verwacht van leerlingen en ouders;
- checkpoint, wat is dit precies en wanneer vindt dit plaats (nu informeren kinderen ouders hierover, vertellen zij wat dit nu echt betekent);
- uitwisseling, wanneer vindt deze plaats (kunnen ouders hiermee rekening houden, je kunt als ouder dit ook uit de jaarplanner halen, maar v.t.v. aangeleverd in een helder overzicht is een verbetering in de communicatie).
- Daarnaast kun je in een 'spoorboekje' kun je ook de (extra) kosten aangeven voor een leerjaar, bijvoorbeeld kosten uitwisseling / excursies, ook hiermee kunnen ouders dan rekening houden;

Voordeel van een 'spoorboekje' is dat je als ouders ieder schooljaar een helder overzicht hebt. Het is misschien veel werk om éénmaal voor alle klassen Havo en VWO een duidelijk overzicht te maken, maar daar heb je dan als school en ouders jarenlang plezier van, en het is tussentijds makkelijk bij te stellen en de ouders dan over deze wijzigingen te informeren.

2. Mijn ervaringen met communicatie:

- aankondigingen over bijeenkomsten etc zijn vaak laat.
 - niet altijd duidelijk wat het precieze doel is van bijeenkomsten (bv met wat voor vragen kun je precies terecht op de ouderavond met de decaan)
 - soms overvallen met grote onderwerpen zoals vorig jaar plotseling het nieuws over de vijfdeling. En daarna is het oorverdovend stil en hebben ouders én leerlingen niets meer van gehoord.
3. Wat betreft de communicatie school met ouders valt mij op dat er veel fouten gemaakt worden op diverse punten bijvoorbeeld Jaarplanning die niet klopt, bedragen voor uitjes enz enz.
 4. Speerpunten :Openheid, veiligheid, cultuur. Ik bedoel daarmee dat je mag zeggen wat je denkt zonder je direct zorgen te maken dat je de leraar beledigd. Cultuur vind ik belangrijk dat ze zich daar in kunnen ontplooien.
 5. Communicatie zit in kleine dingen. Ook in gesprekken met andere ouders blijkt dit. Bijvoorbeeld: een moeder met een kind met dyslectie. Het gaat goed op school maar thuis is de begeleiding van dit kind erg tijdrovend en niet altijd even gezellig. Het zou op prijs worden gesteld wanneer bijvoorbeeld de mentor eens zou vragen hoe het gaat. Niet alleen constateren dat het goed gaat op school maar ook vragen hoe het thuis gaat en informeren naar wat de school kan doen.
 6. School is een wereld apart voor veel mensen. Er zijn afkortingen die men niet kent, regels waarvan men niet op de hoogte is. Licht deze eens uit in de Mollerinfo! Enige tijd geleden hebben ouders uitleg gekregen over RTTI. Dat is heel fijn om te krijgen, want dat is wat ik, als ouder, wil weten!
 7. De Mollerinfo wordt alleen naar ouders gestuurd. Waarom niet naar de leerlingen? Het gaat tenslotte over alles wat op school gebeurt. Is een aparte nieuwsbrief/schoolkrant een optie?
 8. De frequentie van de Mollerinfo is naar één keer in de maand gegaan. Dat vind ik jammer. Zo komt hij een stuk minder actueel over. Als argument is gegeven dat het maken te veel tijd kost. Onderwerpen die de ouders bezig houden wordt weinig over gecommuniceerd.
 9. De school is met een aantal zaken zeker op de goede weg om ze te verbeteren (RTTI-toetsen en roosters bijvoorbeeld). Waarom wordt dit niet uitgelegd wanneer school hiermee bezig is i.p.v. alleen wanneer iets klaar is. Dit zijn juist dingen die ouders willen horen, die vertrouwen wekken.
 10. --Een onophoudelijke klacht: afspraken gelden niet voor iedereen en docenten mogen daar vanaf wijken wanneer ze willen. Een gesprek tussen leerlingen en docenten is niet gelijkwaardig want de docent heeft het laatste woord.
 11. Tenslotte: er gaat vreselijk veel goed op school! (Stop met sorry zeggen voor roosters die momenteel niet beter kunnen maar geef de leerlingen een alternatief voor de invulling (studie-uren). Meldt dat ook.
 12. Officiële communicatie is meestal goed verzorgd en bevat nauwelijks fouten. Individuele communicatie verschilt enorm van kwaliteit. De school en de docenten veronderstellen te gemakkelijk dat ouders alle afkortingen kennen.
 13. Een communicatieplan zou de school niet misstaan;

14. Communicatie wordt vaak niet opgevolgd: er komt een brief/mail waaraan iets wordt aangekondigd. Wijzigingen of annuleringen worden niet of laat gecommuniceerd (bijvoorbeeld aangekondigde roosterwijzigingen);

Specifiek kwam ook naar voren de communicatie vanuit het decanaat. Dit is al een lang slepend onderwerp al minimaal 6 jaar op de agenda van de ouderraad staat en dat zich met name richt op het disfunctioneren van de decaan van het VWO. Het meest recente voorbeeld is de informatie verstrekt door decaan omtrent profielkeuze VWO. De informatieavond vond plaats in het Atrium. Als ouders een vraag wilden stellen moesten zij zich uit de rijen wringen naar een microfoon die vooraan stond om daar hun vraag te stellen. Men mocht deze niet 'zo maar' stellen. Dit werkt belemmerend, en alleen omdat de decaan aangaf last te hebben van zijn gehoor! Er zijn ook vrijwel geen vragen gesteld. Profielkeuze is belangrijk voor een leerling. De decaan hoort er dan ook te zijn voor ouders/leerlingen, niet andersom.

Een van de ouders heeft zijn vraag tijdens deze bijeenkomst niet gesteld, maar haar dochter gevraagd zelf deze vraag over een profiel aan de decaan te stellen. Als antwoord in de klas kreeg zij van de decaan te horen dat ze dat maar aan haar buurvrouw moest vragen! De ouder was over dit laatste niet te spreken en heeft dit gemeld bij haar mentor.

Enquête leerlingen Dr. Mollercollege

Onderzoek interne communicatie en betrokkenheid

Dit onderzoek is bedoeld om mij, Tomas Faber, afstudeerder aan de Fontys hogeschool voor Communicatie, te helpen onderzoeken wat de betrokkenheid van de leerlingen is bij het Dr. Mollercollege en wat zij van de communicatie op school vinden.

*Vereist

Wat is je leeftijd? *

- ☐ 11
- ☐ 12
- ☐ 13
- ☐ 14
- ☐ 15
- ☐ 16
- ☐ 17
- ☐ 18
- ☐ 19
- ☐ 20

Wat is je geslacht? *

- ☐ Man
- ☐ Vrouw

Welk niveau volg je? *

- ☐ havo
- ☐ vwo

In welk jaar zit je? *

- ☐ 1e
- ☐ 2e
- ☐ 3e
- ☐ 4e
- ☐ 5e
- ☐ 6e

Tijdigheid en bruikbaarheid informatie Dr. Mollercollege

De volgende vragen gaan over de tijdigheid en de bruikbaarheid van de informatie die je ontvangt van en op het Dr. Mollercollege.

Tijdig communiceren vind ik een bericht voor aanvang van de gebeurtenis die gecommuniceerd werd ontvangen. (Kies het antwoord dat volgens jou op de puntjes zou moeten staan). *

- ☐ 1 dag
- ☐ 1 week
- ☐ 2 tot 3 weken
- ☐ 1 maand
- ☐ Meer dan 1 maand

De communicatie op het Dr. Mollercollege van de directie richting de leerlingen is tijdig. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

De communicatie op het Dr. Mollercollege van de mentoren richting de leerlingen is tijdig. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

De communicatie op het Dr. Mollercollege van de leraren richting de leerlingen is tijdig. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

De informatie op het Dr. Mollercollege die ik ontvang van de directie is altijd even bruikbaar voor mij. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Bij oneens of helemaal mee oneens, geef aan waarom.

Jouw antwoord

De informatie op het Dr. Mollercollege die ik ontvang van de mentoren is altijd even bruikbaar voor mij. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Bij oneens of helemaal mee oneens, geef aan waarom.

Jouw antwoord

De informatie op het Dr. Mollercollege die ik ontvang van de leraren is altijd even bruikbaar voor mij. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Bij oneens of helemaal mee oneens, geef aan waarom.

Jouw antwoord

Ik ontvang alle informatie die ik verlang. (Denk aan informatie omtrent keuze havo, atheneum of gymnasium in jaar 1, pakket keuze in jaar 3 en studiekeuze in jaar 5 of 6). *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Klimaat en betrokkenheid

De volgende vragen gaan over het communicatieklimaat en de betrokkenheid van jou als leerling bij de school.

Ik kan mijn klachten kwijt bij de leerlingenraad. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Ik kan mijn klachten kwijt bij de directie. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Ik heb het gevoel dat er naar mij geluisterd wordt door de leerlingenraad. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Ik heb het gevoel dat er naar mij geluisterd wordt door de directie. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Ik voel mij thuis op het Dr. Mollercollege. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Ik ben trots op het Dr. Mollercollege. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Ik heb een "wij-gevoel" op het Dr. Mollercollege, ik voel me geen nummer maar een gewaardeerde leerling. *

	1	2	3	4	5	
Helemaal mee oneens	☐	☐	☐	☐	☐	Helemaal mee eens

Heb je nog verdere opmerkingen over de communicatie op het Dr. Mollercollege?

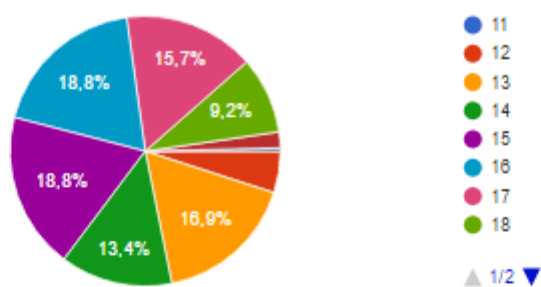
Jouw antwoord

Voer hier je magisteremail in om mee te spelen voor de prijs.

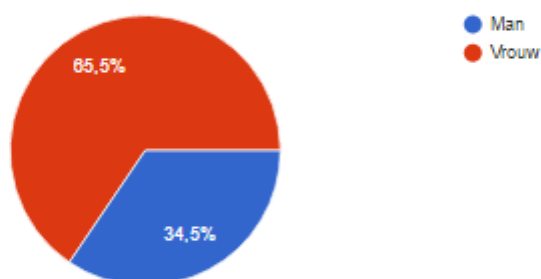
Jouw antwoord

Resultaten enquête leerlingen

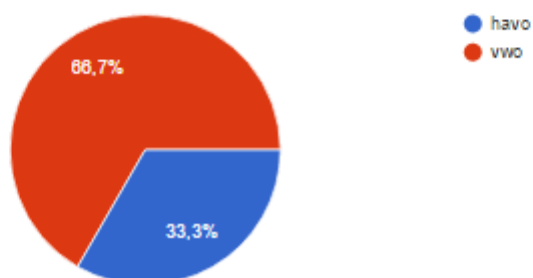
Wat is je leeftijd? (261 reacties)



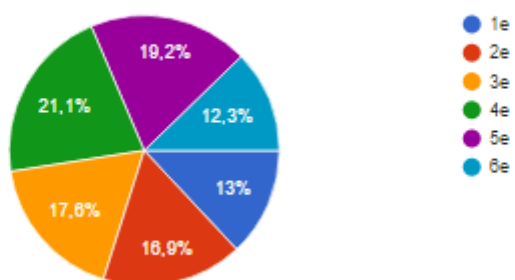
Wat is je geslacht? (261 reacties)



Welk niveau volg je? (261 reacties)



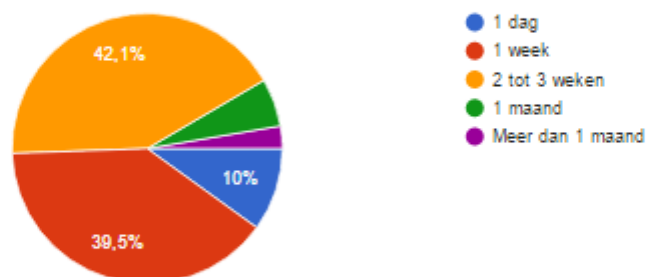
In welk jaar zit je? (261 reacties)



Tijdigheid en bruikbaarheid informatie Dr. Mollercollege

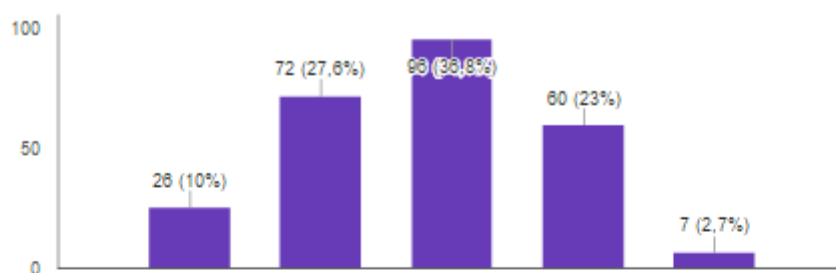
Tijdig communiceren vind ik een bericht voor aanvang van de gebeurtenis die gecommuniceerd werd ontvangen. (Kies het antwoord dat volgens jou op de puntjes zou moeten staan).

(261 reacties)



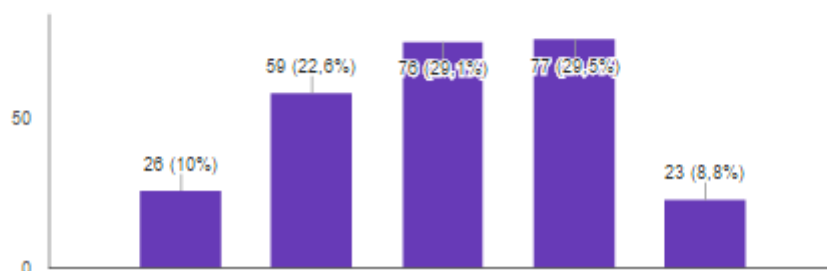
De communicatie op het Dr. Mollercollege van de directie richting de leerlingen is tijdig.

(261 reacties)



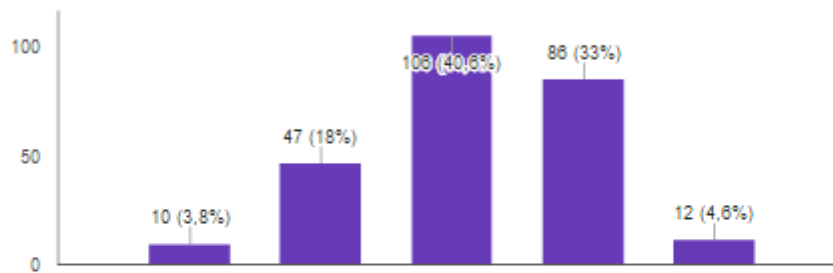
De communicatie op het Dr. Mollercollege van de mentoren richting de leerlingen is tijdig.

(261 reacties)



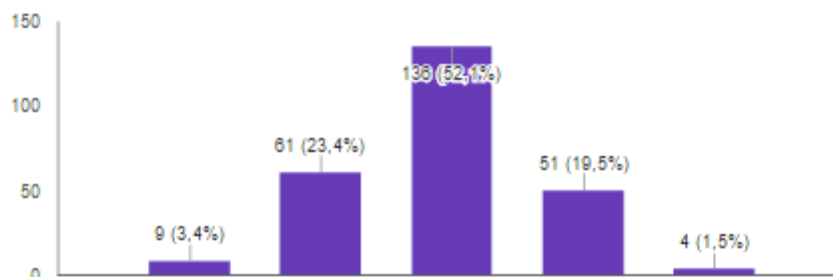
De communicatie op het Dr. Mollercollege van de leraren richting de leerlingen is tijdig.

(261 reacties)



De informatie op het Dr. Mollercollege die ik ontvang van de directie is altijd even bruikbaar voor mij.

(261 reacties)



Bij oneens of helemaal mee oneens, geef aan waarom. (59 reacties)

Sommige dingen hoef ik niet te weten. Als er een verandering is binnen de directie geen effecten heeft op de leerlingen hoeft dit niet doorgecommuniceerd te worden.

Sommige dingen hoef ik niet te weten. Als er een verandering is binnen de directie geen effecten heeft op de leerlingen hoeft dit niet doorgecommuniceerd te worden.

Het is niet nuttig

het is niet nuttig

Soms staat huiswerk laat of niet op magister.

Onvolledig en/of onduidelijk en/of te laat van tevoren

in de mollerinfo staan veel dingen die voor mij niet belangrijk zijn

Omdat het soms gaat over de eerste klassen en dat is niet belangrijk voor mij

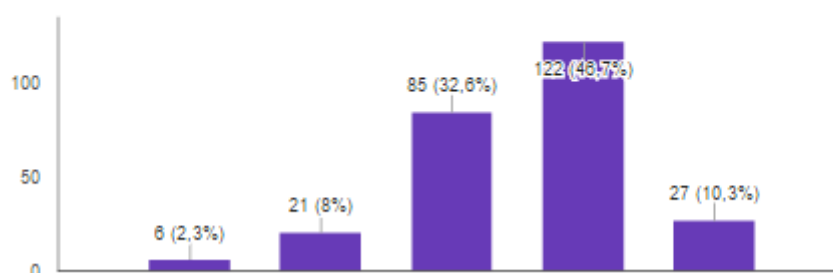
Niet alle informatie die we krijgen heeft betrekking op mij of onze klas

Mails zonder bijlagen, onbekende roosters, onderlinge onenigheid bij de directie
Meestal betreft het zaken die mij persoonlijk helemaal niks aangaan en dus voor mij onbruikbaar zijn.
Sommige handige informatie zoals bijvoorbeeld het inhalen van een SE, de planning van de proefwerkweek en de lokalen hiervan worden vaak pas erg laat doorgegeven.
Mee eens
Dat ik bijvoorbeeld niet in die klas zit waarover een mail gaat.
Als er een activiteit is of iets anders wordt de informatie vaak te laat doorgegeven.
Meestal is het niet bruikbaar voor mijn schoolcarrière, of lessen.
Omdat er soms communicatiefouten optreden, waardoor ik mailtjes krijg die bestemd zijn voor andere klassen of alleen voor ouders bijvoorbeeld.
Je hoort vaak dingen laat waardoor je alles aan de kant moet schuiven.
Het wordt niet altijd optijd aangegeven
Soms zijn er berichten die niet bedoeld zijn op mij
Het is vaak vage informatie waar ik niets mee kan
Roosters van de SE-week werden dit jaar vaak pas een week van tevoren doorgegeven. Zelfs dan zaten er nog wel eens fouten in. Dit geeft geen rust voor de leerling en maakt het onmogelijk om goed te plannen.
Bij berichten van de directie word er vaak 1 of 2 dagen van te voren pas echt duidelijk wat er nou precies aan de hand is.
Soms krijgen we pas een week van tevoren de roosters van schoolexamenweken. Of er is veel onduidelijkheid of we nu een nieuw rooster krijgen ja of nee. Dit wordt dan vaak pas een paar dagen van tevoren aangegeven.
Vaak niet op tijd genoeg
Vaak wordt hier in het algemeen over alle klassen gepraat en is niet alles even relevant.
je weet dingen nooit op tijd, of de informatie is onvolledig of niet relevant.
Soms betreft het informatie die niet voor mijn leerjaar, niveau of profiel van toepassing is.
vaak te laat en slechte informatie
Soms geven ze me informatie waar ik niks mee kan of hoeft.
Soms is het voor andere leerlingen.
Regelmatig werd er gewoon geen informatie gegeven en konden we het zelf uitzoeken
Vaak krijgen wij bijvoorbeeld roosters van proefwerkweken erg laat, zoiets zou ik graag eerder ontvangen om alvorens een planning te kunnen maken
Omdat het vaak onduidelijk is en meestal slecht gecommuniceerd
Er wordt nooit goed gecommuniceerd door de school, en als ze al iets sturen, is het pas 1 dag van te voren
Vaak te laat of incompleet
Soms gaat het over klassen of vakken waar ik niet in zit, of niet heb.
Mollerinfo is leuk voor ouders maar overbodig voor leerlingen

Er tussen in
Heeft niet altijd betrekking op mijn rooster
Vaak mededelingen voor hogere klassen of dingen zoals corvee of waarschuwingen, dat je bijvoorbeeld op je fiets moet letten.
als je iets van de mentor hoort is het altijd een dag van te voren of je hoort het nooit
Krijg veel van vakken die ik niet heb of voor andere leerjaren
Er staan vaak dingen in waar ik niks aan heb !
De informatie van de directie komt vrijwel altijd te laat en/of er zitten fouten in. Dit heeft o.a. betrekking op de roosters van de herkansingen van examens. Dit levert veel onnodige stress op en maakt plannen lastiger.
-
de directie geeft vrijwel geen informatie door aan de leerlingen. Als een leerling iets wil weten zal hij/zij hier zelf naar moeten vragen. Relevante informatie over de regels tijdens het maken van toetsen in de proefwerkweek kregen wij één minuut voor aanvang van de eerste toets te horen. Dat is naar mijn mening véél te laat.
Omdat ze niet voldoen aan 2 tot 3 weken.
Vaak pas bericht op de dag van gebeurtenis..
ik ben het gewoon oneens
waarmee eens of oneens?
het is duidelijk , en ze vertellen het op een goede manier
De directie is vaak te laat met dingen regelen zoals roosters voor het eindexamen of om door te communiceren hoe het zit met dagen dat we vrij zijn voor een examenweek. Dit brengt erg veel onrust bij de examenleerlingen. Als de directie het niet op tijd doorgeeft, weten de mentoren en leraren ook niet meer. Dus dan ontstaat er een situatie dat niemand weet wat de bedoeling gaat worden.
Ik kan het advies nooit echt goe gebruiken maar echt nergens op slaand is het ook niet
De informatie die we krijgen is vaak onduidelijk en 9 van de 10 keer worden leerlingen pas 1 dag van te voren geïnformeerd.
Ze vertellen alles te laat dus dan hebben we er niks meer aan en veel leraren (onze metro) zeggen dat we het aan de directie moeten vragen en de directie zegt dat de mentor dat moet regelen en uit eindelijk hebben we nog steeds geen antwoord op onze vragen.
het is voor alle leerlingen bestemd, het is (meestal) niet persoonlijk en geldt of gaat over andere mensen dan kan ik er niks mee doen
JA

De informatie op het Dr. Mollercollege die ik ontvang van de mentoren is altijd even bruikbaar voor mij.

(261 reacties)



Bij oneens of helemaal mee oneens, geef aan waarom. (33 reacties)

krijg nooit informatie van mijn mentor
Vaak heeft niemand een idee van wat de bedoeling is, zelfs de leraren/mentoren niet. Dit is vooral bij het regelen van activiteiten (wat te doen, tijd, datum, bagage etc., wat betreft keuze voor profiel is dit niet het geval.
Ik ontvang bijna nooit informatie van mijn mentor
Het gaat over je klas en dat geldt ook voor jou
Niet alle informatie die we krijgen heeft betrekking op mij of onze klas
Soms onduidelijk
Eens
Meestal is de mentor niet goed geïnformeerd en als je dan een vraag stelt weet hij of zij het antwoord niet op deze vraag omdat hun informatie maar beperkt is.
Hij vertelt vaak onzin
Mentoren geven geen informatie wanneer je er niet naar vraagt. Wanneer je er wel naar vraagt weten ze het antwoord vaak niet. Wel gaan ze er dan achteraan, maar erg betrokken zijn de meesten niet.
.
Meestal wel, alleen soms heeft de informatie geen betrekking op mij persoonlijk.
communicatieonderzoek is 1 woord
vaak onduidelijk
Sommige dingen weet ik al
Soms is het niet bruikbaar en vaag
Onze mentor gaf ons dit jaar helemaal geen informatie behalve over haar eigen vak, we moesten alles zelf uitzoeken verder
Mentor geeft eigenlijk veel te weinig informatie door.
Het is info voor mij
Super!
Deze is gericht op mijn klas dus bruikbaar
ik krijg het soms laat en vaak gewoon helemaal niet waardoor er meestal niet duidelijk is wat en hoe, omdat er niet genoeg tijd is voor voldoende uitleg
Krijg alleen rapport van mentor en dat is het enige belangrijke
Het gaat over de klas in het geheel dus het is altijd heel nuttig
Vaak worden er onnodige dingen besproken die niet van toepassing zijn op iedereen
Ik heb in vijf jaar tijd nog geen bruikbare informatie van een van mijn mentoren mogen ontvangen. Als ik iets wil weten moet ik daar zelf naar vragen en vaak kan mijn mentor van dat moment daar geen antwoord op geven.
gewoon
waarmee eens of oneens?

het gaat altijd over iets dat ook jou aangaat

Dezelfde reden als hierboven.

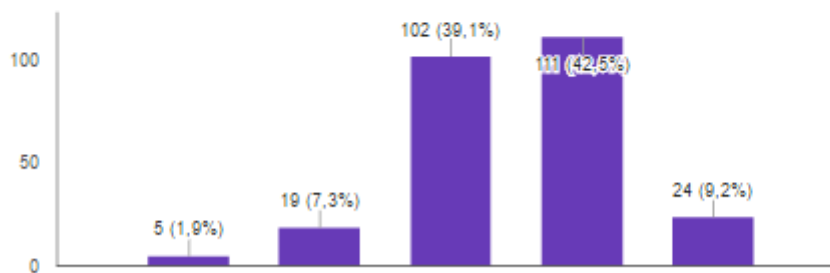
Soms wel en soms niet

het gaat vaak over leermethodes etc en als je van je jezelf al weet hoe je die dingen moet aanpakken is het niet heel erg nuttig om te weten

Antwoord F

De informatie op het Dr. Mollercollege die ik ontvang van de leraren is altijd even bruikbaar voor mij.

(261 reacties)



Bij oneens of helemaal mee oneens, geef aan waarom. (31 reacties)

Soms weten de leraren het zelf niet eens

Vaak heeft niemand een idee van wat de bedoeling is, zelfs de leraren/mentoren niet. Dit is vooral bij het regelen van activiteiten (wat te doen, tijd, datum, bagage etc., wat betreft keuze voor profiel is dit niet het geval.

Voor het huiswerk of iets anders dat belangrijk is voor een proefwerk bijvoorbeeld

Niet alle informatie die we krijgen heeft betrekking op mij of onze klas

Soms mailen docenten over de meest onnodige zaken. Vb: "het huiswerk staat op magister."

Eens

Soms zegt de leraar iets wat niet relevant is.

Ze vertellen vaak dingen die ik niet interessant vind

.

Sommige dingen zijn onodig en sommige dingen zijn heel leerzaam

Over het algemeen wel. Heel soms heeft de informatie geen betrekking op mij persoonlijk.

communicatieonderzoek is 1 woord

onduidelijk en tegenstrijdig

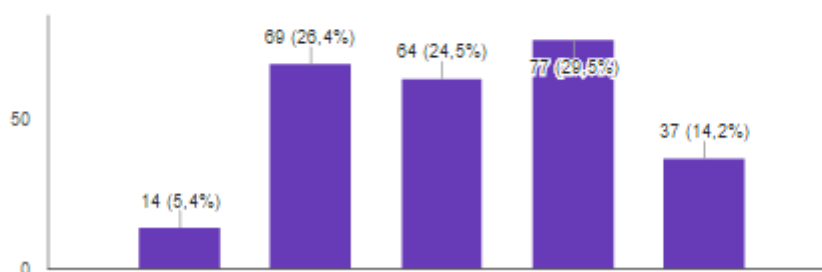
Soms gaat het over extra leerstof en dan heb ik niet nodig

Info voor mij

Niet altijd meestal wel
Ze mailen niet voor niets
Omdat ik dat nodig, krijg ik altijd de goede informatie.
Onbelangrijke details die toch uitgelegd worden
Soms, niet altijd heb ik er iets aan
Dit wisselt heel sterk. Ik heb hele goede docenten die mij relevante informatie geven, maar ik heb ook erg slechte docenten van wie ik vrijwel geen bruikbare informatie krijg.
vind ik gewoon
waarmee eens of oneens?
ze geven mij advies
Je kan altijd vragen stellen aan docenten en die worden dan ook uitgebreid beantwoordt.
De ene leraar zegt meestal iets anders dan de andere
Soms wel soms niet, hangt van de docent af
ook
Sommige leraren geven extra informatie via de mail bijvoorbeeld.
lesstof
Weet ik niet

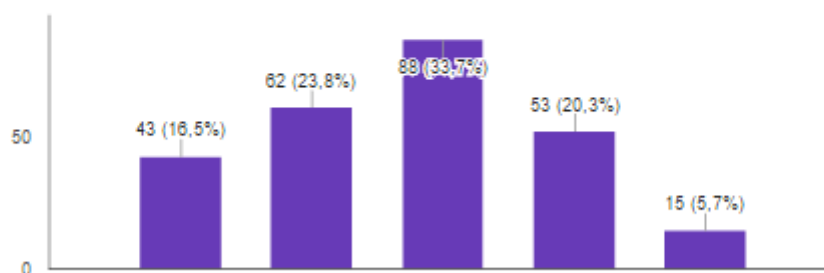
Ik ontvang alle informatie die ik verlang. (Denk aan informatie omtrent keuze havo, atheneum of gymnasium in jaar 1, pakket keuze in jaar 3 en studiekeuze in jaar 5 of 6).

(261 reacties)

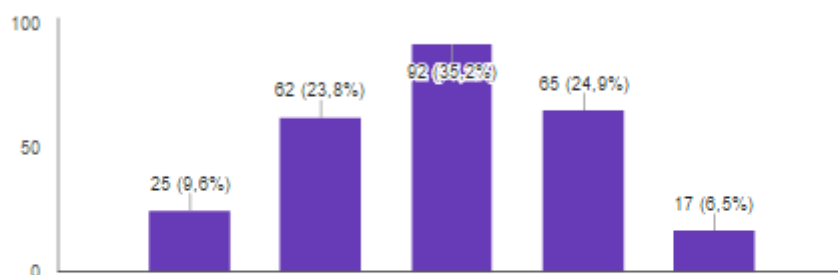


Klimaat en betrokkenheid

Ik kan mijn klachten kwijt bij de leerlingenraad. (261 reacties)

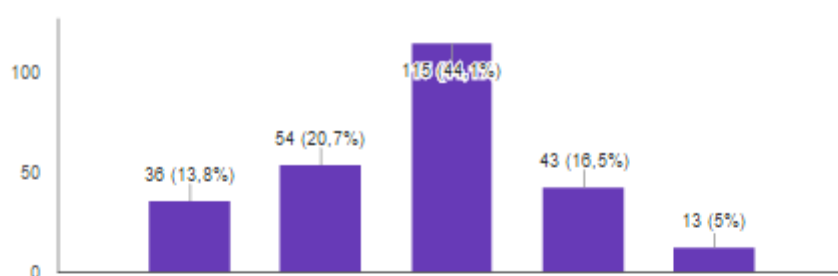


Ik kan mijn klachten kwijt bij de directie. (261 reacties)

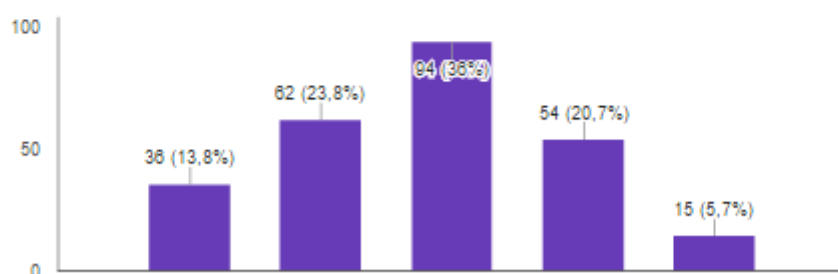


Ik heb het gevoel dat er naar mij geluisterd wordt door de leerlingenraad.

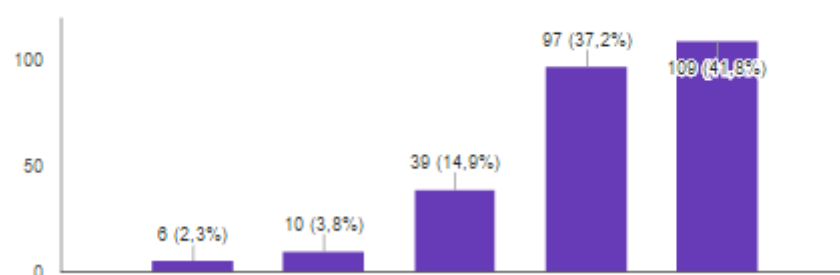
(261 reacties)



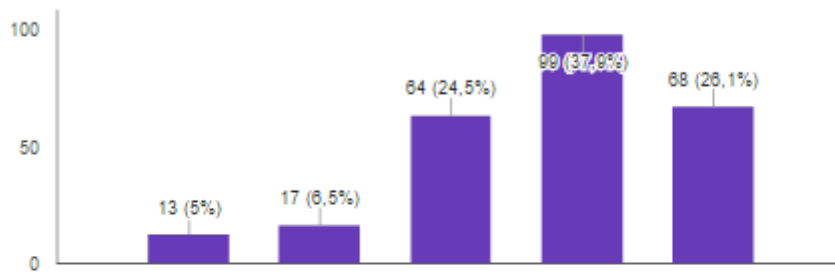
Ik heb het gevoel dat er naar mij geluisterd wordt door de directie. (261 reacties)



Ik voel mij thuis op het Dr. Mollercollege. (261 reacties)

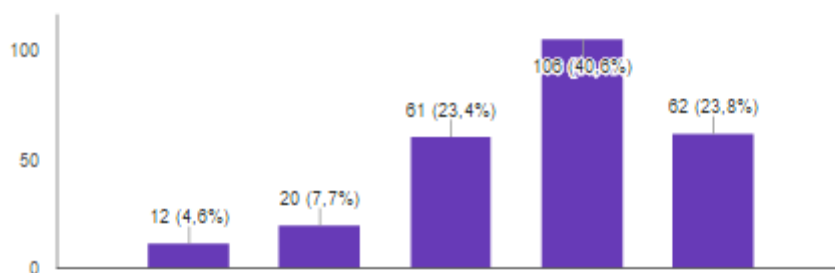


Ik ben trots op het Dr. Mollercollege. (261 reacties)



Ik heb een "wij-gevoel" op het Dr. Mollercollege, ik voel me geen nummer maar een gewaardeerde leerling.

(261 reacties)



Heb je nog verdere opmerkingen over de communicatie op het Dr. Mollercollege?

(74 reacties)

Nee
Nee
Nee
Nee
Nee
Nee
nee
nee
nee
nee
nee
nee
nee
Het is afentoe een chaos, maar zo is het moller nou eenmaal.
Het is afentoe een chaos, maar zo is het moller nou eenmaal.
Nee niet echt
geef informatie niet een half uur of de avond van te voren

Het regelen van dingen gaat vaak mis. Veel mensen hebben geen idee wat de bedoeling is van bepaalde activiteiten. Mentoren of leraren worden ook niet goed geïnformeerd. Vaak denk ik dat dit komt omdat de directie of mensen die het regelen het pas laat beslissen of bepalen hoe het gaat gebeuren. Verder heb ik heel vaak gehad dat pas 1 dag van tevoren informatie werd gestuurd (Paar keer gehad pas laat in de avond).

Ik denk dat de leerlingen aangespoord worden zelf initiatief te nemen doordat er wel eens iets niet helemaal duidelijk gecommuniceerd wordt. Dat is ook wel iets positiefs.

er mag meer tussen de leerlingen en de directie gecommuniceerd worden

Goede school

Bepaalde informatie zoals de proefwerkweek planning en de lokalen zouden eerder doorgegeven moeten worden. De onderlinge communicatie met de leraren is wel goed, soms een late reactie maar wij als leerlingen reageren ook niet altijd binnen een dag.

Je wordt daar geaccepteerd door hoe je bent

Er wordt goed naar leerlingen geluisterd, waar leraren wat mee kunnen.

Het is waarschijnlijk heel moeilijk maar ik zie zeker verbeteringen.

Leerlingenraad heeft eigenlijk geen invloed ofzo op ons, verder is vaak communicatie niet al te best als het gaat tussen directie en ouders.

Als er wel gecommuniceerd wordt dan is dat altijd maar halve bak

Mag sneller en duidelijker

Ik denk dat het belangrijk is dat de school niet te veel naar de resultaten kijkt (ook al weet ik dat deze belangrijk zijn), maar iets meer naar de leerlingen zelf. Er zijn vaak hele logische en persoonlijke redenen verbonden aan slechte resultaten van leerlingen, maar waar niet over gesproken wordt.

duidelijkheid is écht belangrijk

Er zijn nogal veel onduidelijkheden en sommige dingen kunnen wel eerder gecommuniceerd worden.

Erg afhankelijk van welke leerkracht of welk directielid. Sommige reageren heel snel, anderen traag of helemaal niet!

vaak helemaal op het laatste moment en dan veranderen dingen nog of is een planning nog steeds niet goed, wat erg vervelend is.

Sommige docenten zouden duidelijkere afspraken moeten maken over bijvoorbeeld de datum van een toets.

leraren doen het goed, directie doet het een beetje mwah

Beste Thomas Faber, omdat ik als ouder gaarne wil bijdragen aan je onderzoek, heb ik "vlug" en zo "neutraal" mogelijk door dit onderzoek geklikt, om hier mijn bericht achter te kunnen laten, en dit de enige weg is om met je in contact te komen. Ik kom graag in contact met je via de mail.
Met vriendelijke groet,
EriC van Doremalen

de communicatie is slecht.

Alles is persoonlijk, als je ergens mee zit mail je daar niet over maar ga je zitten en er over praten.

Sommige activiteiten of zo die we gaan doen moeten eerder worden vermeld.

Vaak is er veel onduidelijkheid, zo komt er vaak verschillende informatie van leraren, mentoren en directie

Er zijn vele verbeterpunten voor het molter omtrent de communicatie. Dit stelt de school echt in een slecht daglicht! Denk hierbij aan klachten over het rooster na lang aandringen accepteren, het plaatsen van de roosters van examens en herkansingen veeeeeeel te laat (5 dagen van te voren)! Ouderavonden worden te kort vermeld waardoor ouders niet kunnen komen!

Er is voor mij, en misschien meerderen, een grote drempel om te communiceren naar de directie toe

Ik vind de communicatie op het Dr. Mollercollege niet altijd even goed, belangrijke informatie komt vanuit de directie vaak te laat. Er wordt wel verwacht dat de leerlingen alles tijdig laten weten en inleveren, maar zelf komen ze te laat met hun informatie. Dit geldt ook met de roosters en roosterwijzigingen.

Het moet sneller, eerder
Waardeloos
veel info krijgen we dezelfde dag pas te horen. soms zelfs niet.
Ook mijn ouders vinden de communicatie verschrikkelijk.
Ik vind dat er meer manieren moeten zijn om te kunnen communiceren met docenten want veel docenten lezen hun mail niet of niet op tijd en dat kan erg frustrerend zijn.
Ik heb bij de vraag van communicatie van mentor naar leerling oneens ingevuld, dit is alleen dit jaar van toepassing, andere jaren was dit een stuk beter
de communicatie tussen de directie en de ouders mag beter.
ehmmm ik wist niet eens dat je kon praten met de leerlingenraad dus dat is een verrassing en verder tjaa sommige leraren geven dingen (zoals so's en pw's) wel optijd door en andere niet. soms is het wat ze opgeven vaag maar dat verschilt per leraar.
Activiteiten of andere zaken via de mail.
Activiteiten of andere zaken doorgeven via de mail
Ik zou eerlijk gezegd niet weten wie ik moet benaderen om mijn klacht kwijt te kunnen bij de leerlingenraad. Daarbij weet ik vaak pas, in geval van minirooster of iets dergelijks, pas op de dag zelf wanneer het dus minirooster is of ik moet het via vrienden horen. Een tijdigere communicatie naar de leerling qua evenementen zou fijn zijn.
erg slecht
Nee.
Gezellige sfeer
Ik vind het vervelend dat wij met 33 mensen in de stamklas zitten terwijl het er maar 31 mogen zijn en dat daar niks aan gedaan wordt .
Alles word prima geregeld alleen ik vind dat er iets meer info mag komen over magister (we krijgen een nieuwe)
Ik heb het idee dat niemand verantwoordelijkheid wil nemen voor de communicatiefouten. Wanneer je een klacht indient, word je steeds maar doorgestuurd naar iemand anders en uiteindelijk wordt het probleem of de klacht niet of laat opgelost. Sinds het Moller in het nieuwe gebouw zit, is er weinig sfeer over en voelt het dr.Mollercollege niet meer als een thuis. Ook heeft het enige "wij-gevoel" dat ik nog over heb betrekking op de andere leerlingen van vwo6 en sommige docenten.
-
De communicatie op het Dr. Mollercollege vind ik over het algemeen erg mager. Wij als leerlingen krijgen vrijwel geen informatie aangereikt. Als wij iets willen weten moeten wij er zelf achteraan gaan.
note: Als bèta leerling zijnde voel ik mij zwaar achtergesteld op het taleninstituut het Dr. Mollercollege.
Ik vind dat alles wat eerder en duidelijker naar buiten gebracht mag worden, bijvoorbeeld voorlichtingsavonden. Lijkt alsof de school geen rekening houdt met bijvoorbeeld werkende ouders en zelfs die voor dingen vrij moeten vragen. Ook mag de begeleiding bij studiekeuze wel beter!
Dit moet gewoon beter worden. Het is te chaotisch.
Niet altijd even goed. Vaak laat en onduidelijk.
Vaak een chaos
/
het kan af en toe beter geregeld worden.
ik heb nog nooit klachten gehad daarom dat ik 3 heb ingevuld
Niet echt, de vragen waren vrij duidelijk.
Soms erg chaotisch, leraren liggen niet op een lijn betreft examenstof bijvoorbeeld.

Ik heb nog nooit contact gehad met de leerlingen raad... En ik denk dat vele anderen ook zo zijn

In de activiteiten week moet iedereen toch een activiteit doen? Nou tto (havo, vwo) gaat naar Lille, Leiden, Keulen en wij havo hebben helemaal niks gedaan en we hebben dus geprobeerd zelf te regelen om naar de Efteling te gaan maar dat vond de directie niet nodig en te overdreven...

kan wat sneller ook al is het weekend

JA

jaar	keuze	tijdigheid directie	tijdigheid mentoren	tijdigheid leraren	informatie directie	informatie mentoren	informatie leraren	ontvangen informatie	klachten leerlingen raad	klachten directie	geluisterd leerlingen raad	geluisterd directie	thuis voelen	trots	wij-gevoel
1	1	2	2	3	0	1	3	0	3	2	4	2	1	1	1
1	2	4	4	3	3	1	2	1	6	4	2	3	1	0	1
1	3	15	8	15	16	7	10	8	15	11	15	10	1	3	6
1	4	11	11	9	11	18	13	14	7	11	8	14	7	9	10
1	5	1	8	3	3	6	5	9	2	5	4	4	23	20	15
jaar	keuze	33	33	33	33	33	33	32	33	33	33	33	33	33	33
1	1	6,06%	6,06%	9,09%	0,00%	3,03%	9,09%	0,00%	9,09%	6,06%	12,12%	6,06%	3,03%	3,03%	3,03%
1	2	12,12%	12,12%	9,09%	9,09%	3,03%	6,06%	3,13%	18,18%	12,12%	6,06%	9,09%	3,03%	0,00%	3,03%
1	3	45,45%	24,24%	45,45%	48,48%	21,21%	30,30%	25,00%	45,45%	33,33%	45,45%	30,30%	3,03%	9,09%	18,18%
1	4	33,33%	33,33%	27,27%	33,33%	54,55%	39,39%	43,75%	21,21%	33,33%	24,24%	42,42%	21,21%	27,27%	30,30%
1	5	3,03%	24,24%	9,09%	9,09%	18,18%	15,15%	28,13%	6,06%	15,15%	12,12%	12,12%	69,70%	60,61%	45,45%
		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
jaar	keuze	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44
2	1	0,00%	6,82%	0,00%	2,27%	0,00%	0,00%	4,55%	11,36%	11,36%	11,36%	9,09%	0,00%	0,00%	0,00%
2	2	6,82%	13,64%	20,45%	18,18%	9,09%	9,09%	20,45%	20,45%	18,18%	27,27%	20,45%	0,00%	4,55%	4,55%
2	3	43,18%	31,82%	29,55%	52,27%	38,64%	40,91%	20,45%	40,91%	36,36%	36,36%	36,36%	13,64%	18,18%	15,91%
2	4	45,45%	38,64%	36,36%	27,27%	34,09%	40,91%	29,55%	20,45%	20,45%	20,45%	22,73%	36,36%	40,91%	50,00%
2	5	4,55%	9,09%	13,64%	0,00%	18,18%	9,09%	25,00%	6,82%	13,64%	4,55%	11,36%	50,00%	36,36%	29,55%
		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
jaar	keuze	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
3	1	6,52%	4,35%	6,52%	2,17%	2,17%	2,17%	6,52%	6,52%	4,35%	8,70%	10,87%	2,17%	2,17%	4,35%
3	2	26,09%	26,09%	17,39%	10,87%	4,35%	6,52%	26,09%	30,43%	21,74%	19,57%	17,39%	4,35%	4,35%	0,00%
3	3	36,96%	30,43%	39,13%	50,00%	32,61%	39,13%	23,91%	28,26%	41,30%	47,83%	50,00%	8,70%	13,04%	21,74%
3	4	26,09%	30,43%	36,96%	34,78%	52,17%	41,30%	32,61%	23,91%	23,91%	17,39%	17,39%	41,30%	58,70%	52,17%
3	5	4,35%	8,70%	0,00%	2,17%	8,70%	10,87%	10,87%	10,87%	8,70%	6,52%	4,35%	43,48%	21,74%	21,74%
		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
jaar	keuze	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
4	1	5,45%	10,91%	5,45%	5,45%	1,82%	1,82%	1,82%	23,64%	7,27%	16,36%	12,73%	0,00%	3,64%	7,27%
4	2	25,45%	23,64%	21,82%	27,27%	5,45%	12,73%	29,09%	27,27%	30,91%	20,00%	27,27%	5,45%	5,45%	10,91%
4	3	43,64%	25,45%	36,36%	60,00%	30,91%	25,45%	27,27%	29,09%	30,91%	49,09%	30,91%	14,55%	27,27%	29,09%
4	4	23,64%	32,73%	36,36%	7,27%	52,73%	52,73%	25,45%	16,36%	29,09%	10,91%	25,45%	41,82%	47,27%	34,55%
4	5	1,82%	7,27%	0,00%	0,00%	9,09%	7,27%	16,36%	3,64%	1,82%	3,64%	3,64%	38,18%	16,36%	18,18%
		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
jaar	keuze	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
5	1	16,00%	16,00%	2,00%	4,00%	6,00%	0,00%	10,00%	24,00%	12,00%	18,00%	12,00%	6,00%	12,00%	8,00%
5	2	36,00%	22,00%	18,00%	38,00%	10,00%	4,00%	38,00%	24,00%	26,00%	24,00%	36,00%	4,00%	8,00%	12,00%
5	3	38,00%	34,00%	52,00%	52,00%	38,00%	62,00%	20,00%	34,00%	40,00%	46,00%	36,00%	24,00%	40,00%	28,00%
5	4	8,00%	26,00%	26,00%	6,00%	42,00%	28,00%	28,00%	18,00%	20,00%	12,00%	12,00%	34,00%	22,00%	36,00%
5	5	2,00%	2,00%	2,00%	0,00%	4,00%	6,00%	4,00%	0,00%	2,00%	0,00%	4,00%	32,00%	18,00%	16,00%
		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
jaar	keuze	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
6	1	31,25%	15,63%	0,00%	6,25%	0,00%	0,00%	6,25%	21,88%	18,75%	15,63%	37,50%	3,13%	9,38%	3,13%
6	2	65,63%	40,63%	18,75%	34,38%	18,75%	3,13%	37,50%	15,63%	31,25%	21,88%	28,13%	6,25%	18,75%	15,63%
6	3	3,13%	28,13%	43,75%	43,75%	31,25%	31,25%	28,13%	25,00%	25,00%	37,50%	28,13%	25,00%	37,50%	21,88%
6	4	0,00%	9,38%	31,25%	15,63%	43,75%	56,25%	21,88%	25,00%	18,75%	6,25%	43,75%	21,88%	40,63%	40,63%
6	5	0,00%	6,25%	6,25%	0,00%	6,25%	9,38%	3,13%	9,38%	0,00%	6,25%	0,00%	21,88%	12,50%	18,75%
		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
jaar	keuze	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
6	1	10	5	0	2	0	0	2	7	6	5	12	1	3	1
6	2	21	13	6	11	6	1	12	5	10	7	9	2	6	5
6	3	1	9	14	14	10	10	10	9	8	12	9	8	12	7
6	4	0	3	10	5	14	18	7	8	8	6	2	14	7	13
6	5	0	2	2	0	2	3	1	3	0	2	0	7	4	6
jaar	keuze	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
6	1	31,25%	15,63%	0,00%	6,25%	0,00%	0,00%	6,25%	21,88%	18,75%	15,63%	37,50%	3,13%	9,38%	3,13%
6	2	65,63%	40,63%	18,75%	34,38%	18,75%	3,13%	37,50%	15,63%	31,25%	21,88%	28,13%	6,25%	18,75%	15,63%
6	3	3,13%	28,13%	43,75%	43,75%	31,25%	31,25%	28,13%	25,00%	25,00%	37,50%	28,13%	25,00%	37,50%	21,88%
6	4	0,00%	9,38%	31,25%	15,63%	43,75%	56,25%	21,88%	25,00%	18,75%	6,25%	43,75%	21,88%	40,63%	40,63%
6	5	0,00%	6,25%	6,25%	0,00%	6,25%	9,38%	3,13%	9,38%	0,00%	6,25%	0,00%	21,88%	12,50%	18,75%
		100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Bronnenlijst

Literatuur

- Riel, C. B. M. van, Smidts, A., & Pruyn, A. (2001). Organisatie-identificatie en interne communicatie. In C. B. M. van Riel (Red.), *Corporate communication* (2e ed., pp. 79-97). Deventer, Nederland: Kluwer.
- Clampitt, P.G. & C.W. Downs (1993). Employee perceptions of the relationship between communication and productivity: A field study. *Journal of Business communication*, 30 (1), 5-28.
- Krone, K., F.M. Jablin & L.L. Putman (1987). Communication Theory and Organizational Communication: Multiple Perspectives. In: F.M. Jablin e.a. (red). *Handbook of Organizational Communication*. 18-69, Sage Publications.
- Cramwinckel, M. (2007, 20 maart). Hart voor de zaak. *Gids voor Personeelsmanagement*, 86(3), 28-32.
- Ashforth, B.E. & F.A. Mael (1989). Social identity and the organization. *Academy of Management Review*, 14 (1), 20-39.
- Tajfel, H. (1978). The achievement of group differentiation. In: H. Tajfel (red.). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*, 77-98. Academic Press, Londen.
- Johnson, J. D., W.A. Donohue & C.K. Atkin (1994). Differences between Formal and Informal Communication Channels. *Journal of Business Communications*, 31 (2), 111, 122.
- Dutton, J.E., J.M. Dukerich & C.V. Harquail (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39 (2), 239-263.
- Ashforth, B.E. & L.L. Cummings (1985). Pro-active feedback seeking: The instrumental use of the information environment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 67-79.
- Reinsch, N.L., & R.W. Beswick (1990). Voice mail versus conventional channels: a cost minimization of individual preferences. *Academy of Management Journal*, 33, 801-836.
- Jablin, F.M. (1982). Formal structural characteristics of organizations and superior-subordinate communication. *Human Communication Research*, 8, 338-347.
- Trombetta, J.J. en D.P. Rogers (1988). Communication climate, job satisfaction, and organizational commitment. *Management Communication Quarterly*, 4 (1), 494-514.
- Zimmermann, S., S.B. Davenport & J.W. Haas (1996) Communication Meta Myths in the Workplace: The Assumption that more is better. *Journal of Business Communication*, 33 (2), 185-203.
- Varona, F. (1996). Relationship Between Communication Satisfaction and Organizational Commitment in Three Guatemalan Organizations. *The Journal of Business Communication*, 33 (2), 111-140.
- Redding, W.C. (1972). *Communication within organization: An interpretive review of theory and research*. Industrial Communication Council, New York.
- McCauley, D.P. & K.W. Kuhnert (1992). A theoretical review and empirical investigation of employee trust in management. *Public Administration Quarterly*, 16 (2), 265-284.
- Rosenberg, R.D. & E. Rosenstein (1980). Participation and productivity: An empirical study. *Industrial and Labor Relations Review*, 33 (3), 355-367.
- Smidts, A., C.B.M. van riel & A. Pruyn (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal* (forthcoming).
- C. de Man (2006). *Develop, Deploy & Defend: The contribution of Human Resource Development to Employee Affective Commitment*, Enschede.
- Senge, P. M. (1992). *De vijfde discipline* (Herz. ed.). Schiedam, Nederland: Scriptum Books.

Websites

- Klimaat interne communicatie bepalend voor medewerkersbetrokkenheid. (2012, 15 augustus). Geraadpleegd van <http://www.renmmatrix.nl/blog/communicatieklimaat-bepalend-voor-betrokkenheid-medewerker/>

Reijnders, E. (2015). Werken aan een communicatieve organisatie. Geraadpleegd van http://www.samenveranderen.nl/dynamic/media/11/documents/Position%20paper%204_1.pdf

Dr. Mollercollege. (2015, 13 november). Geraadpleegd op 16 februari, 2016, van https://nl.wikipedia.org/wiki/Dr._Mollercollege

Primair en voortgezet onderwijs. (2016, 1 januari). Geraadpleegd van https://www.rabobankcijfersentrends.nl/index.cfm?action=branche&branche=Primair_en_voortgezet_onderwijs

Cramwinckel, M. (z.j.). Medewerkerstevredenheid. Geraadpleegd van <http://www.renmmatrix.nl/medewerkersonderzoek/medewerkerstevredenheid-meten/>

Schoolplan Dr. Mollercollege. (z.j.). Geraadpleegd van <http://drmollercollege.nl/wp-content/uploads/2013/07/Schoolplan-Dr.-Mollercollege-2016-2019-1.pdf>

Interne bestanden

Dr. Mollercollege (2016, 31 maart). *Prikbord*. Prikbord editie 14 2016.

Dr. Mollercollege (2016, 25 februari) *Mollerinfo*. Mollerinfo editie 5 2016.

Schoolplan Dr. Mollercollege. (z.j.). Geraadpleegd van <http://drmollercollege.nl/wp-content/uploads/2013/07/Schoolplan-Dr.-Mollercollege-2016-2019-1.pdf>

Overig

Interviews/gesprekken (persoonlijk) met Jos Dierx, 17 februari 2016. Door Tomas Faber

Interviews/gesprekken (persoonlijk) met Rosanne Melfor, 17 februari 2016. Door Tomas Faber

Interviews/gesprekken (persoonlijk) met Kees Maas, 17 februari 2016. Door Tomas Faber

Interviews/gesprekken (persoonlijk) met Monique Nieuwkoop-Verschure, 2016. Door Tomas Faber

Interviews/gesprekken (persoonlijk) met Corona Ermens, 16 februari 2016. Door Tomas Faber

Interviews/gesprekken (persoonlijk) met leerlingenraad, 24 februari 2016. Door Tomas Faber

Observatie, 2016. Door Tomas Faber