

Identiteit vanuit de Kern

*Een onderzoek naar de
identiteitsbeleving onder de
medewerkers van het
Hondsrugcollege*

P.J. Dubbelhuis
4 juli 2012

HOOFDSTUK 1 INLEIDING.....	5
1.1. Aanleiding van het onderzoek	5
1.2 Probleemstelling.....	7
1.3 Begripsafbakening.....	11
HOOFDSTUK 2	12
2.1 Inleiding.....	12
2.2 Identiteitsopvattingen.....	13
2.3 Identiteitsontwikkeling.....	14
2.4 Toekomst identiteit.....	15
2.5 Het HC	16
2.5.1 Unicité waarden.....	18
2.6 Levensbeschouwelijke verschillen	18
2.6.1 Bronnen.....	19
2.7 Theologisch	19
2.7.1 Een christelijke identiteit.	20
2.8 Onderzoek naar identiteit en imago op het HC.	23
2.9 Deelconclusies literatuuronderzoek.....	25
3. METHODE	27
3.1 Inleiding.....	27
3.2 Onderzoek type: kwantitatief of kwalitatief?	27
3.2.1 Steekproef.....	28
3.3 meetinstrumenten.	29
3.3.1 Tien waarden.....	30
3.4 Procedure.....	30
3.5 Analyse	30
3.6 Betrouwbaarheid en validiteit.....	32

4. RESULTATEN.....	34
4.1 Resultaten enquête.....	34
4.1.1 Achtergrondkenmerken	34
4.2 resultaten enquêtevragen.....	36
10 Waarden.....	36
4.3 Deelvragen	38
4.3.1 Deelvraag 1.....	38
4.3.2. Deelvraag 2.....	40
4.3.3 Deelvraag 3.....	41
4.3.3.1 Controlevariabelen.....	42
4.3.4 Deelvraag 4.....	43
4.3.5 Deelvraag 5 en 6.....	45
4.3.6 Deelvraag 7.....	47
5.CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN.....	48
5.1 Deelvraag 1.....	48
5.2. Deelvraag 2.....	49
5.3 Deelvraag 3.....	49
5.4 Deelvraag 4.....	50
5.5 Deelvraag 5 en 6.....	51
5.5.1 Geslacht.....	51
5.5.2 Levensbeschouwing	52
5.5.3. ES, Brink en Marke.	53
5.6 Deelvraag 7.....	53
5.7 Hoofdvraag.....	54
HOOFDSTUK 6 EINDCONCLUSIE.....	55
HOOFDSTUK 7 DISCUSSIE	57

BIJLAGE 1: GERAADPLEEGDE LITERATUUR.....	59
BIJLAGE 2: ENQUÊTEVRAGEN	60
BIJLAGE 3 AANKONDIGING ENQUÊTE	72
BIJLAGE 4: RESULTATEN KWANTITATIEF ONDERZOEK.....	73

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1. Aanleiding van het onderzoek

“Scholen zijn meer dan ooit bezig met identiteit. Zowel christelijke als openbare scholen zijn bezig met een 'inhaalslag' in de bezinning op hun identiteit. Het idee van neutraliteit is failliet. Elke school is levensbeschouwelijk.” (Soest, van 2011)

Deze kop op de voorpagina van het Nederlands Dagblad, laat zien dat de maatschappij weer vraagt om profilering en positionering als het gaat om de identiteit van de scholen. Zoals gezegd, neutraliteit bestaat niet. Daarom is het voor een school van groot belang zich te bezinnen op hun identiteit. Ouders en instanties willen weten waar de school voor staat voor ze hun keuze maken.

Waar in de jaren '90 nog, onder een vertraagde invloed van de ontzuiling, gevreesd werd voor elke vorm van profilering, ziet men nu een kentering in het denken over profilering en de daarmee samenhangende vraag over de identiteit die de school wil uitdragen.

Identiteit betekent volgens van Dale: 'eenheid van wezen, volkomen overeenstemming, persoonsgelijkheid'. Het heeft te maken met eigenheid. Eigenheid wat betreft de inrichting van de school, welke methodes, welke leerstijlen, pedagogisch klimaat, wat staan we toe en wat vinden we bij ons op school afkeurenswaardig, maar ook welke levensbeschouwing hangen we aan. Een humanistische levensbeschouwing zal de menselijke maat sterk benadrukken, een christelijke levensbeschouwing zal richtlijnen beschreven in de Bijbel als normbepalend inzetten.

Identiteit heeft tevens te maken met individuele keuzes. Vandaar dat de identiteit van een individu kan botsen met de identiteit van een scholengemeenschap.

Het paradoxale is dat het individu, in dit geval de ouders, zich onzeker voelen met betrekking tot de eigen identiteit (van der Stoep e.a. 2010). Scholen hebben dus te maken met een doelgroep, de ouders, die onzeker is en zelf geen duidelijke keuzes durven te maken. Scholen zoeken naar wat de omgeving van hen vraagt, maar krijgen daarbij zoveel verschillende visie en standpunten, dat het onmogelijk lijkt om in alle wensen te voorzien. De identiteit moet breed worden gedragen en daarom is maatwerk het toverwoord in deze tijd. Voor elk wat wils en dat ziet men ook terug op scholen voor het voortgezet onderwijs (VO).

Leerlingenaantallen zijn tegenwoordig van levensbelang voor scholen in het voortgezet onderwijs. Ouders en verzorgers willen weten waar een school voor staat. Tijdens open dagen wordt hierom veelvuldig en expliciet naar gevraagd. Omdat de docent een belangrijk deel van de identiteit uitdraagt; in zijn lessen, de omgang met leerlingen en ouders, kan een school tegenwoordig niet meer zonder een identiteitsdocument. Maar is dit document aangenomen met een pocketveto; d.w.z. neemt men het document voor kennisgeving aan en gaan de medewerkers vervolgens hun eigen gang (Mooijman 2008) of staan de docenten voor hetgeen in dit document staat beschreven? Nog steeds, of juist opnieuw is identiteit een modewoord. Als enige pc school in zuidoost Drenthe is het voor het Hondsrug College (vanaf nu aangeduid met HC) van groot belang te weten wat de verwachtingen zijn van ouders en van leerlingen. De medewerkers van het HC spelen hierin een heel belangrijke rol. Namelijk, zij zijn als het ware de buitenste schil. Zij bepalen voor een groot deel de identiteit van de school. Daarnaast staan scholen tegenwoordig meer dan ooit in de schijnwerpers. De media, maatschappij en de politiek zijn kritisch en mede bepalend voor het beeld dat er van een school bestaat. Het imago van het HC moet overeenkomen met de door het bestuur gewenste identiteit. Want op de website van onze

scholengemeenschap kunnen ouders lezen welke principes wij voorstaan, zodra deze principes niet worden gehandhaafd, komen ouders in verweer.

Het HC heeft een identiteitscommissie die naast de organisatie van de identiteitsdagen tevens gaat over het nadenken t.a.v. de dagopeningen. Met de identiteitscommissie op het HC vraagt deze zij zich af of het HC met de jaarlijks terugkerende identiteitsdagen de juiste vorm heeft gevonden om:

- Het personeel meer te betrekken bij de identiteitsontwikkeling van de school.
- Ervoor te zorgen dat het imago bij de medewerkers en de identiteit van school met elkaar in overeenstemming zijn. Hoe zien zij het handelen van de medewerkers in relatie tot de tien waarden?
- Het personeel bewust te maken van het feit dat zij degenen zijn die de identiteit naar buiten toe uit te dragen. Zij zijn de identiteitsdragers en spelen een belangrijke rol in de vorming van het imago.

Tijdens een vergadering van deze commissie kwam als eerste vraag naar voren: Wat vonden de medewerkers van de laatste identiteitsmiddag?

De eerste reacties in de wandelgangen waren positief. Maar gaven een onvolledig beeld van het totale medewerkersbestand.

Om deze reden heeft de commissie aan mij gevraagd te onderzoeken wat het effect en de resultaten zijn van de laatste identiteitsdag. In dit onderzoek is deze vraag echter opgenomen als een onderdeel van het onderzoek aangezien deze vraag een deel is van de gehele identiteitsvorming op het HC.

Dit onderzoek gaat over imago en identiteit binnen HC, twee begrippen die nogal eens met elkaar worden verward.

1.2 Probleemstelling

Het onderzoeken van de beleving van identiteit is een onderzoek naar de ervaring van de medewerkers met betrekking tot de identiteit van HC. Het imago speelt daarbij een belangrijke rol. Hoe zien de medewerkers van het HC de identiteit binnen de school. Is de identiteit voornamelijk iets van hun eigen lessen of speelt het zich ook af buiten de muren van hun eigen klaslokaal? Het beeld dat er bij de medewerkers bestaat over de identiteit van HC kan een geheel andere zijn dan die is beschreven in de visienota.

Kortom, wat wil het HC uitdragen naar haar medewerkers, de ouders en de leerlingen en wat draagt het volgens haar medewerkers uit naar haar leerlingen?

Beleefde identiteit is volgens Alkema (2011) een existentiële identiteit. Maar men zou kunnen zeggen dat de geleefde, existentiële identiteit alleen iets is van de identiteitsdrager. De beleefde identiteit hoeft daarmee niet de existentiële identiteit van de identiteitsdrager te zijn. De beleefde identiteit is wat leerlingen en ouders zien als ze het schoolgebouw binnen komen. Dit komt tot uiting in het gedrag van de medewerkers en de besluiten over en de inhoud van het schoolbeleid. Deze identiteit is iets anders als het imago van de school en kan dus verschillen van de gewenste of gekozen identiteit. Dit onderzoek vindt plaats op het snijvlak van deze twee begrippen. Omdat de identiteit van de school niet alleen vorm krijgt in lessen, maar ook daarbuiten; het schoolplein, de kantine etc., is het van belang dat alle medewerkers worden uitgenodigd om mee te werken aan dit onderzoek. Sluit het imago van de medewerkers over het HC naadloos aan bij de gepercipieerde identiteit (De identiteit zoals deze is vastgesteld door het schoolbestuur binnen de kaders van de door de overheid gehanteerde definitie van een christelijke school; de formele identiteit.) of is hier een discrepantie te ontdekken? Een te grote kloof tussen imago en identiteit leidt tot verwarring bij ouders en leerlingen. Wanneer een school niet uitdraagt wat zij in haar visienota omschrijft haken ouders en leerlingen af.

Imago is een gecompliceerd begrip en laat zich moeilijker vertalen dan identiteit.

Een positief imago over een bedrijf is een belangrijke voorwaarde voor succes van dat bedrijf. Een negatief imago heeft het tegengestelde effect en kan leiden tot gevolgen voor de aanmeldingen. Toch is en moet regelmatig worden getoetst of de identiteit van de school voldoet aan het imago van medewerkers, leerlingen en ouders (Blauw, 1994).

Imagoproblemen kunnen te maken hebben met hoe externe publieksgroepen tegen de organisatie aan kijken, maar ook met problemen in de organisatie zelf.

In commerciële bedrijven gebeurt het vaak dat er een kloof bestaat tussen het imago en de identiteit.

Ook scholen hebben te maken met deze kloof tussen het imago en identiteit.

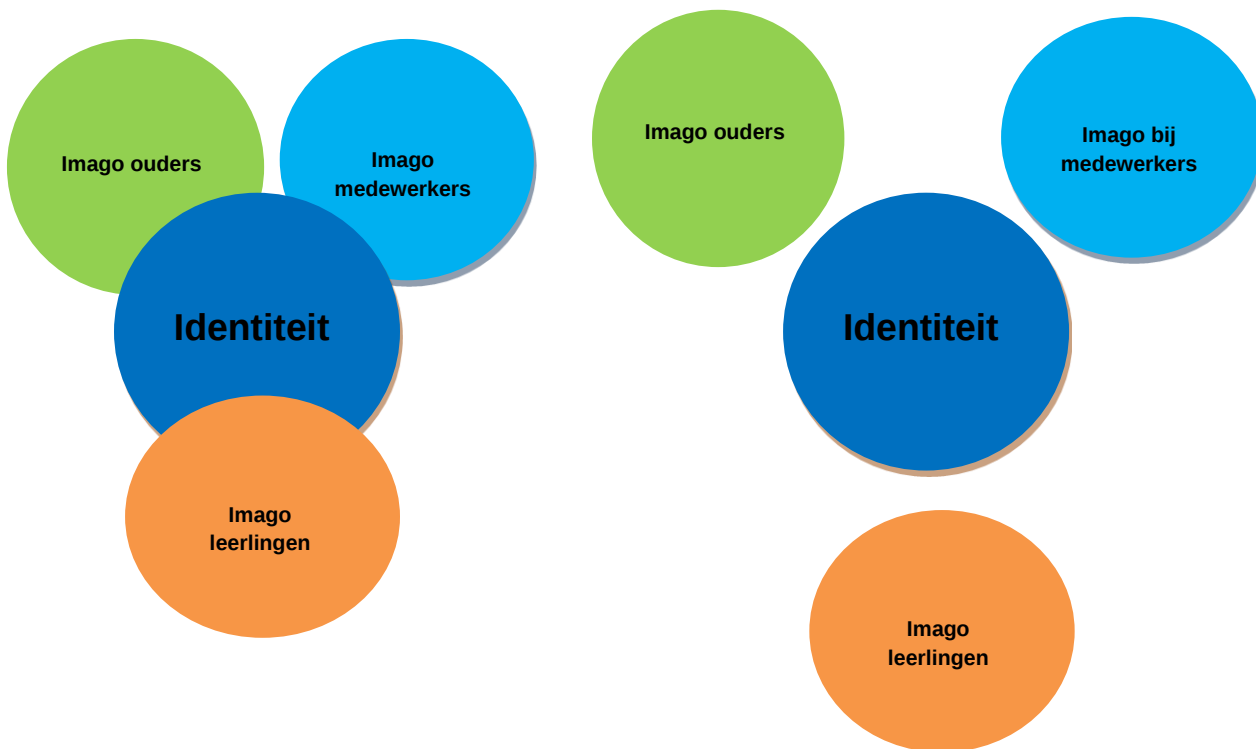
Dat bovenstaande voor hen ook geldt, mag vanzelf spreken. Imago is voor scholen een goed hulpmiddel om zich, naast didactische, technologische en pedagogische keuzes, te onderscheiden van de concurrentie. De manier waarop een school op basis van haar imago zich weet te onderscheiden is vervolgens van doorslaggevende betekenis. Tevens opereren scholen op een markt met een aanbod dat voor buitenstaanders vrijwel gelijk is. Bij schoolkeuze is om die redenen het imago van de school en de wijze waarop de school zich weet te onderscheiden van andere scholen, van doorslaggevende betekenis (Stassen, 1988).

Het huidige pluralisme maakt dat een school zich een weg moet vinden tussen behoud van (christelijke) identiteit en openheid voor andersdenkenden.

Als enige PC School voor voortgezet onderwijs in Zuidoost-Drenthe is het zeer wel mogelijk dat er met een kritischer blik naar het HC wordt gekeken. Je als organisatie onderscheiden heeft dit vaak tot gevolg.

Om deze reden is het voor het HC wellicht nog van groter belang zich bewust te zijn van de verhouding tussen identiteit en imago.

In deze visuele weergave wordt duidelijk hoe deze begrippen met elkaar zijn verbonden of juist ver uit elkaar liggen. Met elk van de drie actoren kan er een kloof bestaan tussen identiteit en imago. Omdat zoals gezegd de identiteit voor een groot deel tot uiting wordt gebracht door de medewerkers van een school ligt de nadruk bij dit onderzoek hierop.



Figuur 1. Gewenste verhouding identiteit en imago

Figuur 2. Ongewenste verhouding identiteit en imago.

Een volledige overlap van identiteit en imago is met het huidige pluralisme en secularisme nauwelijks nog haalbaar. Ook reformatische scholen hebben zich de afgelopen jaren genoodzaakt gezien het aannamebeleid te versoepelen. Het HC vraagt van haar medewerkers het identiteitsdocument te onderschrijven en tracht op deze wijze haar identiteit te behouden. Maar hoe verhouden theorie en praktijk(de Wolf 2002) zich tot elkaar?

Dit onderzoek beoogt een antwoord te geven op de vraag of de medewerkers van de school (Directie/bestuur, docenten en onderwijsondersteunend personeel) de levensbeschouwelijke identiteit van het HC kunnen verenigen met hun persoonlijke levensbeschouwelijke identiteit?

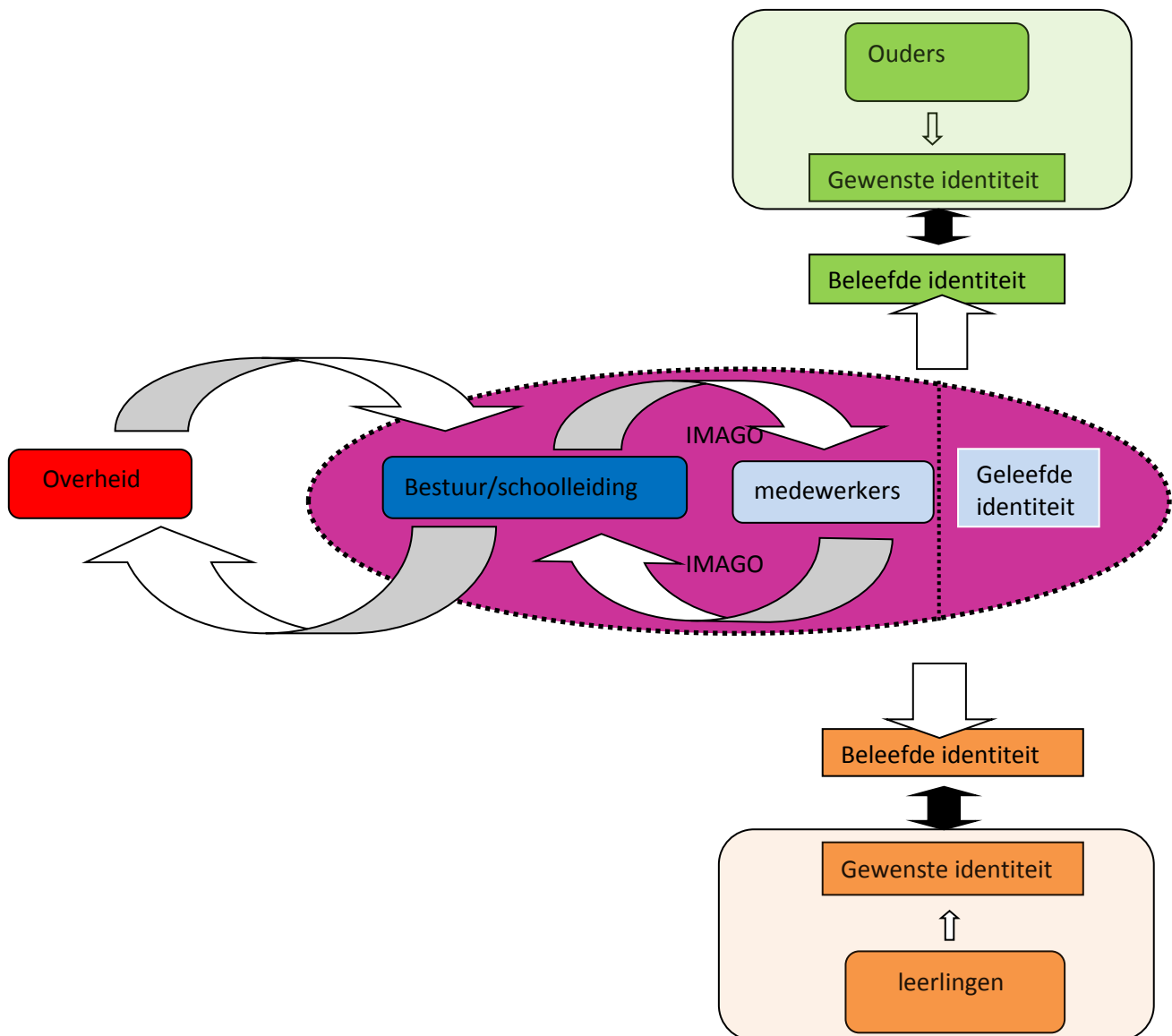
Gezien de complexiteit van de verschillende begrippen en actoren die zijn genoemd is hieronder hiervan een schematische voorstelling weergegeven. Hier worden de betrokken actoren verbonden met de eerder genoemde begrippen.

Daarbij is gebruik gemaakt van de kleuren die door het HC in haar correspondentie wordt gebruikt voor de verschillende actoren.

Vanuit de overheid wordt de formele identiteit vastgesteld. De gepercipieerde identiteit is de wijze waarop het HC hier inhoud aan geeft en dit vervolgens communiceert met haar medewerkers. Ook de medewerkers hebben hierin een eigen perceptie en geven daar vanuit de eigen existentiële identiteit inhoud aan. Deze door de schoolleiding gewenste identiteit resulteert samen met de geleefde identiteit van de medewerkers in het imago.

Het imago is naast de door de schoolleiding vastgestelde identiteit ook sterk afhankelijk van de geleefde identiteit van de medewerkers. Hoe dit vervolgens door de ouders en leerlingen wordt beleefd bepaald voor een groot deel het imago.

De ouders en de leerlingen hebben vervolgens een eigen perceptie op de christelijke identiteit van het HC. De door hen gewenste identiteit staat in wisselwerking met de beleefde identiteit en daarmee het imago. Beide actoren functioneren d.m.v. de lichtgekleurde kaders vanuit de eigen existentiële identiteit.



Deze probleemstelling kan vervolgens worden samengevat in de hoofdvraag van dit onderzoek:

In hoeverre komt de gepercipieerde identiteit van het HC overeen met de geleefde ofwel existentiële identiteit van haar medewerkers. En wat is de bijdrage van de door de schoolleiding ontplooiende activiteiten, aan het in overeenstemming houden van de gepercipieerde en geleefde identiteit?

Deelvragen daarbij zijn:

1. Welke methoden zijn succesvol als het gaat om het onder de aandacht brengen van de identiteit van de school? (studiemiddagen, vieringen, dagelijkse praktijk)
2. Hoe worden de identiteitsmiddagen ervaren door het personeel?
3. In hoeverre onderschrijven de medewerkers op het HC de vastgelegde identiteit van de school? De 10 waarden?
4. In welke mate kunnen de medewerkers elk van de 10 waarden koppelen aan zijn of haar dagelijkse praktijk?
5. Wat merkt de medewerker van de 10 waarden op het HC?
6. Welke verbeterpunten zijn voorhanden als het gaat om de dagelijkse praktijk (existentiële identiteit) en het identiteitsdocument dat is vastgesteld?
7. In hoeverre voldoet het identiteitsdocument (de 10 waarden) aan de door de docenten gewenste identiteit?

1.3 Begripsafbakening

Medewerkers:

Alle medewerkers van het HC op de drie locaties, respectievelijk: de Es, de Brink en de Marke. Op het moment van het onderzoek bestaande uit een totale populatie van 189 medewerkers waarvan 150 als onderwijzend personeel, 5 voor het management, 30 medewerkers als onderwijsondersteunend personeel

Imago medewerkers:

Het beeld dat de medewerkers van HC hebben van hun school.

Identiteit

Volgens van Dale: 'eenheid van wezen, volkomen overeenstemming, persoonsgelijkheid'. In dit onderzoek de levensbeschouwelijke identiteit van het HC

Formele identiteit

De van overheidswege formeel-juridische vastgestelde identiteit (Braster2003 p.449) In het geval van HC de Protestants Christelijke identiteit.

Gepercipieerde identiteit

De wijze waarop zij die betrokken zijn bij het vastleggen van de identiteit vorm geven aan de formele identiteit, ook wel de vastgelegde identiteit (Braster 2003 p. 449)

PC School.

Onderdeel van de scholen voor het bijzonder onderwijs met protestantse signatuur. Terug te voeren op de hervormingsbeweging van de 16^e eeuw o.a. gekenmerkt door haar veelkleurige spectrum.

Identiteitsdocument.

De 10 waarden van het HC met de Bijbel als Gods woord als grondslag.

HOOFDSTUK 2

Theoretische achtergrond

2.1 Inleiding

De literatuur over dit onderwerp beperkt zich voor een groot deel tot de basisscholen en commerciële organisaties. Gezien de grote overeenkomsten met het voortgezet onderwijs is een gebruikmaking van deze gegevens te verdedigen. Waar een commerciële organisatie uit is op winst is een school op zoek naar meer leerlingen. De verhouding tussen imago en identiteit is voor beide van levensbelang. Het imago van het product dat men “verkoopt” is bepalend voor de “winst”, maar laat zich moeilijk sturen. Voor onderwijsorganisaties zijn de leerlingen de afnemers (Mooijman, 2008) Voor VO scholen kan men zeggen dat deze literatuur bruikbaar is voor dit onderzoek omdat de gelijke belangen, die van de ouders, een rol spelen.

Uit de onderwerpkeuze van het onderzoek van Kwant (2011) op de GSR en het onderzoek van Duijzer (2011) op het Noordik, blijkt eveneens de behoefte naar bezinning op identiteit. Het onderzoek van Kwant concludeerde dat het op de GSR schort aan de ontwikkeling van identiteit op meerdere gebieden, haar aanbevelingen roepen met name op tot (nog) meer aandacht voor identiteit, door middel van vieringen, aandacht voor dagopeningen. Daarnaast concludeert Duijzer in zijn onderzoek op het CSG het Noordik dat er een verschil te ontdekken valt tussen de gepercipieerde identiteit en de beleving van die identiteit door haar medewerkers en dat de praktijk en de beleving van de levensbeschouwelijke identiteit bredere en complexer en meer genuanceerd is dan de schoolgids weergeeft. Er is kortom een tendens te bespeuren m.b.t. het nadenken over en het ontwikkelen van identiteit. Er is in dit onderzoek dan ook dankbaar gebruik gemaakt van deze onderzoeken. Daarnaast is er het imago onderzoek van bureau: Beteor, waar is onderzocht hoe basisscholen en ouders aankijken tegen het HC.

2.2 Identiteitsopvattingen

Volgens de Wolf (2002) zijn er drie verschillende opvattingen die er van het begrip identiteit te onderscheiden zijn:

Allereerst is er volgens de traditionele opvatting is de identiteit van een christelijke school 'datgene wat een school tot een christelijke school maakt'. Daarbij is de identiteit is levensbeschouwelijk van aard, wordt deze bepaald door de uitgangspunten van de school en is de identiteit grotendeels gelijkblijvend.

Bij de tweede zogenaamde constructivistische opvatting gaat het om dat wat kenmerkend is voor een school. Daar bij zijn er: Meer dimensies (pedagogisch, onderwijskundig en levensbeschouwelijk) te ontdekken en het de uitkomst van een wisselwerking tussen uitgangspunten, een visie en de dagelijkse praktijk. Daarmee is de identiteit van de school contextgebonden, historisch en schoolspecifiek. Daarnaast is in de deze opvatting de identiteit voortdurende in ontwikkeling.

Tot slot is er volgens de Wolf (2002) de gematigde opvatting, daarbij is de identiteit kenmerkend voor een school, heeft evenals de constructivistische opvatting; meer dimensies, maar zijn de context van de school en de dagelijkse praktijk binnen de school maar ten dele van invloed op de levensbeschouwelijke visie van de school. En evenals de constructivistische opvatting is de identiteit voortgaand in ontwikkeling, maar is de christelijke levensbeschouwing gelijkblijvender en blijft primair of funderend voor de school.

Zowel bij de gematigde opvatting als bij de constructivistische is de definitie van wat identiteit voor een school betekent gelijk. Het kenmerkt de school in alle dimensies.

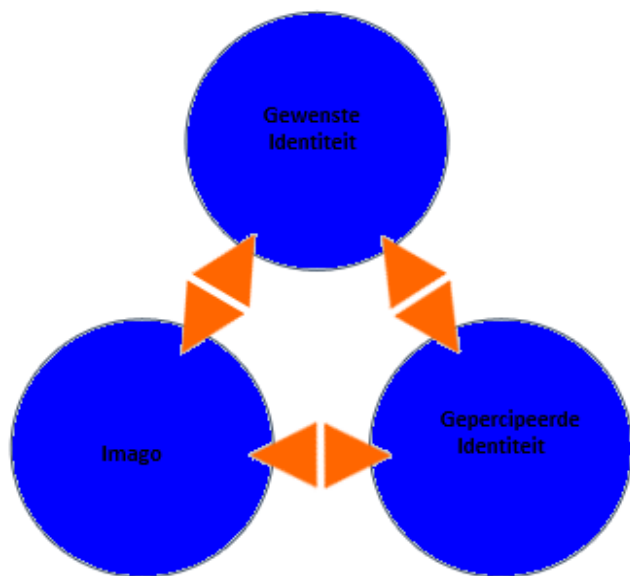
Naast deze onderverdeling omtrent de opvattingen van identiteit kan men ook een verdeling maken in 3 perioden: Waar tot de jaren '90 de traditionele benadering de hoofdtoon voerde gaf men in de jaren '90 de "brede benadering" de voorkeur, gevolgd door het participerend organiseren van identiteit. De traditionele benadering heeft ten gevolge van de ontzuiling geen bestaansrecht meer. En de brede benadering heeft volgens Gommers en Hermans (2003) dit nog nauwelijks omdat, er in dit model geen verschil wordt gemaakt tussen levensbeschouwelijke en didactische/pedagogische visie. Deze benadering heeft veel overeenkomsten met de door de Wolff (2002) gehanteerde constructivistische benadering van identiteit.

Wanneer men identiteit in tegenstelling tot de brede benadering, participerend gaat vormgeven ontstaat volgens Bakker (2004) identiteit als vanzelf. Het groeit als het ware door de school heen door de het handelen van de medewerkers. Identiteit is in de participerende benadering niet een theoretische maar praktische bezigheid. Volgens Bakker (2004) is het levensverhaal, de narratieve identiteit, van de medewerker een zeer goed hulpmiddel bij de participerende benadering.

De vraag is of het HC de nadelen van een brede benadering ervaart en of er daarmee een kloof tussen praktijk en theorie (Bakker 2004) aanwezig is?

Tegenover de brede benadering staat die van de smalle benadering. Hier is de levensbeschouwing van de school maatgevend in de vorming van identiteit. In het model van de Wolff (2002) valt de traditionele benadering onder de smalle opvatting van identiteit en horen de constructivistische en gematigde opvatting bij de brede benadering van identiteit.

Naast de verschillende opvattingen over identiteit kan er ook nog een onderscheid worden gemaakt tussen de formele en de gepercipieerde identiteit. (Braster, 1996) De formele identiteit is het formeel-juridische deel; dat wat men van overheidswege als een christelijke school beschouwt. En de gepercipieerde identiteit geeft aan op welke wijze het bestuur van een school dit definiëren. Daarbij beschrijft gepercipieerde identiteit hoe dit door bestuurders en beleidsmakers wordt omschreven, maar ook ervaren. De gewenste identiteit, het imago en de gepercipieerde identiteit staat in voortdurende wisselwerking tot elkaar. Imago is echter veel minder goed beheersbaar en kan van dag tot dag veranderen. Door de gepercipieerde identiteit hier voortdurend op aan te passen wordt het beeld van de school steeds onduidelijker. Waar staat men eigenlijk nog voor?



Figuur 3. Schema verhouding identiteit en imago.

Dit maakt het spreken over identiteit gecompliceerd. Individuen hebben hun eigen opvattingen en ideeën over identiteit. Aan een constructief gesprek over dit thema moet altijd het inventariseren van de ideeën vooraf gaan. (De Wolff 2002)

2.3 Identiteitsontwikkeling

Identiteit is altijd aan verandering onderhevig. In de huidige tijd zijn levensbeschouwelijke tradities niet meer bepalend in de westerse cultuur. Ze functioneren nu veelal als bronnen waar men waarden aan ontleent (Bakker & Rigg p. 69) Dit is op het overgrote deel van het Nederlandse onderwijsbestel van toepassing. *Er zijn de afgelopen vijftientig jaar een hoop dingen in de samenleving veranderd, die maken dat het veel verwarrender, lastiger en intensiever is geworden om een identiteit op te bouwen.* (Vollman 2009 p. 89-104)

Met de komst van de theorieën van Freud (1856 –1939) en Erikson (1902 -1994) is er in de afgelopen eeuw een hernieuwde aandacht voor identiteit ontstaan, zowel op maatschappelijk als levensbeschouwelijk niveau. In het begin van de vorige eeuw manifesteerde deze bewustwording zich in eerste instantie op het individuele niveau, met cursussen waar je “opzoek gaat naar jezelf”, maar later ook op organisatieniveau. Daarbij werd gezocht naar een herijking van de waarden die voor een organisatie van belang zijn.

Nu pluraliteit en de ontzuiling tot een maximum is gekomen zou men kunnen zeggen dat zich momenteel een algemene identiteitscrisis afspeelt in kerken, politieke partijen en organisaties.

Zij vragen zich af waar ze voor staan en hebben gemerkt dat het meewaaien met alle winden op de lange termijn niet werkt. Maar hebben door deze ontwikkeling een dergelijk brede achterban gekregen dat elke koers of visiewijziging verliezen tot gevolg heeft. Ook voor scholen in het voortgezet onderwijs is dit het geval. In het naar buiten treden, zijn open dagen het middel geworden om leerlingen aan te trekken. En dan zijn zij die de identiteit naar buiten toe uitdragen van cruciaal belang. De medewerkers gaan het gesprek aan met de ouders en zij bepalen grotendeels het beeld waarmee de ouders naar huis gaan. Het CPB stelt in 2001 dat meer concurrentie goed kan zijn voor de kwaliteit van onderwijs. Maar de vraag rijst; waarop dient te worden geconcentreerd?

Men zou kunnen zeggen dat de individualisering van de maatschappij één van de factoren is die het nadenken over identiteit heeft bepaald. Door deze individualisering is het namelijk noodzaak geworden dat elk individu nadenkt over haar eigen identiteit. Het eerder genoemde maatwerk is daarom tegenwoordig het toverwoord. Daarom is de vraag tegenwoordig veelal, wie wil jij zijn? En niet, wie willen wij zijn? Daarmee is de smalle benadering voor scholen die willen concurreren met de omliggende scholen niet langer geschikt. Men moet in elke wens voorzien. De brede benadering is daarom op veel scholen voor het voortgezet onderwijs gemeengoed geworden.

Een voorbeeld van deze constructivistische benadering (de Wolff 2002) kan worden gevonden bij de Carmel stichting, een scholengemeenschap met 50 schoollocaties en 35000 leerlingen is één van de grotere scholengemeenschappen in Nederland. Waar deze school is begonnen (1922) als onderdeel van de Kloosterorde van Karmelieten in de Katholieke zuil met daarmee een smalle benadering van identiteit zijn inmiddels alle priesters verdwenen uit de raad van bestuur en functioneert het katholiek geloof hoofdzakelijk nog als inspiratiebron en het ontlenen van waarden.

Deze ontwikkeling heeft ertoe geleid dat er meerder opvatting zijn ontstaan over wat de identiteit van het Carmel College nu eigenlijk inhoudt. De identiteit is afhankelijk van locatie. De omgeving bepaalt wat de gewenste identiteit is. En niet de school zelf, zoals dat tijdens de verzuiling het geval was. Dat komt overeen met de conclusie van (De Wolff, 2000) dat identiteit dynamisch en plaatsgebonden moet zijn.

2.4 Toekomst identiteit

Afgezien van de vraag welke opvatting er wordt gehanteerd zijn er ook zorgen of de christelijke identiteit überhaupt nog wel bestaansrecht heeft. Prof. Dekker verwoordt het als volgt: *“Dat gegeven moet tot de vraag leiden: met welk recht mag een groep christenen de pretentie blijven voeren dat zij de juiste interpretatie hebben van wat het christelijk geloof vraagt inzake het optreden in de samenleving? Want al of niet uitgesproken doen ze dat. Die vraag wordt bij de toenemende pluraliteit onder christenen steeds klemmender. Vandaar mijn verwachting dat er over 25 jaar geen rechtmatige plaats voor christelijke organisaties in de Nederlandse samenleving zal zijn”* (ND 11 oktober 2011)

Hoewel het geen deel uitmaakt van de hoofdvraag is het interessant te onderzoeken of dit ook de mening is van het personeel van het HC. Omdat de uitkomst hiervan indirect een antwoord geeft op de vraag of het HC zich voldoende profileert als christelijke school.

2.5 Het HC

In 1926 werd de christelijke hbs gesticht, later als lyceum De Baander genoemd. Na de fusiegolf waar de locaties Schoonebeek, Emmalaan en Baander samengingen kreeg de school de naam HC. Naar de gelijknamige Drentse heuvelrug waar de scholengemeenschap zich bevindt. Op haar website beschrijft zij zich als volgt:

Het Hondsrug College is een protestants christelijke scholengemeenschap voor Iwoo (leerwegondersteunend onderwijs), vmbo, havo, atheneum, vwo+ en gymnasium.

Bevoegd gezag: De school gaat uit van een Stichting. De Stichting heeft twee organen: een Raad van Toezicht en een Directeur-Bestuurder. De Directeur-Bestuurder heeft het bevoegd gezag over het Hondsrug College. Ouders van leerlingen kunnen lid worden van "Vrienden van het Hondsrug College".

Regionale functie

Binnen het gebied Zuidoost Drenthe is het Hondsrug College de enige scholengemeenschap voor protestants christelijk onderwijs. Van de leerlingen die de school bezoeken, wonen er 1596 in de gemeente Emmen, terwijl 447 leerlingen afkomstig zijn uit aangrenzende gemeenten. De school heeft 259 medewerkers. Van deze medewerkers zijn 190 docent.

Kiezen voor het Hondsrug College is kiezen voor een [slimme start voor je toekomst](#). We richten ons op de brede ontwikkeling van elk kind. Daarbij is naast de opleiding (kennis en vaardigheden) de vorming ook erg belangrijk. Elke leerling volgt de opleiding die het best bij hem of haar past. We streven ernaar om elke leerling binnen de gekozen opleiding, langs een effectieve leerweg op te leiden voor een diploma of een getuigschrift. Dit geeft mogelijkheden voor een vervolgopleiding of een plaats op de arbeidsmarkt.

Vorming

De school is dé plaats waar jonge mensen worden voorbereid op het functioneren in de samenleving. Daarom draait het niet alleen om kennis en vaardigheden. We willen meewerken aan de totale harmonische ontwikkeling van de leerlingen. Door de dagopeningen en vieringen en in het bijzonder de lessen religie, door de manier van werken en de omgang met elkaar proberen we te laten zien dat we een christelijke school zijn. Dat betekent: een plaats waar veiligheid, inspiratie, echtheid, maatwerk en respect richtinggevende en herkenbare elementen zijn.

Deze waarden die tevens terugkomen in de 10 waarden die het HC omschrijft als haar identiteit zullen als variabelen worden gebruikt in dit onderzoek.

Identiteit

Op grond van onze missie en visie hebben we de volgende levensbeschouwelijke uitgangspunten geformuleerd. Deze uitgangspunten hebben als grondslag de Bijbel als Gods woord. De identiteit wordt vormgegeven door de mensen die onze school dagelijks bezoeken: de leerlingen en docenten. Consequenties hiervan zijn terug te vinden in de tien waarden die we op onze school naleven en daarmee in de sfeer op school.

Deze tien waarden zijn:

1. We dienen respect te tonen voor alle christelijke waarden. We leven en werken vanuit de waardevolle inspiratiebron de Bijbel en de levenswijze zoals Christus ons heeft voorgeleefd. Dat is de richtlijn voor ons handelen.

2. We dienen veiligheid in leef- en werkomgeving te creëren en te bevorderen. Veiligheid is een belangrijke voorwaarde, die wij zelf ook moeten waarborgen. We dienen zelf de veiligheid als waarde met ons mee te dragen.

3. Leerlingen en medewerkers moeten zich geborgen weten binnen de school. Er is aandacht voor de belevingswereld zowel in als buiten de school.

4. Voor al onze taken en bezigheden nemen we onze verantwoordelijkheid. We zijn verantwoordelijk voor ons handelen en voelen ons loyaal ten opzichte van de school. Ieder kan op zijn/haar verantwoordelijkheid worden aangesproken.

5. Openheid, vrijheid en respect. We creëren voldoende ruimte om met leerlingen, collega's en ouders in gesprek te gaan over het geloof en het geloof in relatie tot onderwijs. We trachten open en eerlijk te zijn naar anderen toe. We willen leerlingen ruimte geven om voor hun geloof uit te komen. We dienen de leerlingen te ondersteunen in geloofszaken en ze te beschermen tegen onverschilligheid.

6. Elk mens is uniek. Ieder mag er zijn zoals hij/zij is. Op basis van dit gegeven gaan wij met elkaar om. Wij willen het beste uit onze leerlingen halen.

7. We voelen ons betrokken bij elkaar. We tonen interesse in elkaars visie en handelen, maar ook in de persoon zelf.

8. We bieden elkaar, maar zeker ook de leerlingen, kansen om zichzelf te leren kennen en te ontwikkelen. We zijn vergevingsgezind. We plaatsen elkaar niet in hokjes en we geven elkaar de ruimte om elke keer weer opnieuw te beginnen.

9. We bieden de leerlingen de zorg aan die zij nodig hebben. We streven naar een goed pedagogisch klimaat, waarin iedereen zo veel mogelijk tot zijn recht komt.

10. In ons gedrag zijn we duidelijk en rechtvaardig ten opzichte van elkaar en de leerlingen. We vinden het belangrijk dat al deze waarden en visies te herkennen zijn in ons handelen.

De christelijke uitgangspunten, verwoord in de tien waarden, hebben hun weerslag op ons handelen. Keuzes met betrekking tot activiteiten met leerlingen zowel met de buitenschoolse activiteiten als onderwerpen die in de lessen aan de orde worden gesteld, zullen altijd teen de achtergrond van de identiteit worden gemaakt. Dat wil vanzelfsprekend niet zeggen dat andere levensbeschouwingen niet aan de orde komen. Het christelijk geloof is ons uitgangspunt voor ons doen en laten. Het bestuur, de directie, de docenten en het ondersteunend personeel onderschrijven de identiteit van de school. De directie geeft vanuit de levensbeschouwelijke uitgangspunten leiding en sturing aan het personeel. De directie voert de visie en het beleid uit. De Raad van Toezicht houdt toezicht op de uitvoering van het beleid. Visie en beleid worden getoetst aan de levensbeschouwelijke uitgangspunten zoals verwoord in de tien waarden.

Van de ouders wordt verwacht dat zij op de hoogte zijn van de christelijke identiteit en deze respecteren. Van de leerlingen wordt datzelfde respect verwacht. In alle klassen wordt het vak levensbeschouwelijke vorming gegeven en wij verwachten dat leerlingen hier actief aan deelnemen.

2.5.1 Uniciteit waarden

In de lezing van Gerard van Midden (2011) tijdens deze identiteitsmiddag liet Van Midden zien wat er zou gebeuren als de 10 waarden van het HC in negatieve zin zouden worden veranderd. Bv:

- We tonen geen respect.....
- Veiligheid vinden we niet interessant.....
- Geborgenheid, hoezo?.....

Hiermee liet hij zien dat deze waarden niet uniek zijn voor het HC. Ook een niet-christelijke school voor het voortgezet onderwijs kent deze waarden op soortgelijke wijze. "Identiteit wordt vormgegeven door de medewerkers", zo zei hij.

De uniciteit van de identiteit kan blijkbaar niet gevonden worden in het identiteitsdocument. Dat zal niet gelden voor elke school of instantie, maar voor scholen met een constructivistische en zeker die met een gematigde opvatting zal dit vaak het geval zijn. Vb. het HC onderscheidt zich ten opzichte van het Esdal College niet door haar identiteitsdocument. Op scholen met een traditionele opvatting zal wel een zekere uniciteit kunnen worden ontdekt. Vb.: het Greijdanus kent een wezenlijke andere existentiële identiteit als het HC omdat zij de traditionele opvatting van identiteit kennen (zie paragraaf 2.2)

2.6 Levensbeschouwelijke verschillen

Zoals is te lezen in het identiteitsdocument kiest het HC ervoor om de Bijbel als inspiratiebron te gebruiken voor haar levensbeschouwelijke visie. Echter, lang niet elke leerling maar ook medewerker heeft dezelfde inspiratiebron.

De vraag is dan ook in hoeverre dit een belemmering vormt in het functioneren als medewerker of leerling op het HC?

De existentiële identiteit vraagt om regelmatige onderlinge bezinning van de docenten. Daarom heeft het HC gekozen voor een aantal identiteitsmiddagen.

Een ieder heeft zo haar eigen inspiratiebronnen. Dat kan een voorwerp zijn, een uitspraak. Het bestuur van het HC kiest daarvoor de Bijbel. Maar medewerkers van de school hebben zo ook hun eigen inspiratiebronnen. Niet elke docent van het HC heeft een christelijke levensovertuiging. Maar ook voor hen die dat wel hebben zal de Bijbel lang niet altijd de eerste keuze zijn wanneer men opzoek gaat naar haar inspiratiebronnen. Tijdens de identiteitsmiddag is van elke docent gevraagd om een voorwerp mee te nemen dat hem of haar inspireert. In die zin is het jammer dat er gevraagd is naar "de inspiratie voor je leven" en niet naar de inspiratie voor je werk. Een concretisering in zou in dit geval duidelijker zijn geweest. Een van de aanbevelingen die Faber (2012) doet in haar onderzoek: "spelen met identiteit" is, dat scholen in gesprek moet blijven over identiteit. Omdat de gekozen werkvorm voor de identiteitsdag veelal tot een goed gesprek heeft geleid, kan worden gezegd dat deze werkvorm voor herhaling vatbaar is.

In de volgende paragraaf zal duidelijk worden dat de veelkleurigheid van deze bezielingbronnen haar oorsprong vindt in de wijze waarop men tot bepaalde waarden komt.

2.6.1 Bronnen

Identiteit is zoals reeds beschreven ook op het HC geen op zichzelf staand begrip. In de brede opvatting van identiteit is het:

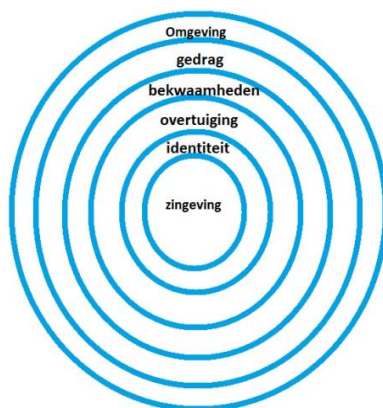
- Dat wat een school kenmerkt.
- Continuerend
- De gemeenschappelijke deler

De visie van de smalle identiteit, gekenmerkt door; godsdienstige vorming, dagopeningen e.d. is op het HC niet van toepassing. Het is *een* onderdeel/kenmerk van het HC.

De verwachting is dat identiteit bij de keuze voor het HC als werkgever, voor de medewerkers, lang niet altijd een doorslaggevende factor is geweest. Cultuur, sfeer en didactische en pedagogische overtuigingen zijn de bepalende factor. Identiteit staat daar niet direct mee in verbinding. Medewerkers zouden om die reden ook best werkzaam kunnen zijn op een niet-christelijke school.

De verwachting is dat er gezien het aanname beleid (Dijkstra & Miedema 2003) van het HC en wijzend op de brede visie die het HC in haar 10 waarden laat zien, de medewerkers van het HC zich wel bewust zijn van hun verantwoordelijkheid m.b.t. de identiteit van deze school. Maar dat niet alles wat het HC als kenmerkend heeft omschreven terug te vinden is bij alle medewerkers

Wanneer een school niet uitsluitend vorm krijgt dankzij haar levensbeschouwelijke identiteit, zoals dat het geval is bij de traditionele opvatting van identiteit (de Wolf 2004) is het zeer wel mogelijk dat veel docenten prima uit de voeten kunnen op een christelijke school, terwijl ze zelf niets hebben met het christelijk geloof. Zij voelen zich thuis in de cultuur, maar als het op het levensbeschouwelijk aspect van de identiteit aankomt, gaan soms de nekharen overeind staan. Als de schillen van een ui, die net als bij Korthagen (2001) niet altijd allemaal worden bereikt worden bij lang niet alle medewerkers alle lagen van hun persoonlijkheid bereikt. Hun gedrag, bekwaamheden en hun overtuigingen op pedagogisch en didactisch niveau zijn voldoende voor het functioneren in de school.



Figuur 4. Korthagen.

2.7 Theologisch

In deze paragraaf zal het theologische aspect van identiteit worden belicht. Subparagraaf 2.7.1 beschrijft de aspecten van een christelijke identiteit.

Een ieder die een uitspraak doet die betrekking heeft op een christelijke identiteit heeft bij voorbaat al een keuze gemaakt. De Wolf (2002) doet dit ook voordat ze iets gaat zeggen over de positie van christelijke scholen. Ze komt vervolgens tot de conclusie dat christelijke onderwijs geen bevoorrechte positie heeft t.o.v. van scholen met een andere levensbeschouwing.

De theologie doet onderzoek vanuit een gelovig perspectief. Dit heeft gevolgen voor de benadering van het begrip identiteit. Literatuur m.b.t. identiteit geschreven vanuit een theologisch perspectief komt dan ook tot andere conclusies als de literatuur die de Theos niet als startpunt heeft.

Het vak religie op het HC is een bewuste keuze van de schoolleiding en is onderdeel van de identiteitsvorming op het HC (<http://www.hondsrugcollege.nl>). Uit het vak moet naar voren komen dat het HC een christelijke school is. Dit blijkt uit de keuze voor vieringen, het aanstellen van theologische geschoolde docenten religie. De aanschaf van methoden voor het vak religie dat prominent voor elk leerjaar en elk niveau in het curriculum staat beschreven.

Maar er komen verschillende visies op het theologische aspect van identiteit samen op het HC. Er is z gezegd ruimte voor *alle* christelijke waarden. Maar dit betekent dat er een grote verscheidenheid is aan visies over wat christelijke waarden zijn en hoe het HC daar invulling aan moet geven. Maar wat maakt het HC tot een christelijke school? En wat betekent het als een organisatie zich christelijk noemt? Volgens de Wolf (2002) is het beter om niet langer over de identiteit van een school als fundament te spreken, als er aan het fundament wordt gemorreld schudt de hele school. Zij komt niet met een alternatief, maar men zou kunnen zeggen dat de christelijke identiteit van een school niet het fundament moet zijn, maar de kern. Een kern veranderd niet van vorm ook als er aan de buitenkant gemorreld wordt. Het is een vast gegeven van waaruit men opereert.

In o.a.: “De christelijke school gewikt en gewogen” (Lanser 1972) en “De *identiteit van het openbaar onderwijs*”. (Braster 1996), wordt er voor scholen met een christelijke identiteit gesproken over twee modellen. Het model waarbij de school het mens-zijn van Jezus benadrukt en het tweede model, de zogenoemde “school met de Bijbel.” Daarnaast komt Velema (1972) met nog een derde model waarin het naast het mens-zijn van Christus ook de verzoening met God centraal staat. Dit lijkt op het eerste model, met dit verschil dat de weg naar hoe men mens is anders is.

2.7.1 Een christelijke identiteit.

Zeventig procent (Centraal bureau voor de statistiek ([CBS], 2010) van alle scholen voor het voortgezet onderwijs is bijzonder onderwijs. Voor christelijke scholen zijn dit: protestants-christelijk, rooms-katholiek, reformatorisch, gereformeerd (vrijgemaakt) en interconfessioneel onderwijs. De overige scholen voor bijzonder onderwijs zijn scholen van ander godsdiensten of didactiek, bijvoorbeeld Montessorischolen. Deze christelijke scholen ontleen hun waarden en/of visie in meer of mindere mate aan de Bijbel. Maar je als organisatie *vernoemen naar Christus, dat is nogal wat* (de Bruin, 2006) Hij noemt dit even laten: “je laten leiden en inspireren door Christus”

Maar op veel scholen bestaat het ideaal van Groen van Prinsterer niet meer. De school met de Bijbel is, m.u.v. de reformatorische scholen, de school met de christelijke waarden geworden. En dat maakt het er niet duidelijker op. Een gebrek aan profilering/duidelijke signatuur is dan ook één van de klachten van ouders in het onderzoek van; Van Poppel (2010)

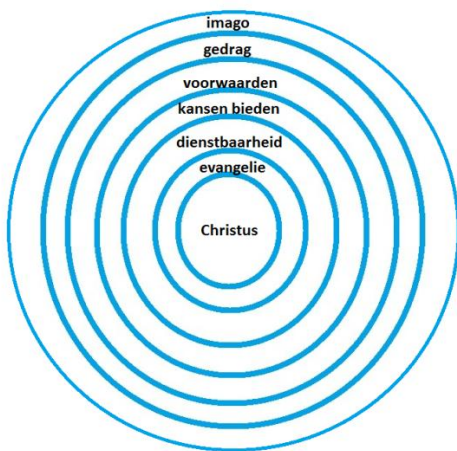
De C in je naam voeren worden door sommigen (Bleeker) afgedaan als de C van consensus. Met deze consensus heeft het HC ook te maken. Kinderen komen na het VO niet terecht in een Christelijke

samenleving. Ze dienen daarop te worden voorbereid, zodat zij uiteindelijk hun eigen keuzes kunnen gaan maken.

Daarom is het doorgeven van de visie op christelijk onderwijs naast de vieringen e.d. voor een groot deel de verantwoordelijkheid van de medewerkers van het HC. Maar wanneer deze visie geen deel meer uitmaakt van je persoonlijk geloof of wanneer deze vanuit het idee van objectief onderwijs uitschakelt, loop je het risico dat deze visie in zijn geheel niet wordt doorgegeven. Het komt niet meer ter sprake. (Duijzer 2011 p. 15)

Van der Bos (2006) zegt in: Bijzonder Onderwijs, dat de docent juist in de beleving van de leerlingen een rolmodel is en pedagogische gezien kan alleen vuur, vuur ontsteken. Of dat vuur wordt gedoofd is uiteindelijk de keus van het kind zelf. Of, om met de woorden van Waterink te spreken. *“De opvoeding kan het Woord van God, kan de rijkdom van de genade in Christus brengen tot áán het hart, maar niet erin...”*

Theologisch gezien is het de Geest die mensen doet geloven. En een school heeft in tegenstelling tot andere maatschappelijke instanties zoals een kerk ook een pedagogische taak. Daarbij komt dat er bij veel scholen met de ontzuiling, de didactiek en de pedagogiek centraal is komen te staan. Men zou kunnen zeggen dat het voor christelijke scholen van belang is na te gaan of Christus centraal staat als het gaat om de identiteit. Vanuit Christus vormen zich meerdere schillen die allemaal bijdragen aan zowel de identiteit als het imago van de school. In de volgende figuur wordt duidelijk hoe deze lagen zich tot elkaar verhouden.



Figuur 5. Concretisering Korthagen.

Medewerkers van het HC bepalen de buitenste schillen van de cirkels. Zij bepalen het imago, gedrag en voorwaarden, bieden kansen en tonen zich daarmee dienstbaar. De bron, de bezieling, kan echter een geheel andere zijn. Uit het onderzoek van; Van Poppel (2010) blijkt echter dat het imago van HC door PC basisscholen heel verschillend wordt omschreven. Wellicht dat de bron van invloed is op het uiteindelijke. Wat men veel ziet is dat er op scholen een laag uit wordt uitgehaald en dat deze centraal komt te staan. Begrippen als kansen bieden (zie Figuur 4) en respect (zoals uit de één van de 10 waarden naar voren komt) tonen, worden dan centraal gezet omdat deze door het evangelie worden verkondigd. Het is nog maar de vraag of Jezus Christus kan worden gekenmerkt met thema's als respect en het bieden van kansen. Men zou op basis van het evangelie ook eenvoudig tot de conclusie kunnen komen dat radicaliteit en nederigheid, dienstbaarheid, zelfverloochening. (Luc 6:27-38) centrale thema's in het evangelie zijn. Als Jezus Christus de richtlijn voor je handelen is zou voorgaande ook een conclusie

kunnen zijn. Het HC kiest zoals het merendeel van de PC scholen voor een mix van theologische en sociale waarden/begrippen, het eerder genoemde model waarin de nadruk ligt op het mens-zijn van Christus en biedt daarmee ruimte voor veelkleurigheid en geeft daarmee ruimte aan de wensen van het individu van de 21^e eeuw.

Met de eerste waarde: *“We dienen respect te tonen voor alle christelijke waarden.* We leven en werken vanuit de waardevolle inspiratiebron de Bijbel en de levenswijze zoals Christus ons heeft voorgeleefd. Dat is de richtlijn voor ons handelen”, laat het HC zien dat zij een christelijke school willen zijn. Maar de levenswijze van Christus is niet dat wat het christendom kenmerkt. Hoewel hij ons wel voorleefde is de kern van het evangelie niet daar wij in het naleven hiervan, onze verlossing vinden. De waarden uit het evangelie, die Jezus in zijn leven liet zien en over sprak, zijn ook in andere levensbeschouwingen terug te vinden. Het onderscheidend element ten opzichte van andere levensbeschouwing is de genade die door Hem is verkregen.

Blijft de vraag staan wat nu een Christelijke school is. Velema (1972) noemt een school alleen christelijk als Jezus regeert over de verhoudingen van het personeel onderling. De Bijbel centraal stellen als Gods woord gaat uit van de aanwezigheid van een transcendente wereld. Dit uitgangspunt maakt samen met inhoud van evangelie de mens tot een afhankelijk wezen. Afhankelijk van haar Schepper. Maar het HC is geen “school met de Bijbel” en hoewel zij haar identiteit aan de Bijbel ontleend is de onderwijskundige identiteit een minstens zo belangrijk aspect van de identiteitsvorming op het HC. Toch zijn de keuze voor gekwalificeerde docenten voor het vak religie, de organisatie van vieringen, het aanschaffen van lesmateriaal allemaal keuzes m.b.t. de levensbeschouwelijke identiteit. Zij laten zien dat de levensbeschouwelijke vorming van adolescenten door het HC serieus wordt genomen. En hoewel het mindere mate blijkt uit bv. het personeelsbeleid is de levensbeschouwelijke identiteit van het HC nog steeds van grote waarde.

De uitspraak van Velema die inmiddels al 40 jaar geleden door hem is gedaan, mag ook gezien worden in de tijd van kort na de ontzuiling, toen profilering van levensbelang was. Zeggen met Velema (1972) dat een school christelijk is, alleen wanneer Jezus Christus regeert over de verhoudingen van het personeel onderling, kan de indruk wekken dat alle medewerkers een heilig leven zouden leiden. En in volledige harmonie met elkaar samen zouden werken. Maar deze maatschappij laat zien dat het leven vaak weerbarstiger is en een stuk minder harmonieus als wij wel een zouden willen. Leven vanuit de afhankelijkheid van de genade is wellicht een beter alternatief. Dat maakt nederig en behulpzaam en dat lijkt een goede grondhouding voor een docent. Als een school niet de mogelijkheden of middelen heeft om zich sterker te profileren is dit een alternatief dat uiteindelijk het imago van de school ten goede kan komen. En met het stempel van “zorgschool” is het HC op de goede weg. De zorg voor de naaste is één van de centrale thema’s in het evangelie van Jezus Christus.

Wellicht dat de 10 waarden wat bescheidener zouden kunnen worden geformuleerd. Nu lijkt het alsof het HC gaat voor een volledig harmonieuze school terwijl het leven hier op aarde vaak zoveel weerbarstiger is. Leven en werken zoals Jezus ons heeft voorgeleefd is een opdracht, maar wel één waar een ieder dikwijls in faalt.

In een gesprek met een lid van het Management Team (MT) wordt duidelijk dat het voor het HC “een zoektocht is.” Deze uitspraak past in een tijd waarin veel maatschappelijke organisaties op zoek zijn naar hun bronnen. Een conclusie van een studiebijeenkomst van enkele jaren geleden was dat het HC eigenlijk een beetje verlegen is t.a.v. haar identiteit. Een onderzoek naar de beleving van identiteit onder de medewerkers kan wellicht helpen bij deze zoektocht. De complexiteit van de keuzes die het HC in de toekomst zal moeten gaan maken wordt steeds groter.

Welk van de identiteitsopvattingen is van toepassing op het HC? Uit het identiteitsdocument kan worden afgeleid dat het bij het HC om de constructivistische opvatting gaat. De gepercipieerde identiteit wordt

niet bepaald door de uitgangspunten van de school, maar heeft de Bijbel als inspiratiebron. Het is een keuze die het HC heeft gemaakt omdat identiteit tegenwoordig niet uitsluitend meer geldt voor het levensbeschouwelijk vlak. Het is veel breder toepasbaar. Het HC stelt een aantal waarden uit het evangelie centraal. Maar het is de vraag of dat het HC tot een christelijke school maakt? D.w.z., thema's als respect en rechtvaardigheid komen nadrukkelijk naar voren, maar de positie van de mens in relatie tot God in mindere mate. Dit leidt tot een breed pallet aan levensbeschouwingen en mensvisies die qua waarden allemaal zijn terug te voeren op de Bijbel. De uitspraak van R. Plasterk in Adieu God, (EO, uitzending mei 2012) dat er wat hem betreft qua waarden niet zoveel zou veranderen als hij zou besluiten Christen te worden, is hier een uitstekend voorbeeld van.

Het brede pallet aan waarden en visies op het onderwijs komen tot uitdrukking in het pedagogische en didactische aspect van het onderwijs. Dit bleek ook wel uit de meegenomen voorwerpen tijdens de identiteitsmiddag. Voor de één had de bezieling een didactisch aspect, voor de ander was het vooral levensbeschouwelijk. Het HC gaat mee in de ontwikkeling van toenemende pluraliteit maar de christelijke levensbeschouwing blijft funderend voor de school. Dit blijkt o.a. uit het aannamebeleid waarin geen directe eisen worden gesteld aan de geloofsovertuiging van de medewerkers, maar hoofdzakelijk vraagt om het onderschrijven van de beschreven identiteit. Om deze reden zal de geestelijk vader, van het 'ietsisme', demissionair minister R. Plasterk, n.a.v. zijn eerder genoemde uitspraken geen moeite ondervinden om de gepercipieerde waarden van het HC te onderschrijven. Vanheeswijck (1993) zegt daarover dat hij meent dat een echte humanist tot dezelfde antropologie kan komen als een christen. Maar dan is de C in je naam voeren alsnog de C van consensus geworden. En is er niets meer dat je als school onderscheidt van de rest. En onderscheiden mag weer gezien de geluiden uit de maatschappij. Het mag duidelijk zijn dat wanneer men uitgaat van het onderscheid tussen de brede en smalle identiteit gezien hetgeen hierboven beschreven; het HC vanuit de brede identiteitsopvatting opereert. Een brede benadering schept dus ruimte, maar brengt ook de vraag naar voren wat de bronnen van bezieling (Taylor 2009) nog zijn. Taylor zegt met zijn titel dat het voornamelijk bronnen van het individu zijn. En bij de bron komen de verschillen aan het licht. De bron van het evangelie; Jezus Christus stroomt naar een wezenlijk ander eindpunt als de bron van bv. het ietsisme. De bron van het evangelie is een bron van eeuwig leven die nooit opdroogt.

Dit onderzoek vraagt zich af of de medewerkers ook handelen vanuit de brede identiteitsopvatting. Heeft het personeel van het HC ook deze constructivistische en brede opvatting m.b.t. de identiteit? Of is er behoefte aan meer bezieling vanuit een gezamenlijke bron?

2.8 Onderzoek naar identiteit en imago op het HC.

Het meeste recente onderzoek naar identiteit en imago op het HC is dat van november 2010, uitgevoerd door H. Van Poppel, onderzoeksbureau Beteor. Dit onderzoek heeft onderzocht wat het beleefde imago is en of dit in lijn is met het gewenste imago.

De centrale vraagstelling van dit onderzoek was:

- *Maakt het HC waar wat de omgeving van haar verwacht?*
- *Maakt het HC waar wat het beloofd?*

De actoren van dit onderzoek waren, de ouders en de basisscholen. Dat maakt het voor dit onderzoek mogelijk een koppeling te maken tussen de verschillen in beleving van identiteit van zowel, ouders, medewerkers en basisscholen en leerlingen.

De aanleiding van dit onderzoek waren de dalende leerlingaantallen, met name vanuit de scholen met een vergelijkbare signatuur als die van het HC.

Conclusies uit dat onderzoek welke van belang zijn voor *dit* onderzoek waren:

- *Medewerkers spreken elkaar niet aan, wat het risico op imagoproblemen verhoogt.*
- *Medewerkers lijken zich niet bewust te zijn van de ernst van de situatie, namelijk; dat zij dragers zijn van de identiteit van het HC en dus een belangrijke rol spelen bij de ontwikkeling van het imago van het HC en van het belang van hun handelen daarin.*
- *Het HC heeft een kleurloos beeld: het is weinig onderscheidend naar profiel of naar reputatie.*
- *De Christelijke signatuur lijkt aan bindingswaarde te hebben ingeboet. Als deze christelijke waarden niet meer een vanzelfsprekende bindingsfactor vormen, dan kijken mensen naar andere kenmerken van een VO school. Dat kan het profiel zijn of een reputatie. Juist die blijken weinig onderscheidend te zijn.*

Wat kan er gezegd worden op basis van deze conclusies?

Onderscheiden betekent hoe dan ook keuzes maken en dat is in het huidige klimaat van teruglopende leerlingaantallen voor het HC zoals al eerder aangegeven nog steeds een zoektocht. Dit onderzoek kan een antwoord geven op de vraag hoe de identiteitsdagen een duidelijker rol kunnen spelen bij het nadenken over de christelijke signatuur. Tevens kan dit onderzoek helpend zijn bij de vraag of het verschil in tussen vastgelegde identiteit en de beleving daarvan een factor zijn die het risico op imagoproblemen verhoogt.

Wellicht dat ook een antwoord kan worden gevonden op de vraag waar de oorzaak ligt van het kleurloze beeld van het HC.

2.9 Deelconclusies literatuuronderzoek

In deze laatste paragraaf zullen op basis van de literatuur enkele voorlopige conclusies gedaan worden die in het vervolg van het kwantitatieve deel van dit onderzoek opnieuw onder de loep zullen worden gehouden.

1. Identiteit is een gecompliceerd begrip en bij het spreken over identiteit met de medewerkers van HC moet vooraf helder zijn gemaakt wat het HC onder haar identiteit verstaat. Het HC doet dit met haar 10 waarden. De vraag is of dit voor de medewerkers zelf ook geldt als de identiteit van het HC. Het zou goed zijn om hier aandacht aan te besteden in de voorbereiding van de identiteitsdagen. Als uit het verdere onderzoek blijkt dat er een verschil is tussen de beleefde en de gepercipieerde identiteit kan deze gegevens als leidraad dienen in deze voorbereiding.
2. Uit het onderzoek van; Van Poppel (Beteor) blijkt; het HC heeft bij ouders en basisschool een kleurloos beeld. De vraag met betrekking tot dit onderzoek is dus, of de medewerkers vinden dat het imago van het HC duidelijker mag worden neergezet. Is de profilering van het HC volgens haar medewerkers voldoende? Het surveyonderzoek heeft alleen onderzocht of de medewerkers vinden dat het HC zich duidelijk moet profileren. Voor een concreet antwoord op deze vraag zou verder onderzoek gewenst zijn.
3. De 10 waarden die het HC heeft geformuleerd zijn niet uniek voor een school voor het voortgezet onderwijs, ook een niet christelijke school zal deze waarden grotendeels onderschrijven. Deels heeft dit te maken met de doorwerking van de invloed van het christendom op onze cultuur. Maar dit heeft ook te maken hoe ver men zoekt naar de bron van inspiratie. Bij de bron komen er wezenlijke verschillen aan het licht. Het totale mensbeeld is daarvan afhankelijk en elke bron leidt naar haar eigen eindbestemming.
4. Het HC maakt een aantal bewuste keuzes als het gaat om de invulling van haar Christelijke identiteit. Methodes, gekwalificeerde docenten voor het vak religie, dagopeningen en vieringen. Daarmee onderscheidt zij zich van scholen om haar heen. Maar laat op basis van haar vastgelegde identiteit ruimte voor alle levensbeschouwingen als het gaat om de leerlingen. Het onderschrijven van de 10 waarden is een voorwaarde voor de medewerkers van het HC. Mocht blijken uit het vervolg van dit onderzoek dat er bij een substantieel deel van de medewerkers geen aandacht is geweest voor het onderschrijven van deze 10 waarden zou het goed zijn om dit een vast onderdeel te maken bij de aanstelling van medewerkers.
5. Het risico van de brede benadering is het ontstaan van een kloof tussen de beleefde en de gepercipieerde identiteit. In de participierend organiserende benadering van identiteit zijn de bronnen tot identiteitsvorming te vinden in de dagelijkse praktijk van een school, zowel binnen als daarbuiten. Daar bestaat het gevaar van verdere individualisering en vervaging van de identiteit. Om te gaan werken met een participierend organiserende benadering van identiteit is het belangrijk dat het bestuur van het HC bekend is de beleving van haar medewerkers t.a.v. de vastgestelde identiteit. Alleen dan kan aan een proces tot verdere ontwikkeling van identiteit worden begonnen. Met de inhoud van de laatste identiteitsdag laat het HC zien dat het bezig is met het concept van de "narratieve identiteit".

6. Het HC moet laveren tussen een pluriforme groep van belanghebbenden, waar kinderen moeten worden voorbereid op een maatschappij die om het maken van eigen keuzes vraagt. In de bovenbouw van het HC is hier veel aandacht voor, de nadruk ligt op het voorbereiden en een begin maken met het nadenken over de keuzes die de leerlingen zullen gaan maken.
7. Het onderschrijven van de waarden van het HC is niet geheel afhankelijk van de levensbeschouwing die men heeft. Ook letsisten, humanisten kunnen zonder al te veel moeite deze waarden onderschrijven. Maar geloven in jezelf leidt niet tot je doel als mens; leven in de afhankelijkheid van God die je heeft gemaakt en een plan met je heeft.
8. Wellicht dat één van de conclusies mag zijn dat een oplossing voor het risico van imagoproblemen ligt in geven van aandacht aan de conclusie dat medewerkers elkaar niet aanspreken. En daar begint het proces van verandering m.b.t. de beleefde identiteit mee. Dit zou om deze reden een aandachtspunt moeten zijn in de voorbereiding van de volgende identiteitsdag.

3. Methode

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal het methodologische aspect van dit onderzoek worden belicht. Om de hoofd en deelvragen van dit onderzoek te kunnen beantwoorden is er een literatuurstudie gedaan die wordt beschreven in hoofdstuk 2. Daarnaast is er een kwantitatief onderzoek gedaan.

Paragraaf 3.2 bestaat uit de verantwoording van de keuze van kwalitatief of kwantitatief onderzoek. Vervolgens wordt in paragraaf 3.2.1 de steekproef besproken en in paragraaf 3.3, de meetinstrumenten. Paragraaf 3.4 beschrijft de gevolgde procedure, paragraaf 3.5 de analyse van de gegevens. Tot slot beschrijft paragraaf 3.6 de betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek.

3.2 Onderzoek type: kwantitatief of kwalitatief?

Omdat voor het meten van beleving, vaak kwalitatief onderzoek wordt gebruikt, lijkt het dus het meest voor de hand liggend om hiervoor te kiezen. *Kwalitatief onderzoek is "onderzoek waarbij je overwegend gebruik maakt van gegevens van kwalitatieve aard en dat als doel heeft onderzoekproblemen in of van situaties, gebeurtenissen en personen te beschrijven en te interpreteren."* *"Kwalitatief onderzoek wordt vaak gebruikt als het erom gaat de beleving of betekenisgeving van de onderzochten te achterhalen, of als het nodig is de informanten te stimuleren actief en creatief over bepaalde onderwerpen na te denken."* (Baarda & de Goede 2006)

Om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van de identiteitsbeleving is echter gekozen voor een kwantitatief onderzoek. Alle medewerkers spelen namelijk een rol bij de identiteitvorming. Een kwalitatief onderzoek zou op basis van de gegevens van dit kwantitatieve onderzoek kunnen helpen om de resultaten van dit onderzoek beter te duiden.

Omdat de gepercipieerde identiteit vorm krijgt in 10 waarden van de school zijn deze leidend voor de enquête. Met uitzondering van enkele verkennende gesprekken met een aantal mensen uit het veld is uitsluitend gebruik gemaakt van een kwantitatief onderzoek. Een andere reden hiervoor is dat Kwant (2011) in haar onderzoek aangeeft dat i.v.m. de tijd wellicht beter zou zijn om te kiezen voor slechts één onderzoeksmethode i.p.v. triangulatie. De keuze om voornamelijk de 10 waarden als meetinstrument te nemen is omdat Kwant (2011) in haar onderzoek zich afvraagt of identiteit überhaupt wel een meetbaar begrip is. Door de vastgestelde identiteit, de 10 waarden, als uitgangspunt te nemen is de meetbaarheid in dit onderzoek in ieder geval meetbaar gemaakt.

Zoals Baarda en De Goede (2006) aangeven, is de onderzoeker voornamelijk geïnteresseerd in *"...de beleving en betekenisverlening door de betrokkenen: dus de manier waarop zij zelf, persoonlijk, tegen de dingen aankijken en de dingen ervaren."*

In dit onderzoek is een statistisch representatief resultaat het gewenste doel. Het is de bedoeling visies, ideeën en argumenten van alle docenten te inventariseren en te analyseren om uiteindelijk de in de vorige hoofdstuk gepresenteerde genoemde doel- en vraagstelling te kunnen beantwoorden.

Omdat het bij dit onderzoek van groot belang is een zo breed mogelijke weergave te geven van de identiteitsbeleving van de medewerkers is gekozen voor een kwantitatieve benadering.

De beleefde identiteit wordt voor een groot deel bepaald door alle medewerkers. En de onderlinge verhoudingen tussen medewerkers en de leerlingen. Het identiteitsdocument van de school is de gewenste identiteit. Daarnaast staat het imago gevolgd door de identiteit die wordt uitgedragen door de medewerkers. M.b.v. de zogenoemde Likertschalen zal via een online enquête gevraagd worden naar de beleving van de medewerkers t.a.v. de identiteit

Via een mailing is van elke medewerker, zowel onderwijsgevend als onderwijs ondersteunend personeel, huishoudelijk personeel en beleidmakers, gevraagd om deze online enquête in te vullen. De website thesistools.com biedt deze mogelijkheid. Daarbij is er is geen directe verbinding te maken tussen de respondent en de ingevulde enquête.

3.2.1 Steekproef.

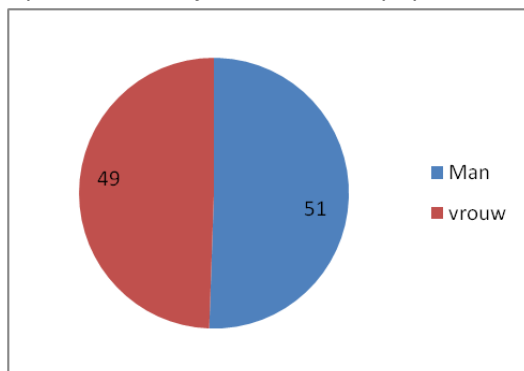
In deze subparagraaf wordt de steekproef besproken. Daarbij wordt gekeken naar de kenmerken: Geslacht, leeftijd, sector en functie.

Van de onderzochte populatie van het gehele medewerkersbestand; 233 medewerkers, hebben 89 medewerkers de enquête ingevuld.

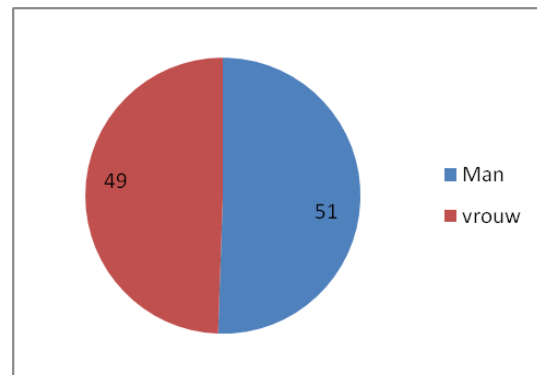
De percentages van deze gegevens zijn afgerond op hele procenten, daarom is het totaal niet altijd exact 100 procent. De genoemde aantallen dateren van eind 2011.

Geslacht

De totale populatie medewerkers bestaat uit 112 vrouwen en 121 mannen. Bij de respondenten waren dit 45 mannen en 44 vrouwen. Uit figuur 5 en 6 blijkt dat deze verhouding evenredig is en dus representatief zijn voor de hele populatie.



Figuur 6. Geslacht populatie in procenten



Figuur 7. Geslacht respondenten in procenten

Leeftijd

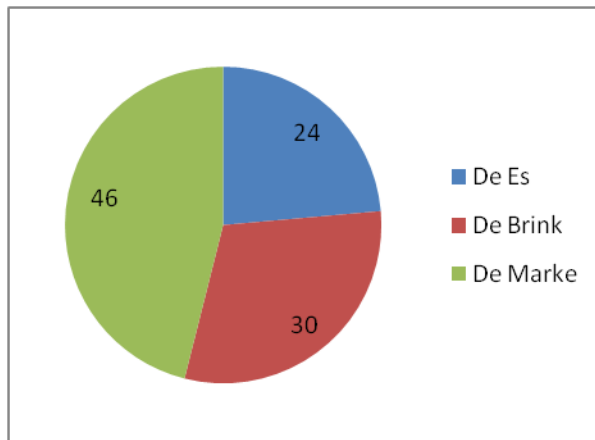
De verdeling voor wat betreft de leeftijd was als volgt: de gemiddelde leeftijd van de respondenten was 46, de meest voorkomende leeftijd was 48 en de mediaan was 55.

Tabel 1
Leeftijd

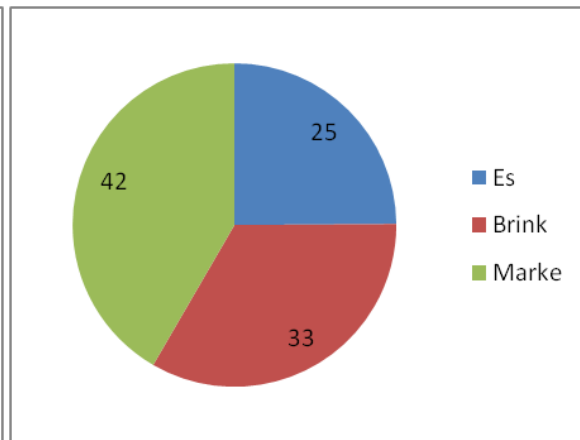
Gemiddelde	45,75
Modus	48
Mediaan	55
St. deviatie	11,232

Sector

De verdelingen van de populatie van de sectoren is als volgt: Van de 233 medewerkers zijn er 58 werkzaam in de Es, 78 in de Brink en 97 in de Marke. Bij de respondenten was de verdeling als volgt: 21 respondenten uit de Es, 27 uit de Brink en 41 uit de Marke. Uit figuur 7 en 8 blijkt dat de respondenten voor wat betreft de sector evenredig zijn en dus representatief zijn voor de populatie.



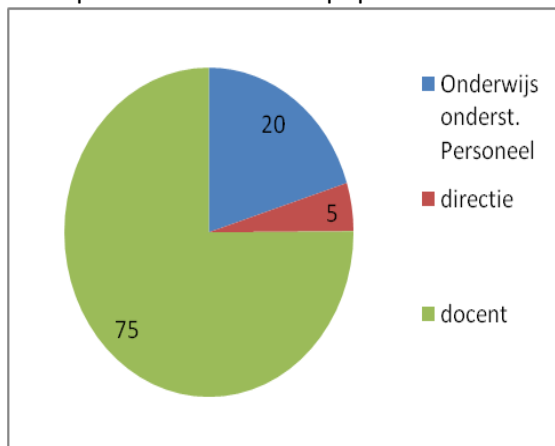
Figuur 7.Verdeling medewerkers per sector in procenten.



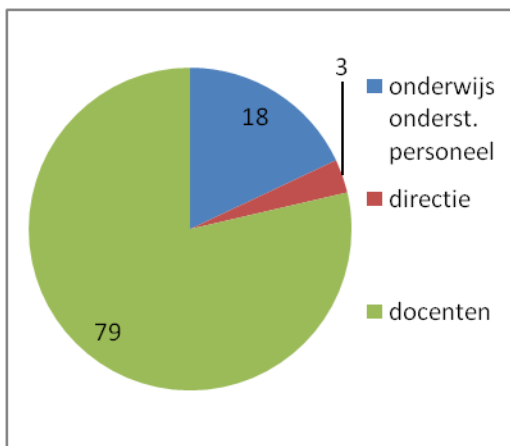
Figuur 8.Verdeling respondenten per sector in in procenten.

Functie

Op het HC zijn 175 medewerkers werkzaam als docent. 11 medewerkers hebben een directiefunctie en 47 medewerkers zijn werkzaam als onderwijs ondersteunend personeel. De verdeling van de respondenten was als volgt: 16 als onderwijs ondersteunend personeel, 3 als directie en 70 als docent. Uit figuur 9 en 10 blijkt dat de verdeling van de respondenten voor wat betreft de functie evenredig is en dus representatief voor de populatie.



Figuur 9.Verdeling medewerkers naar functie in procenten.



Figuur 10.Verdeling respondenten naar functie in procenten.

3.3 meetinstrumenten.

In deze paragraaf wordt ingegaan op de gebruikte vragenlijst en welke soort vragen zijn gebruikt. Door gebruik te maken van de website thesistools.nl is het mogelijk om maximaal 500 respondenten een enquête te laten invullen. Via de interne mail zijn de medewerkers verzocht deze enquête in te vullen. De uiteindelijke gegevens werden in een online database bewaard en waren constant beschikbaar. De enquête zelf was twee maanden beschikbaar.

In de enquête is gevraagd naar gegevens als geslacht, leeftijd en waar en in welke hoedanigheid men werkzaam is op het HC. De beleving van de 10 waarden staan centraal in de enquête en daarnaast zijn er enkele vragen gesteld die betrekking hebben op de beleving van de identiteitsdag van 21 november 2011. Voor deze vragen geldt een ordinaal meetniveau. (a. Helemaal eens, b. een beetje eens, c. niet eens niet oneens, d. een beetje oneens, e. Helemaal oneens) gebruikt.

3.3.1 Tien waarden.

Omdat zoals al in de theorie naar voren gekomen; identiteit een ruim begrip is, zal in de enquête niet naar het begrip identiteit worden gevraagd, maar zullen de tien waarden hierin leidend zijn. Zij tonen de identiteit van het HC in theoretische zin, de gepercipieerde identiteit. De resultaten van de enquête zullen een weergave zijn van de van de existentiële identiteit door de ogen van de medewerkers. Om deze reden is het niet noodzakelijk, om door de medewerkers het begrip identiteit vast te laten stellen. De identiteit van het HC is immers al vastgesteld door de tien waarden. Een eventueel verschil van opvatting zal door de enquêtevragen een antwoord geven op de deelvragen 6 en 7:

6. Zijn er verbeterpunten in de koppeling als het gaat om de dagelijkse praktijk (existentiële identiteit) en het identiteitsdocument dat is vastgesteld?

7. Voldoet het identiteitsdocument (de 10 waarden) aan de door de docenten gewenste identiteit?

3.4 Procedure

De start van dit onderzoek was in juni 2011 waar de eerste stap werd gezet met een vergadering die als voorbereiding op de identiteitsdag werd gehouden. Vanaf dat moment is begonnen aan de literatuurstudie voor dit onderzoek. In oktober 2011 was de voorlopige vragenlijst klaar en deze is na goedkeuring op 17 november opengesteld voor de medewerkers van het HC. Vervolgens is op 21 november tijdens de identiteitsdag door de rector van het HC aandacht gevraagd voor het invullen van de enquête en is begin december een herinnering verstuurd via een e-mailbericht. Op 25 december was de laatste mogelijkheid om de enquête in te vullen en toen bleek dat 89 medewerkers de enquête hadden ingevuld. Na een pauze van enkele maanden is er begin maart 2012 begonnen aan de analyse van de gegevens. Deze zijn als Excel bestand gekopieerd naar het statisch computerprogramma SPSS (versie 18).

3.5 Analyse

In deze paragraaf worden de analyses besproken die uitgevoerd zijn met behulp van SPSS voor de deelvragen van dit onderzoek. De zeven deelvragen komen in de verschillende enquêtevragen naar voren. Hieronder een overzicht van deelvragen met bijbehorende enquêtevragen:

Deelvraag:	Enquêtevraag:
Deelvraag 1	6, 14, 15a, 15b, 15c
Deelvraag 2	14 15a, 15b, 15c en 18
Deelvraag 3	13
Deelvraag 4	7 t/m 12

Deelvraag 5	7 t/m 12
Deelvraag 6	7 t/m 12
Deelvraag 7	Literatuur en conclusies deelvragen 1-6

Figuur 11. Schema deel en enquêtevragen

Deelvraag 1

Er analyses uitgevoerd voor deelvraag 1; *Welke methoden zijn succesvol als het gaat om het onder de aandacht brengen van de identiteit van de school?* (studiemiddagen, vieringen, dagelijkse praktijk) Daarvoor zijn er frequentietabellen gemaakt van de vragen 8, 9, 10,11 en 14.

Deelvraag 2

Voor deelvraag 2; *Hoe worden de identiteitsmiddagen ervaren door het personeel?* Hiervoor zijn eveneens frequentietabellen gemaakt van de vragen 14, 15a, 15b, 15c en vraag 18. Daarnaast is onderzocht of er een verschil was tussen aanwezige en afwezige respondenten. Door deze als twee groepen te meten ten aanzien van een aantal andere enquêtevragen konden middels een KS toets op deze manier analyses daarvan worden gemaakt.

Ook is er een kruistabel gemaakt van de gegevens van de aan en afwezige medewerker t.o.v. de sector waarin zij werkzaam zijn.

Deelvraag 3

Voor deelvraag 3: *Onderschrijven de medewerkers op het HC de vastgelegde identiteit van de school? De 10 waarden?* Om deze vraag te kunnen beantwoorden is een frequentietabel gemaakt van enquêtevraag 13 en is er gekeken of er significante verschillen zijn aan te wijzen in relatie tot: sector, en geslacht. Er zijn vergelijkingen gemaakt tussen telkens twee van de drie sectoren van het HC. Met behulp van de Kolmogorov-Smirnov toets is gezocht naar significante verschillen tussen de verschillende sectoren van het HC t.o.v. enquêtevraag 13. Dit is eveneens gedaan m.b.t. levensbeschouwing waarbij de levensbeschouwingen; letsist, humanist en anders, zijn samengevoegd tot één groep. De Joodse en Islamitische levensbeschouwing komen onder de respondentenniet voor. Ook voor deze analyse geldt dat er geen rekening is gehouden met eventuele interactie-effecten.

Deelvraag 4

Voor deelvraag 4. *Kan de medewerker elk van de 10 waarden koppelen aan zijn of haar dagelijkse praktijk?* Hiervoor werden een aantal correlatietoetsen uitgevoerd om te zien of er verschillen zijn aan te wijzen in de beleving van de 10 waarden van de medewerkers voor wat betreft: hun eigen handelen, het handelen van de collega's en van dat van de leerlingen ten opzichte van de mate waarin zij de 10 waarden hebben onderschreven. Anders gezegd; is het handelen congruent? Handelen de medewerkers t.a.v. de tien waarden anders naar hun collega's dan naar de leerlingen? En hoe ervaren de medewerker dit bij hun collega's? En hoe zien de medewerkers dat bij de leerlingen. Daarbij zijn correlatietoetsen gedaan met de vragen:

- 7: Handelen van de uw t.o.v. de leerlingen.
- 8: Handelen van u t.o.v. uw collega's.
- 9: Handelen van uw collega's t.o.v. de leerlingen.
- 10: handelen van uw collega's t.o.v. u.
- 11: Handelen van de collega's t.o.v. leerlingen.
- 12: Handelen van de leerlingen t.o.v. u.

Hierbij dient te worden opgemerkt dat *correlatie lineaire verbanden laat zien. En dat er bij een positieve correlatie kan worden gezegd dat het handelen van de medewerkers t.a.v. de 10 waarden congruent is. Dat wil zeggen, dat er in de beleving van de medewerkers geen verschillen zijn in hun handelen naar de verschillende partijen op het HC, als het gaat om het onderschrijven van de tien waarden. Dit betekent dat uitsluitend bij het naar voren komen van een negatieve correlatie er een verschil is in de beleving m.b.t. tot het handelen van de medewerkers en de leerlingen. Omdat het gaat om antwoordschalen op ordinaal niveau is gebruik gemaakt van Spearmann's rho bij deze correlatietoetsen.*

Deelvraag 5 en 6

Voor deelvraag 5. En 6. *Wat merkt de medewerker van de 10 waarden op het HC? En: Welke verbeterpunten zijn er in de koppeling als het gaat om de dagelijkse praktijk (existentiële identiteit) en het identiteitsdocument dat is vastgesteld?*

Hiervoor zijn analyses gemaakt van de vragen 7 t/m 12 in relatie tot een aantal achtergrondvariabelen die zijn gebruikt als controlevariabele, namelijk; geslacht, levensbeschouwing, op welke wijze men aan het HC is verbonden en in welke sector men werkzaam is. Er zijn op variabelen als sector, levensbeschouwing, geslacht, analyses gedaan m.b.v. van de Kolmogorov-Smirnov toets. Hiervoor zijn telkens twee groepen met elkaar vergeleken. Bv Sector VMBO gebouw de Brink t.o.v. sector Havo/VWO gebouw de Marke. Hierbij dient te worden opgemerkt dat bij de wijze waarop deze analyses zijn gedaan geen rekening kan worden gehouden met interactie-effecten. Daarnaast zou het een interessant zijn om de wijze waarop men aan het HC is verbonden: OP OOP of directie, als groepsvariabele te gebruiken. Maar daarvoor is er met betrekking tot de laatste 2 groepen te weinig respons.

Deelvraag 7

Voor deelvraag 7. *In hoeverre voldoet het identiteitsdocument (de 10 waarden) aan de door de docenten gewenste identiteit?*

Voor deze laatste vraag zijn geen afzonderlijke analyses uitgevoerd.

Met de resultaten van de andere deelvragen en m.b.v. de conclusies uit paragraaf 2.9: Conclusies literatuuronderzoek, moet een antwoord kunnen worden gegeven op de laatste deelvraag van dit onderzoek.

3.6 Betrouwbaarheid en validiteit.

In deze paragraaf wordt de betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek besproken. Tevens wordt de anonimiteit van dit onderzoek besproken.

Voor dit onderzoek is bij 90% betrouwbaarheidsinterval en 5% steekproefmarge 81 respondenten een minimale vereiste. De steekproef is met 89 respondenten wat dit betreft dus voldoende betrouwbaar. Een eventuele non-representatieve uitkomst zou het gevolg kunnen zijn van het feit dat er naar vermoeden een koppeling is tussen de bereidheid om de enquête in te vullen en de interesse voor het onderwerp. (p.15)

Kijkend naar de verschillende kenmerken blijkt dat de respondenten representatief zijn voor de gehele populatie. Onder de respondenten had ongeveer 20 % de 10 waarden nog nooit gelezen en was ongeveer 30% niet aanwezig op de identiteitsdag. Op basis hiervan kan worden gezegd dat het erop lijkt dat de bereidheid om de enquête in te vullen geen direct verband houdt met de interesse en houding ten aanzien van identiteit.

Vanwege het feit dat de meetinstrumenten van dit onderzoek uniek zijn, is de betrouwbaarheid van dit onderzoek moeilijk toetsbaar. Om de betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek te vergroten zijn er een aantal proef enquêtes afgenomen onder een aantal collega's. Hierdoor zijn een aantal fouten uit de enquête weten te halen die betrekking hadden op een onlogische of onjuiste vraagstelling. Het onderzoek is afgenomen onder alle medewerkers van het HC. Een herhaling van dit onderzoek zal naar alle waarschijnlijkheid geen grote verschillen in uitkomsten opleveren.

Voor de interne validiteit van dit onderzoek geldt dat er door de begeleidster van het HC en de docent methodologie is meegekeken naar de resultaten en de daaruit voortvloeiende conclusies. Daarnaast is gebruik gemaakt van diverse andere onderzoeken met betrekking tot identiteit van scholen.

Qua externe validiteit is het van belang te onderstrepen dat dit onderzoek voor het HC is uitgevoerd en niet één op één kan worden gelegd op ander PC scholen. Daarmee is de externe validiteit laag, maar niet onbruikbaar. De recente onderzoeken van A. Kwant(2011) en F. Duijzer(2011) en dit onderzoek kunnen een aanzet vormen tot een verder onderzoek naar identiteit op scholen voor het voortgezet onderwijs.

Op basis van de reacties na de identiteitsdag is het aannemelijk dat een deel van de medewerkers zich minder openlijk zou durven uitlaten over hun ervaringen met betrekking tot de identiteit. Voor een betrouwbaar resultaat is het van belang een eerlijke beantwoording van de enquêtevragen te krijgen. Daarom is getracht het onderzoek zo anoniem mogelijk te houden. Veel van de medewerkers gaven tijdens deze dag namelijk aan "moeite te hebben met het spreken over identiteit". Dat varieerde van een uitspraak als: "wat een onzin!" en "volgend jaar blijf ik thuis!" tot: "Daar denk ik eigenlijk nooit zo over na"

Identiteit is een gevoelig begrip (De Wolf 2002). Er is om deze reden in dit onderzoek geen onderverdeling gemaakt in de verschillende vakdocenten. Daarnaast is om dezelfde reden er voor gekozen om niet te vragen naar de duur van de arbeidsrelatie met het HC.

Er kan dus niet afzonderlijk worden gekeken naar de identiteitsbeleving van de bijvoorbeeld de vakdocenten religie. Daardoor zijn de mogelijkheid tot analyse enigszins beperkt. Aan de andere kant is het zeer aannemelijk dat de afzonderlijke groepen zodanig klein zouden zijn geweest, dat er geen betrouwbare analyses voor zouden kunnen worden gedaan.

4. Resultaten

Dit hoofdstuk beschrijft de resultaten van dit onderzoek die in hoofdstuk drie zijn weergegeven. Deze worden vergeleken met het literatuuronderzoek van hoofdstuk twee.

4.1 Resultaten enquête

De resultaten van de enquête die gehouden is onder de medewerker van het HC zullen hier worden weergegeven. Allereerst d.m.v. frequentietabellen en grafieken van de achtergrondkenmerken van de medewerkers. De genoemde percentages zijn afgerond op hele procenten en daarom is het totaal niet altijd exact 100 %.

4.1.1 Achtergrondkenmerken

In deze paragraaf zullen de resultaten van de analyses van de achtergrondkenmerken worden beschreven.

De achtergrondkenmerken van dit onderzoek zijn:

- 1: Geslacht
- 2: Levensbeschouwing
- 3: Sector
- 4: Functie

Deze achtergrondkenmerken zullen tevens als controlevariabele worden gebruikt in de analyse van de resultaten.

De percentages van deze gegevens zijn afgerond op hele procenten.

Geslacht.

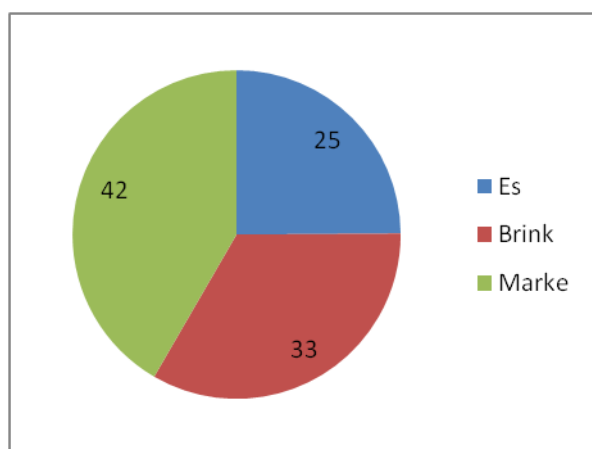
De verdeling naar geslacht is als volgt weergegeven in tabel 2. De verdelingen van mannen en vrouwen is gelijkmatig, mannen en vrouwen vormen elk bijna de helft van de steekproef.

Tabel 2
Geslacht respondenten N=89

Geslacht	Frequentie	Percentage
Man	45	51
Vrouw	44	49
Totaal	89	100

Sector

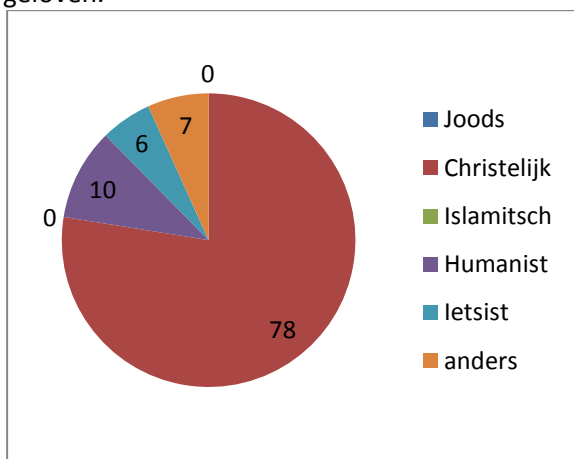
Het HC kent 3 sectoren: Het startcollege gebouw de Es, het VMBO gebouw de Brink en sector Havo/Vwo. In figuur 12 een weergave van de verdeling en het aantal respondenten per sector/gebouw in procenten. Medewerkers hebben aangegeven in welke sector van het HC zij werkzaam zijn. De verdeling hiervan wordt getoond in tabel 2. Bijna de helft van de respondenten was afkomstig van de Sector Havo/VWO, gebouw “de Marke”



Figuur 12. Verdeling respondenten per sector in procenten

Levensbeschouwing medewerkers HC

Bij de volgende achtergrondvariabele is gevraagd welke levensbeschouwing de medewerkers van het HC hebben. Figuur 13 laat zien dat 78% van de respondenten zegt een christelijke levensbeschouwing te hebben, 6% zegt ietsist te zijn en 10 % noemt zichzelf humanist. Van de medewerkers met de keuze “anders” gaven drie medewerkers aan geen levensbeschouwing te hebben, één iemand noemt zich “Spiritueel Universalist”, ook wordt één keer “niets” genoemd en één iemand geeft aan “in zichzelf te geloven.”

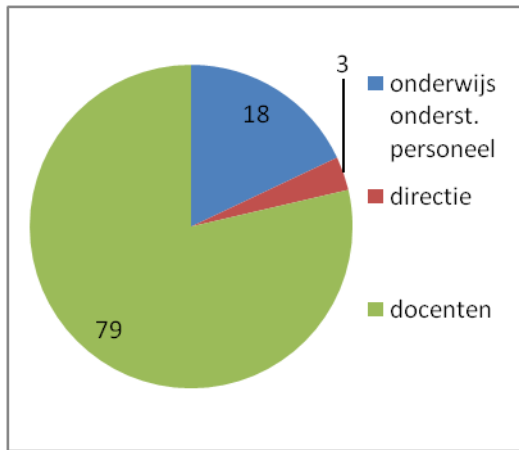


Figuur13. Verdeling respondenten naar levensbeschouwing in procenten

Functie

Tot slot is gevraagd naar hoe men is verbonden aan het HC. In Figuur 14 is een weergave van deze verdeling in absolute aantallen. Met betrekking tot de respondenten is 18% werkzaam als

onderwijsondersteunend personeel. Drie procent is werkzaam als directielid en 79% is werkzaam als docent.



Figuur 14. Verdeling respondenten per sector in procenten.

4.2 resultaten enquêtevragen

In deze paragraaf de resultaten van de enquêtevragen met als onderwerpen: 10 waarden, profilering, identiteit en keuze werkgever en het christelijke onderwijs over 25 jaar. In de getoonde tabellen zijn de percentages afgerond op hele procenten, daarom is het totaal niet altijd exact 100%.

10 Waarden

Er is gevraagd of en op welk moment de medewerkers de 10 waarden van het HC heeft gelezen. Van de medewerkers zegt een derde de 10 waarden te hebben gelezen bij zijn of haar aanstelling. 14% zegt deze regelmatig te lezen. 34% zegt de waarden te hebben gelezen door deze enquête en 18% heeft de waarden nog nooit gelezen. Daarnaast geeft 3% aan een andere reden te hebben waarom hij of zij de waarden niet heeft gelezen.

Tabel 3
Tien waarden gelezen door medewerker(N=89)

Ik heb de 10 waarden gelezen	n	%
Ja bij mijn aanstelling	28	32
Ja, lees ik regelmatig	12	14
Ja, door deze enquête	30	34
Nee, nog nooit	16	18
Nee want	3	3
Totaal	89	100

Profilering

Bij deze vraag is hebben de respondenten aangegeven of en in hoeverre zij vinden dat het HC zich duidelijk moet profileren. Uit tabel 4 blijkt dat bijna driekwart van de medewerkers van mening is dat het HC dit zou moeten doen.

Tabel 4
Profilering HC (N=89)

Het HC moet zich duidelijk profileren	n	%
Helemaal mee eens	32	36
Een beetje mee eens	34	38
Noch mee eens noch mee oneens	12	15
Een beetje mee oneens	3	3
Helemaal mee oneens	3	3
geen respons	4	4
Totaal	89	100

Identiteit en keuze werkgever.

Bij deze vraag is onderzocht, of en in hoeverre de identiteit van het HC bepalend is geweest m.b.t. de keuze op om het HC te gaan werken. Uit tabel 5 blijkt dat voor bijna de helft van de ondervraagden dit in meer of minder mate het geval. Een kwart geeft aan dat dit niet of nauwelijks bepalend is geweest bij de keuze voor deze school.

Tabel 5
Identiteit en keuze werkgever (N=89)

De identiteit van het HC is bepalend geweest bij mijn keuze voor deze school	n	%
Helemaal mee eens	21	23
Een beetje mee eens	21	23
Noch mee eens noch mee oneens	17	19
Een beetje mee oneens	9	10
Helemaal mee oneens	18	20
geen respons	3	3
Totaal	89	100

Christelijk onderwijs over 25 jaar

Ten slotte is er gevraagd of en in hoeverre de medewerkers denken dat het christelijke onderwijs over 25 jaar niet meer bestaat. 14 % denk in meer of mindere mate dat dit het geval zal zijn. Bijna de helft van de ondervraagden is het hier mee oneens.

Tabel 6
Christelijk onderwijs over 25 jaar(N=89)

Over 25 jaar bestaat het christelijk onderwijs niet meer	n	%
Helemaal mee eens	3	3
Een beetje mee eens	10	11
Noch mee eens noch mee oneens	32	36
Een beetje mee oneens	19	21
Helemaal mee oneens	23	26
geen respons	2	2
Totaal	89	100

4.3 Deelvragen

In deze paragraaf zullen de resultaten t.a.v. de deelvragen worden weergegeven. Per deelvraag zal er een beschrijving plaatsvinden van de resultaten die zijn voortgekomen uit de analyse van de enquête.

4.3.1 Deelvraag 1

Deze subparagraaf beschrijft de resultaten van de analyses voor deelvraag 1.

Welke methoden zijn succesvol als het gaat om het onder de aandacht brengen van de identiteit van de school? (studiemiddagen, vieringen, dagelijkse praktijk)

Om er achter te komen welke methoden succesvol zijn bij het onder de aandacht brengen van de identiteit is aan de medewerkers gevraagd:

- of en in welke mate zij vonden dat er voldoende ruimte was voor hun standpunt;
- in welke mate de identiteitsdag heeft bijgedragen aan hun beleving van de identiteit van het HC;
- of er gekozen is voor goede werkvormen tijdens de identiteitsdag.
- of er tijdens de identiteitsdag een duidelijke doelstelling is geformuleerd.

Ruimte voor standpunt tijdens identiteitsdag

Er is gevraagd of men vindt dat er voldoende ruimte is voor het eigen standpunt tijdens de identiteitsdag. Daarbij dient te worden opgemerkt dat bijna 30 % aan heeft gegeven niet aanwezig te zijn geweest. Deze groep is niet meegenomen in deze analyse, vandaar N=63

Bijna driekwart van de aanwezige medewerkers is het geheel of gedeeltelijk eens met de bewering dat er voldoende ruimte is voor het standpunt van de medewerker tijdens de identiteitsdag.

Tabel 7**Ruimte voor standpunt tijdens identiteitsdag(N=63)**

Tijdens de identiteitsmiddag is er voldoende ruimte voor mijn standpunt	n	%
Helemaal mee eens	18	29
Een beetje mee eens	25	40
Noch mee eens noch mee oneens	17	27
Een beetje mee oneens	1	2
Helemaal mee oneens	2	3
Totaal	63	100

Bijdrage identiteitsdag aan beleving identiteit

Er is gevraagd of de medewerkers vinden dat de identiteitsdagen van belang zijn voor hun beleving van identiteit. Voor bijna 40 % van de medewerkers geldt dat de identiteitsdag heeft bijgedragen aan de beleving van identiteit. Voor een derde deel van de medewerkers is het tegenovergestelde het geval. Daarbij dient opnieuw te worden opgemerkt dat bijna 30 % aan heeft gegeven niet aanwezig te zijn geweest. Deze groep is niet meegenomen in deze analyse, vandaar N=63

Tabel 8**Bijdrage identiteitsdag aan beleving identiteit(N=63)**

Geef aan in hoeverre de identiteitsdag heeft bijgedragen aan uw beleving van identiteit op het HC.	n	%
Sterk bijgedragen	5	8
Een beetje bijgedragen	19	29
Neutraal	22	34
Nauwelijks bijgedragen	12	19
Niet bijgedragen	7	11
Totaal	63	100

Werkvormen identiteitsdag

Deze vraag beoogt te onderzoeken of de medewerker vinden dat er tijdens de laatste identiteitsmiddag gekozen is voor goede werkvormen

Ruim tweederde van de aanwezige medewerkers vindt in meer of mindere mate dat er is gekozen is voor goede werkvormen tijdens de identiteitsdag. Bijna 15 % deelt deze mening niet.

Tabel 9**Werkvormen identiteitsdag(N=63)**

Tijdens de identiteitsmiddag is er gekozen voor goede werkvormen	n	%
Helemaal mee eens	14	22
Een beetje mee eens	26	41
Noch mee eens noch mee oneens	15	11
Een beetje mee oneens	7	11
Helemaal mee oneens	2	3

Totaal	63	100
---------------	-----------	------------

Doelstelling identiteitsdag

Met de volgende vraag is onderzocht in hoeverre de medewerkers het eens zijn met de vraag of er tijdens de identiteitsdag een duidelijke doelstelling is geformuleerd.

Uit tabel blijkt dat bijna de helft van de medewerker vindt dat er een duidelijke doelstelling is geformuleerd. Ruim 20% vindt dat dit niet het geval is.

Tabel 10
doelstelling identiteitsdag (N=63)

Tijdens de identiteitsmiddag is er een duidelijke doelstelling geformuleerd	n	%
Helemaal mee eens	7	11
Een beetje mee eens	23	37
Noch mee eens noch mee oneens	18	29
Een beetje mee oneens	10	16
Helemaal mee oneens	5	8
Totaal	63	100

4.3.2. Deelvraag 2.

In deze subparagraaf worden de resultaten van de analyses voor deelvraag 2 beschreven:

Hoe worden de identiteitsmiddagen ervaren door het personeel?

Uit de tabel blijkt dat voor ruim 40 % van de medewerkers in meer of mindere mate geldt dat de identiteitsdagen belangrijk voor hen zijn. Een derde geeft aan dat dit niet of nauwelijks zo is.

Tabel 11
Belang identiteitsdag (N=89)

De identiteitsdagen zijn voor mij belangrijk	n	%
Helemaal mee eens	18	20
Een beetje mee eens	20	23
Noch mee eens noch mee oneens	22	25
Een beetje mee oneens	13	15
Helemaal mee oneens	12	14
geen respons	4	5
Totaal	89	100

Bijna één derde van de medewerkers zegt de 10 waarden bij zijn of haar aanstelling te hebben gelezen. Van de ondervraagden geeft eveneens ruim een derde aan de 10 waarden te hebben gelezen naar aanleiding van de enquête. En 13% van de medewerkers zegt dat zij de 10 waarden regelmatig leest. Ruim 1 op de 5 medewerkers geeft aan de 10 waarden nog nooit te hebben gelezen.

Tabel 12
10 waarden gelezen (N89)

Ik heb de 10 waarden gelezen	n	%
Ja bij mijn aanstelling	28	32
Ja, lees ik regelmatig	12	14
Ja, door deze enquête	30	34
Nee, nog nooit	16	18
Nee want	3	3
Totaal	89	100

Tabel 20 laat met een p-waarde van .012 een significant verschil zien tussen zij die wel aanwezig waren op de identiteitsdag en zij die dat niet waren ten aanzien van de vraag of bij keuze voor het HC de identiteit van de school bepalend is geweest. Zij die niet aanwezig waren gaven aan met een verschil in score van .70 dat zij de identiteit van het HC minder belangrijk vonden. Voor hen was de identiteit van de school dus minder van belang bij hun keuze voor het HC als werkgever dan voor de respondenten die wel aanwezig waren, gemiddeld 2,52.(enquêtevraag 17) Tabel 21 laat zien dat de verdeling van aan en afwezig op de identiteitsdag evenredig is met de verschillende sectoren. Er zijn voor deze meting geen opvallende verschillen aan te wijzen.

4.3.3 Deelvraag 3.

In deze subparagraaf worden de resultaten van de analyses voor deelvraag 3 beschreven

Onderschrijven de medewerkers op het HC de vastgelegde identiteit van de school? De 10 waarden?

Uit de tabel 13 blijkt dat waarde 1 het minst wordt onderschreven. Deze score wijkt het meeste af van alle andere waarden. Waarde 2, 6 en 7 worden het sterkst onderschreven. Voor de gemiddelde scores geldt dat een lager gemiddelde betekent dat een waarde meer wordt onderschreven.

Tabel 13
Onderschrijven 10 waarden

Geef aan in welke mate u de 10 waarden van het HC onderschrijft.	helemaal mee eens	een beetje mee eens	Noch eens noch meer oneens	Een beetje mee oneens	helemaal mee oneens	geen respons	Gemiddelde score 10 waarden*
waarde 1	45	23	20	6	2	5	1,84
waarde 2	71	16	7	1	1	5	1,33
waarde 3	64	21	8	1	1	5	1,40
waarde 4	65	22	6	1	1	5	1,37
waarde 5	60	23	10	2	1	5	1,49
waarde 6	66	18	6	2	1	7	1,34
waarde 7	66	21	6	2	0	5	1,35
waarde 8	56	26	11	1	1	5	1,52
waarde 9	62	25	7	1	1	5	1,42
waarde 10	65	20	7	1	1	5	1,42

*5 punt schaal: 1: helemaal mee eens-5: helemaal mee oneens

**afgerond op hele procenten

4.3.3.1 Controlevariabelen.

In deze subparagraaf de analyses van deelvraag 3 met behulp van de achtergrondkenmerken die zijn gebruikt als controlevariabelen: geslacht, levensbeschouwing, sector en functie.

Geslacht

Er zijn geen significante verschillen gevonden tussen de geslachten. Van zowel mannen als vrouwen geeft ruim 80% aan, waarde twee tot en met tien in meer of minder mate te onderschrijven Voor waarde één is dat voor zowel mannen als vrouwen ruim 60%.

Levensbeschouwing

Er is wel een significant verschil gevonden voor waarde één bij de KS toets van levensbeschouwing tegenover de 10 waarden, p-waarde .002. Uit tabel 14 blijkt dat de respondenten met een christelijke levensbeschouwing gemiddeld waarde 1 sterker onderschrijven met een gemiddelde van 1,59, dan respondenten die een andere levensbeschouwing hebben met een gemiddelde van 2,70 . Een verschil van ruim 1 punt. Voor de overige 9 waarden zijn er geen significante verschillen gevonden. De verschillende in gemiddelden liggen daar tussen maximaal 0.11 punt uit elkaar.

Tabel 14
Vergelijking onderschrijven waarden tegenover levensbeschouwing

waarde	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Anders	2,70	1,35	1,40	1,35	1,55	1,30	1,20	1,45	1,40	1,50
Christelijk	1,59	1,32	1,41	1,38	1,48	1,35	1,39	1,54	1,42	1,39

Noot. Gemiddelde score 5 punts schaal waarbij 1= sterk mee eens en 5= sterk mee oneens

Sector.

Bij de vraag of er een verschil is in het onderschrijven van de 10 waarden tussen de medewerkers die voornamelijk in de Brink (VMBO) en zij die voornamelijk in de Es(Startcollege) werkzaam zijn, is voor geen enkele waarde een significant verschil gevonden.

Dit geldt ook voor een vergelijking van de gegevens tussen de medewerkers van de Es(Startcollege) en de Marke(Havo/vwo). En voor eenzelfde vergelijking tussen de Brink (VMBO) en de Marke(Havo/vwo) zijn ook geen significante verschillen gevonden.

Functie

Ook voor de meting met als controlevariabele, functie zijn er tussen directie, onderwijs ondersteunend personeel en docenten wat betreft de het onderschrijven van de tien waarden geen significante verschillen gevonden.

4.3.4 Deelvraag 4.

In deze sub paragraaf worden de resultaten van de analyses voor deelvraag 4 beschreven.

In welke mate kunnen de medewerkers elk van de 10 waarden koppelen aan zijn of haar dagelijkse praktijk? De resultaten van de correlatiemetingen worden per vraag besproken. De tabellen van deze resultaten zijn opgenomen in de bijlage 4.

Ter ondersteuning zijn de 10 waarden hieronder nogmaals weergegeven:

1. We dienen respect te tonen voor álle christelijke waarden. We leven en werken vanuit de waardevolle inspiratiebron de Bijbel en de levenswijze zoals Christus ons heeft voorgeleefd. Dat is de richtlijn voor ons handelen.
2. We dienen veiligheid in leef- en werkomgeving te creëren en te bevorderen. Veiligheid is een belangrijke voorwaarde, die wij zelf ook moeten waarborgen. We dienen zelf de veiligheid als waarde met ons mee te dragen.
3. Leerlingen en medewerkers moeten zich geborgen weten binnen de school. Er is aandacht voor de belevingswereld zowel in als buiten de school.
4. Voor al onze taken en bezigheden nemen we onze verantwoordelijkheid. We zijn verantwoordelijk voor ons handelen en voelen ons loyaal ten opzichte van de school. Ieder kan op zijn/haar verantwoordelijkheid worden aangesproken.
5. Openheid, vrijheid en respect. We creëren voldoende ruimte om met leerlingen, collega's en ouders in gesprek te gaan over het geloof en het geloof in relatie tot onderwijs. We trachten open en eerlijk te zijn naar anderen toe. We willen leerlingen ruimte geven om voor hun geloof uit te komen. We dienen de leerlingen te ondersteunen in geloofszaken en ze te beschermen tegen onverschilligheid.
6. Elk mens is uniek. Ieder mag er zijn zoals hij/zij is. Op basis van dit gegeven gaan wij met elkaar om. Wij willen het beste uit onze leerlingen halen.
7. We voelen ons betrokken bij elkaar. We tonen interesse in elkaars visie en handelen, maar ook in de persoon zelf.
8. We bieden elkaar, maar zeker ook de leerlingen, kansen om zichzelf te leren kennen en te ontwikkelen. We zijn vergevingsgezind. We plaatsen elkaar niet in hokjes en we geven elkaar de ruimte om elke keer weer opnieuw te beginnen.
9. We bieden de leerlingen de zorg aan die zij nodig hebben. We streven naar een goed pedagogisch klimaat, waarin iedereen zo veel mogelijk tot zijn recht komt.
10. In ons gedrag zijn we duidelijk en rechtvaardig ten opzichte van elkaar en de leerlingen. We vinden het belangrijk dat al deze waarden en visies te herkennen zijn in ons handelen.

Vraag 7.

Er is een positief lineair verband gevonden tussen het onderschrijven van de 10 waarden en vraag 7: Geef aan in welke mate u de 10 waarden terugziet in uw eigen handelen t.o.v. de leerlingen. Een gemiddelde correlatie coëfficiënt van 0,497 geeft aan dat er een redelijk sterk verband is tussen het handelen van de medewerkers richting de leerlingen in verhouding tot de mate waarin zij de 10 waarden hebben onderschreven.

Vraag 8.

Voor vraag 8, het handelen van de medewerkers t.o.v. de collega's is eveneens een positief lineair verband gevonden. Met een gemiddelde correlatie coëfficiënt van 0,4973 kan worden gezegd dat er een redelijk sterk verband is tussen het handelen van de respondenten t.o.v. van hun collega's in verhouding tot de mate waarin zij de 10 waarden hebben onderschreven. Waarde 9 heeft met 0,434 de laagste correlatiecoëfficiënt en waarde 1 voor deze vraag het hoogste met een correlatie coëfficiënt van 0,601.

Vraag 9.

Voor deze vraag geldt ook een redelijk sterk verband tussen het handelen van de collega's t.o.v. leerlingen in verhouding tot de mate waarin de respondenten de 10 waarden hebben onderschreven. De gemiddelde correlatie coëfficiënt is 0,4625. Daarbij heeft waarde 9 ook hier de laagste correlatie coëfficiënt met 0.386 en waarde 1 met 0.549 het hoogste.

Vraag 10.

Voor deze vraag is het sterkste verband gevonden in de correlatie meting. Het eigen handelen van de respondenten t.o.v. hun collega's correleert het sterkst met het onderschrijven van de 10 waarden. De gemiddelde score is 0,5338 De hoogste score is voor waarde 1 met een correlatiecoëfficiënt van 0,611 en de laagste correlatiecoëfficiënt is voor waarde 6: 0,447.

Vraag 11.

Voor het handelen van de leerlingen t.o.v. de collega's van de respondenten gelden iets lager waarden. Met een gemiddelde 0,2925 is dit duidelijk een minder sterk verband dan bij de andere vragen. De hoogste correlatiecoëfficiënt is voor waarde 8: 0,457 en de laagste correlatiecoëfficiënt is gevonden voor waarde 6; 0.172. het handelen van de leerlingen correleert in de beleving van de medewerkers minder sterk met het onderschrijven van de 10 waarden dan het handelen van de medewerkers van het HC.

Vraag 12.

Voor vraag 12 geldt hetzelfde als voor vraag 11. Het handelen van de leerlingen t.o.v. van de respondenten correleert in de beleving van de respondenten minder sterk met het onderschrijven van de 10 waarden dan het handelen van de medewerkers van het HC. Met een gemiddelde van 0.4034 is dit wel iets hoger dan het handelen van de leerlingen t.o.v. de collega's in de beleving van de respondenten Met een correlatiecoëfficiënt van 0,614 voor waarde 1 en de laagste correlatiecoëfficiënt van 0,316 voor waarde 2 valt op dat de verschillen bij deze meting redelijk groot zijn in vergelijking tot de andere vragen. Er dient te worden opgemerkt dat het bij deze correlatiemetingen, het in alle gevallen gaat om de beleving van de respondenten en dat er dus niet kan worden gezegd dat het handelen van de leerlingen congruent is. Dit is namelijk niet onderzocht.

Voor geen enkele vraag en of waarde geldt echter dat er een negatieve correlatie is gevonden. Dit betekent dat het handelen van de medewerkers en het handelen van de leerlingen in de beleving ten aanzien van het onderschrijven van de tien waarden congruent genoemd mag worden.

4.3.5 Deelvraag 5 en 6

In deze subparagraaf worden de resultaten van de analyses voor deelvraag 5 en 6 beschreven.

5. Wat merkt de medewerker van de 10 waarden op het HC?

6. Welke verbeterpunten zijn voorhanden als het gaat om de dagelijkse praktijk (existentiële identiteit) en het identiteitsdocument dat is vastgesteld?

De tien waarden zijn geanalyseerd in relatie tot de controlevariabelen geslacht, levensbeschouwing en de verschillende sectoren.

Uit de analyse van de 10 waarden in relatie tot de achtergrondvariabelen: Geslacht, levensbeschouwing en de verschillende sectoren, blijkt uit tabel 15 dat met betrekking tot de vraag: "In welke mate de medewerkers de waarden terugzien in hun handelen t.o.v. de leerlingen?" dat er een significant verschil is tussen man en vrouw als het gaat om de waarde die beschrijft dat elk mens uniek is en een ieder mag zijn zoals hij/zij is; waarde zes. Vrouwen scoren gemiddeld 0,26 puntlager en zien daarmee waarde 6 dus meer terug in hun handelen t.o.v. de leerlingen(p-waarde .021) dan mannen. Dit op een schaal van 1-5 (sterk mee eens/sterk mee oneens)

Uit tabel 15 blijkt dat de mannelijke medewerkers in het handelen van de leerlingen t.o.v. uw collega's in relatie tot waarde 1; het respect voor alle christelijke waarden gemiddeld 0,56 lager scoren en waarde 1 dus meer terugzien in het handelen van de leerlingen t.o.v. de collega's dan de vrouwelijke respondenten(p-waarde .017). Dit op een schaal van 1-5 (sterk mee eens/sterk mee oneens)

Dit is ook het geval voor waarde 3: geborgenheid en aandacht voor de belevingswereld. Mannen scoren hier gemiddeld 0.39 lager en zien deze waarde daarmee meer terugkomen dan de vrouwelijk respondenten (p-waarde .034) Dit op een schaal van 1-5 (sterk mee eens/sterk mee oneens). En dat geldt ook voor waarde 10: duidelijkheid en rechtvaardigheid. Daarbij scoren de mannen 0.54 lager en zien daarmee waarde 10 meer terugkomen in het handelen van de leerlingen t.o.v. de collega's(p-waarde .013) dan de vrouwen.

Tabel 15
Significante verschillen man/vrouw 10 waarden (N=89)

geslacht	vr. 7 waarde 6.	vr. 11 waarde 1	vr. 11 waarde 3	vr. 11 waarde 10
man	1.51	2,44	2,13	2,16
vrouw	1.25	3,00	2,52	2,70
pwaarde	.021	.017	.034	.013

Noot .Een lagere score betekent meer mee eens

Sector

Daarnaast zijn significante verschillen gevonden tussen de medewerkers van de verschillende sectoren.

Es/Brink

Uit tabel 16 blijkt dat er voor vraag 7: waarde 3 en waarde 9 de medewerkers van de Brink gemiddeld een halve punt lager scoren dan de medewerkers van de Es. Ook voor vraag 8: waarde 3 is dit het geval. De geborgenheid in de school wordt door de medewerkers van de Brink in hun eigen handelen naar de leerlingen minder sterk terug gevonden dan bij de medewerkers van de Es (p-waarde .011). Dit geldt evenzo voor de zorg, een goed pedagogisch klimaat (p-waarde .028). Ook de waarde van de geborgenheid wordt bij de medewerkers in hun handelen naar de collega's bij de collega's van de Brink minder sterk ervaren dan bij de medewerkers van de Es (p-waarde .028)

Tabel 16
significante verschillen Es/Brink waarden (N=45)

	vr. 7 waarde 3	vr. 7 waarde 9	vr.8 waarde 3
Es	1,30	1,45	1,60
Brink	1,84	1,88	2,08
p waarde	0.011	0,028	0,028

Noot. Een lagere score betekent meer mee eens.

Brink/Marke

Uit tabel 17 blijkt dat voor vraag 7, de waarden: 2,3,7,9 en 10 en voor vraag 8, waarde 7, deze op de Marke significant sterker worden beleefd als op de Brink. Op een schaal van 1= Helemaal mee eens en 5= helemaal oneens score de medewerkers van de Marke gemiddeld ongeveer 0,35 hoger voor deze waarden in de relatie tussen hun collega's en die van de leerlingen. Dit betekent dat voor het eigen handelen t.o.v. de leerlingen de medewerkers van de Marke de waarden: Veiligheid, geborgenheid, betrokkenheid, zorg en rechtvaardigheid meer terugzien dan de medewerkers van de Brink. Ook blijkt dat de waarde betrokkenheid, als het gaat om het eigen handelen t.o.v. de collega's door de medewerkers van de Marke sterker wordt ervaren dan bij de medewerkers van de Brink.

Tabel 17
Significante verschillen Brink/Marke 10 waarden (N=65)

	vr. 7 waarde 2	vr. 7 waarde 3	vr. 7 waarde 7	vr. 7 waarde 9	vr. 7. waarde 10	vr. 8. waarde 7
Brink	1,76	1,84	1,80	1,88	1,88	2,08
Marke	1,27	1,45	1,43	1,55	1,45	1,55
p waarde	0.023	0.048	0,034	0.041	0,028	0,029

Noot. Een lagere score betekent meer mee eens

Levensbeschouwing

Er zijn significante verschillen gevonden voor de beleving van de tien waarden tussen christelijke medewerkers en zij die een andere levensbeschouwing hebben ingevuld.

Uit tabel 18 blijkt dat de medewerker met een andere levensbeschouwing t.o.v. de medewerkers met een christelijke levensbeschouwing het significant minder sterk eens is met de vraag in hoeverre zij waarde 1 ervaren in het eigen handelen naar de leerlingen (p-waarde .000), het handelen van de collega's naar hen (p-waarde .018) en in handelen van de leerlingen naar hen (p-waarde .028).

Tabel 18
Significante verschillen levensbeschouwing (N=89)

	Vr. 7 waarde 1	vr. 10 waarde 1	vr. 12 waarde 1
Christelijk	1,81	1,93	2,29
anders	2,85	2,45	2,75
p waarde	0.00	0,018	0,028

Noot. Een lagere score betekent meer mee eens

4.3.6 Deelvraag 7

Voor deelvraag 7 zijn geen afzonderlijke analyses gedaan

5. Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk zullen de conclusies van het kwantitatieve deel van dit onderzoek worden besproken. Daarnaast zullen er aanbevelingen worden gedaan op basis van deze conclusies en de conclusie van het literatuuronderzoek. Voor de gegevens waarop deze conclusie worden gedaan wordt verwezen naar paragraaf 2.9 en de gegevens van bijlage 4 en hoofdstuk 4.

De hoofdvraag van dit onderzoek was:

In hoeverre komt de gepercipieerde identiteit van het HC overeen met de geleefde ofwel existentiële identiteit van haar medewerkers?

Allereerst zal op basis van zowel het literatuuronderzoek als kwantitatieve deel van dit onderzoek een antwoord worden gegeven op de deelvragen in de paragrafen 5.1 tot en met 5.6. Aansluitend zal een antwoord worden gegeven op de hoofdvraag van dit onderzoek in paragraaf 5.7.

5.1 Deelvraag 1.

Welke methoden zijn succesvol als het gaat om het onder de aandacht brengen van de identiteit van de school? (studiemiddagen, vieringen, dagelijkse praktijk)

Op basis van het literatuuronderzoek kan geen conclusie worden getrokken ten aanzien van deze vraag. Dit is in verband met de tijd niet onderzocht.

Er kan worden gezegd, dat de identiteitsdag redelijk succesvol is geweest in het onder de aandacht brengen van de identiteit. Voor een antwoord of er methoden anders dan de identiteitsdagen zijn, die succesvol zijn als het gaat om het onder de aandacht brengen van de identiteit is vanwege de tijd geen onderzoek verricht. Het zou kunnen dat voor het deel, 30%, van de medewerkers waarvoor de identiteitsdag niet heeft bijgedragen aan de beleving van identiteit andere methoden succesvol zijn.

De analyse van het kwantitatieve deel van dit onderzoek laat zien echter wel zien dat ruim een derde van de medewerkers heeft aangegeven niet aanwezig te zijn geweest op de identiteitsdag. Dat is een substantieel deel waar rekening mee dient te worden gehouden. Wat betreft de doelstelling, de ruimte voor het eigen standpunt en de werkvormen is men op de goede weg. Van de aanwezige medewerkers vindt een meerderheid dat er een duidelijke doelstelling is geformuleerd tijdens de identiteitsdag, dat er is gekozen voor goede werkvormen en dat er voldoende ruimte is voor het eigen standpunt op deze dag.

Vanuit het literatuur onderzoek kan worden gezegd dat de niet aanwezige medewerkers een bedreiging zouden kunnen vormen voor het imago van het HC. Het participeren organiseren van identiteit, Bakker (2004) en Faber (2012), is een belangrijk hulpmiddel voor de verdere ontwikkeling van identiteit en aangezien het HC deze weg is ingeslagen is het belangrijk de voorwaarden voor een succesvolle implementatie van dit model zou goed mogelijk te ontwikkelen. Verder onderzoek is noodzakelijk om te weten te komen wat de oorzaken zijn van het niet aanwezig zijn op de identiteitsdagen.

Aanbeveling voor het HC

Een derde deel van de respondenten is van mening dat de identiteitsdag bedraagt aan hun beleving van identiteit. Daarmee heeft de identiteitsdag een functie. Maar voor de overgrote meerderheid geldt, dat de identiteitsdag hier niet of nauwelijks aan bijdraagt. Het is aan te bevelen om mee aandacht te geven aan de medewerkers die niet aanwezig waren en het deel van de medewerkers (30 %) waarvoor de identiteitsdag niet heeft bijgedragen aan de beleving te onderzoeken op welke manier voor hen een bijdrage aan de beleving van identiteit kan worden geleverd. Maar daarnaast dient de inhoud van de identiteitsdag nog eens zorgvuldig te worden bekeken.

Ten aanzien van de hoofdvraag van dit onderzoek kan worden gezegd dat het voor een deel van de medewerkers de identiteitsdag niet bijdraagt aan de beleving van de identiteit van het HC. Dat is een aandachtspunt, als de doelstelling van het HC is dat de identiteitsdagen moeten bijdragen aan sterkere verhouding tussen beleefde en gepercipieerde identiteit.

5.2. Deelvraag 2

Hoe worden de identiteitsmiddagen ervaren door het personeel?

In deze subparagraaf worden de conclusies van de analyses voor deelvraag 2 beschreven. De tabellen m.b.t. de geanalyseerde gegevens waar naar wordt verwezen zijn te vinden in hoofdstuk 4.3.2., tabel 11 en 12

Er is een verband gevonden tussen het belang van de identiteit van de school bij de keuze voor het HC als werkgever en de aanwezigheid op de identiteitsdag. Met een gemiddeld verschil van 0.70 geldt voor de respondenten die niet aanwezig waren op de identiteitdag, dat zij minder belang te hechten aan de identiteit van de school bij hun keuze voor het HC als werkgever. Om verdere conclusie te kunnen doen zou deze groep nader dienen te worden onderzocht. Daarvoor zijn de aantallen respondenten t.a.v. deze vraag niet voldoende om een betrouwbare meting te verrichten. Tabel 21 laat wel zien dat de verdeling van aan en afwezig op de identiteitsdag evenredig is met de verschillende sectoren. En daarmee is dit een school breed probleem. Met de vraag van de identiteitsdag naar wat de medewerkers bezielt is een stap gezet in de participierend organiserende benadering van identiteit. Maar zonder volledige participatie is er het risico dat een deel van de medewerkers niet meegaat in dit proces en dat komt de ontwikkeling van het gewenste imago niet ten goede.

Aanbevelingen voor het HC

Voor ruim 40% van de respondenten geldt dat de identiteitsdagen belangrijk voor hen zijn.

Vanuit het literatuuronderzoek kan worden gezegd dat het voor het deel van de medewerkers die de identiteitsmiddagen niet belangrijk vinden voor hun beleving van de identiteit van het HC en het deel dat niet aanwezig is geweest, zou het goed zijn om: verder te inventariseren wat identiteit voor elke individu betekent. Aan de hand van deze gegevens zou een deel van de inhoud van de identiteitsdag moeten worden bepaald en verder kunnen worden gegaan met het proces van de participierend organiserende benadering van identiteit.

5.3 Deelvraag 3

In hoeverre onderschrijven de medewerkers op het HC de vastgelegde identiteit van de school? De 10 waarden?

In deze subparagraaf worden de conclusies van de analyses voor deelvraag 3 beschreven. De tabellen m.b.t. de geanalyseerde gegevens zijn opgenomen in hoofdstuk 4.3.3.

Het is positief te noemen dat de 10 waarden door de medewerkers door de overgrote meerderheid worden onderschreven. Daarbij dient te worden opgemerkt dat m.b.t. waarde 1 een kleiner deel deze waarde onderschrijft. Dit verschil is deels te verklaren door het feit dat er een significant verschil is gevonden voor waarde 1 tussen respondenten met een christelijke levensbeschouwing en zij die een niet christelijke levensbeschouwing hebben. Dit is niet opvallend te noemen omdat verwacht mag worden dat het voor iemand met een christelijke levensbeschouwing gemakkelijker lijkt om waarde 1 te onderschrijven. Toch vraagt het HC om het onderschrijven van de 10 waarden. En daarmee is bezinning hierop gewenst. Het HC kan zich afvragen wat zij ten aanzien van de gepercipieerde identiteit een goede score vinden. En waar ligt voor hen de grens? Is een gemiddelde score van 2 de bovengrens. Het zou goed zijn om dit met deze uitkomsten dit op het HC te bespreken.

Het is positief dat er geen verschillen zijn gevonden in het onderschrijven van de 10 waarden als het gaat om de verschillende sectoren waar men werkzaam is en de wijze waarop men aan het HC is verbonden. Het onderschrijven van de 10 waarden gebeurt op deze niveaus dus schoolbreed.

Vanuit het literatuuronderzoek kan worden gezegd dat, het niet onderschrijven van alle waarden een gevaar met zich meebrengt. Imago wordt gevormd door alle medewerkers en in een tijd waarin geldt dat voor de imagovorming het onderscheidend vermogen van organisatie een grote rol speelt, is het gezien de conclusies van onderzoeksbureau Beteor (2010), aan te raden voor het HC zich verder hierop te bezinnen. Het is aan te bevelen om meer aandacht aan de 10 waarden te besteden bij de aanstelling van medewerkers. Het belang van de identiteit van de school leeft bij een deel onvoldoende. Het zou daarom verstandig zijn om dit te bespreken in de voorbereiding op de volgende identiteitsdag.

Aanbevelingen voor het HC

Het HC zou zich kunnen beraden op het belang van het onderschrijven van elke waarde. Het is daarbij van belang er voor te zorgen dat helder is wat men met waarde 1 wil zeggen. Wellicht dat de bezinning op deze waarde een onderdeel kan zijn van de volgende identiteitsdag.

Daarnaast mag worden benadrukt dat als het gaat om het onderschrijven het HC één school is. Dit kan een positief effect hebben op de vorming van een gezamenlijke identiteit en daarmee voor het imago.

Ten aanzien van de hoofdvraag kan worden gezegd dat uit deze conclusie blijkt dat als het gaat om de gepercipieerde identiteit, tot uiting komend in de 10 waarden, er geen grote kloof is met de identiteit van de medewerkers. En dat ervoor de gepercipieerde identiteit van het HC geen directe belemmeringen zijn voor het functioneren van de medewerkers t.o.v. de 10 waarden.

5.4 Deelvraag 4.

In welke mate kunnen de medewerkers elk van de 10 waarden koppelen aan zijn of haar dagelijkse praktijk?

In deze subparagraaf worden de conclusies van de analyses voor deelvraag 4 beschreven. De tabellen m.b.t. de geanalyseerde gegevens zijn opgenomen in hoofdstuk 4.3.4.

Het is bijzonder positief te noemen dat er voor alle onderzochte verhoudingen ten aanzien van het onderschrijven van de 10 waarden naar voren komt dat geen verschillen ervaren tussen het handelen van hun collega's en vice versa. En ook, zij het in minder sterke mate voor het handelen van leerlingen t.o.v. de medewerkers. Daarbij dient te worden opgemerkt dat alleen is onderzocht hoe de medewerkers aankijken tegen het handelen van de leerlingen in relatie tot de tien waarden. Het lijkt alsof men congruent is in het handelen ten aanzien van de 10 waarden. Samen met het antwoord op de vorige deelvraag lijkt het erop dat het HC vanuit de beleving van de medewerkers schoolbreed en eenduidig handelt t.a.v. de 10 waarden.

Ten aanzien van de hoofdvraag van dit onderzoek kan worden gezegd dat het handelen van de medewerker met betrekking tot de 10 waarden in redelijke mate congruent is te noemen. Hoewel waarde 1 minder sterk wordt onderschreven dan de overige 10 waarden, komt dit in de beleving van de respondenten uit het handelen niet duidelijk naar voren. Het lijkt erop dat er soms een verschil zit tussen het onderschrijven en het handelen. Men onderschrijft de waarde niet, maar handelt er wel naar.

Aanbevelingen voor het HC.

Er zou onderzoek gedaan kunnen worden onder leerlingen of het handelen t.a.v. de 10 waarden voor in de beleving van de 10 waarden ook congruent is. Daarvoor zouden de 10 waarden een onderdeel van een les religie kunnen zijn zodat ook de leerlingen weten wat deze waarden voor hen betekenen. Ook zou het goed om tijdens de identiteitsdag aandacht te geven aan het verschil dat er lijkt te zijn tussen het enerzijds niet onderschrijven van de waarde maar er ondertussen wel naar te handelen door de medewerkers.

5.5 Deelvraag 5 en 6

Wat merkt de medewerker van de 10 waarden op het HC?

Welke verbeterpunten zijn voorhanden als het gaat om de dagelijkse praktijk (existentiële identiteit) en het identiteitsdocument dat is vastgesteld?

In deze subparagraaf worden de conclusies van de analyses voor deelvraag 5 en 6 beschreven. De tabellen m.b.t. de geanalyseerde gegevens zijn opgenomen in hoofdstuk 4.3.5. Voor de in deze conclusies genoemde waarden wordt verwezen naar hoofdstuk 2.5 van dit onderzoek.

In de beleving van de medewerkers blijkt dat er voor een aantal waarden significante verschillen met betrekking tot de achtergrondvariabelen geslacht, sector en levensbeschouwing. De conclusie met betrekking tot deze verschillen zullen per achtergrondvariabele worden besproken.

5.5.1 Geslacht.

Het blijkt dat er de vrouwelijke respondenten significant vaker vinden dat waarde 6 terug te zien is in hun eigen handelen t.o.v. de leerlingen. De vraag is: welke van de elementen uit deze waarde komen volgens mannen minder terug in hun eigen handelen t.o.v. de leerlingen? De 10 waarden zijn opgebouwd

uit verschillende elementen, maar daar is in dit onderzoek niet naar gekeken en er is met behulp van dit onderzoek niet aan te geven welk van de elementen uit elke waarde de verschillen hebben opgeleverd.

Voor vraag 11 blijkt dat, als het gaat om de waarde 1 en het handelen van de collega's t.o.v. de leerlingen, dat de mannelijke medewerkers vinden dat zij deze vaker terugzien bij hun collega's t.o.v. de leerlingen dan de vrouwelijke medewerkers. Ditzelfde geldt ook voor waarde 3 en 10. Als het dus gaat om het respect voor alle christelijk waarden, geborgenheid en duidelijkheid en rechtvaardigheid is er een verschil in de beleving van mannen en vrouwen. Het feit dat dit niet evenredig wordt ervaren kan te maken hebben met het gegeven dat vrouwen meer op relatie zijn gericht dan mannen. Maar dit is uit het literatuuronderzoek niet naar voren is gekomen. Maar het er blijkt weldegelijk een verschil te zijn.

Aanbeveling voor het HC.

Het is van belang dat het HC zich blijft bezinnen op de schoolregels en de uitvoering daarvan. Rechtvaardigheid en geborgenheid zijn belangrijke waarden op een school. Het zou goed zijn om deze conclusie met alle sectoren te bespreken. Verder (kwalitatief) onderzoek zou duidelijk kunnen maken waar deze verschillen vandaan komen en of er mogelijkheden tot verbetering zijn. Om er voor te zorgen dat de 10 waarden nog breder gedragen worden zouden deze per element moeten worden besproken, zodat duidelijk wordt, wel van de elementen het meest en welke het minst worden onderschreven.

5.5.2 Levensbeschouwing

Omdat van de medewerkers gevraagd wordt om de 10 waarden te onderschrijven is enigszins opvallend te noemen dat het deel van de medewerkers dat zich niet christelijk noemt, aangeeft dat zij waarde 1 minder terugzien in hun eigen handelen t.o.v. de leerlingen. Dit mag gezien worden als een punt van aandacht, aangezien wel van hen is gevraagd deze waarden te onderschrijven. Wat ook aandacht verdient is dat zij waarde 1 ook minder sterk terugzien in het handelen van de collega's naar hen toe. Het lijkt erop alsof er tussen deze twee groepen een verschil van mening is over wat christelijke handelen is. Dat medewerkers waarde 1: "We dienen respect te tonen voor álle christelijke waarden. We leven en werken vanuit de waardevolle inspiratiebron de Bijbel en de levenswijze zoals Christus ons heeft voorgeleefd. Dat is de richtlijn voor ons handelen", significant minder terugzien bij de leerlingen lijkt logisch, aangezien er van de leerlingen niet gevraagd wordt om de 10 waarden te onderschrijven.

Uit het literatuuronderzoek komt naar voren dat de medewerker juist een rolmodel (van der Bos 2006) is in de beleving van de leerlingen. Er zijn voor waarde 1: "We dienen respect te tonen voor álle christelijke waarden. We leven en werken vanuit de waardevolle inspiratiebron de Bijbel en de levenswijze zoals Christus ons heeft voorgeleefd. Dat is de richtlijn voor ons handelen", verschillen in beleving zijn gevonden tussen christelijke en niet-christelijke medewerkers. Dit kan een bedreiging vormen voor het imago van het HC. Het zou één van de oorzaken kunnen zijn van kleurloze beeld van het HC dat Van Poppel (2010) heeft gevonden. De resultaten van de correlatietoetsen laten dit ook zien. De leerlingen scoren in de beleving van de respondenten lager dan de medewerkers t.a.v. de 10 waarden. Dit is deels te verklaren door het feit dat de levensbeschouwing van de leerlingen geen rol speelt bij het aannamebeleid van deze leerlingen, maar het zegt ook wel iets over het beeld dat de medewerkers van

de leerlingen hebben. Zij vinden dat de leerlingen naar de collega's toe minder van de 10 waarden laten zien dan andersom.

Aanbeveling voor het HC

In functioneringsgesprekken zou men kunnen bespreken met welke waarden men moeite heeft en waarom. Dit zijn gesprekken die tot de kern van elk persoon leiden en kunnen bijdragen aan het vertrouwen in elkaar en het elkaar durven aanspreken. Meer aandacht aan de 10 waarden geven bij de leerlingen zou het verschil in beleving tussen de medewerkers en de leerlingen kunnen verkleinen. En daarmee bijdragen aan de verbetering van het imago.

5.5.3. ES, Brink en Marke.

Het blijkt dat er in de verschillende sectoren verschillen zijn in de beleving van de identiteit. Tussen het gebouw de Es (startcollege) en de Brink (VMBO) zijn er voor het eigen handelen van de medewerkers t.o.v. de leerlingen en de collega's significante verschillen gevonden voor de vraag 7, waarde 3 en 9. En voor vraag 8, waarde 7. De verschillen tussen de afzonderlijke sectoren kunnen een bedreiging zijn voor het imago van het HC. Als er geen overeenstemming in handelen t.a.v. de 10 waarden is liggen frustratie op de loer. Uit deze gegevens blijkt dat waarde 3 geborgenheid bij de medewerkers van gebouw de Brink minder sterk wordt beleefd dan in de Es. Dit geldt ook voor waarde 9 welke de zorg en het pedagogisch klimaat beschrijft. Hoewel het startcollege voornamelijk jonge kinderen huisvest zouden: zorg, geborgenheid en het pedagogisch klimaat in alle sectoren gelijk moeten zijn.

De grootste verschillen als het gaat om de beleving van de 10 waarden zijn gevonden tussen de vergelijking van gebouw de Brink en de Marke. Dit geldt m.b.t. vraag 7 voor waarde 2, 3, 7, 9 en 10. Deze waarden beschrijven respectievelijk: Veiligheid, geborgenheid, betrokkenheid, zorg en pedagogisch klimaat, duidelijkheid en rechtvaardigheid. Voor de medewerkers van gebouw de Marke geldt voor elk van deze items dat zij in hun eigen handelen deze waarden sterker zien terugkomen in vergelijking met de medewerkers van gebouw de Brink. Dit is ook gevonden voor het eigen handelen t.o.v. de collega's bij waarde 7.

Nogmaals dient te worden opgemerkt dat er voor dit onderzoek geen rekening is gehouden met eventuele interactie-effecten.

Aanbevelingen voor het HC

Het lijkt verstandig om de bovengenoemde waarden in relatie tot het handelen van de medewerkers school breed onder de aandacht te brengen. Het zou goed zijn in kaart te brengen op welk van de elementen het handelen van de medewerkers verschilt. Een inventarisatie onder de medewerkers d.m.v. gesprekken zou een beter beeld geven van de gevonden verschillen, vooral wat betreft de oorzaken en de effecten van deze verschillen.

5.6 Deelvraag 7

Met de conclusies van deelvraag 3 kan worden afgeleid dat er geen directe verbeterpunten zijn gevonden voor de vastgestelde waarden. Het identiteitdocument voldoet voor het overgrote deel van de medewerkers aan de door hen gewenste identiteit. Maar het is gewenst dat er aandacht komt voor het

deel van de medewerkers dat meer moeite heeft met het onderschrijven van waarden, vooral waarde 1. Er is echter meer onderzoek nodig om hiervoor een oplossing te kunnen bieden.

Op basis van het literatuuronderzoek kan worden gezegd dat het van belang is de participatie van dit deel van de medewerkers te vergroten om op deze manier met hen in gesprek te geraken. Op deze manier kan er verder worden gewerkt aan de participerende benadering van identiteit en de kloof worden versmald.

Aanbeveling voor het HC

Het zou goed zijn om als vorm van onderzoek, in de functioneringsgesprekken het onderschrijven van de 10 waarden ter sprake te brengen en een inventarisatie te maken van de knelpunten.

5.7 Hoofdvraag

De probleemstelling van dit onderzoek was:

In hoeverre komt de gepercipieerde identiteit van het HC overeen met de geleefde ofwel existentiële identiteit van haar medewerkers?

Er zijn verschillen gevonden in de beleving van identiteit ten aanzien van de gepercipieerde identiteit. De verschillen in beleving die zijn gevonden hebben betrekking op medewerkers voor de sector waar men werkzaam is, de levensbeschouwing, het geslacht en in hoeverre men de identiteit van het HC doorslaggevend vond bij zijn of haar aanstelling. Voor de sectoren is er namelijk een verschil gemeten voor de beleving van de 10 waarden tussen de Es en de Brink en tussen de Marke en de Brink. Dit lijkt de cultuurverschillen tussen de verschillende sectoren te bevestigen. Voor de verschillen tussen de mannelijke en vrouwelijke respondenten, lijkt het of deze verband houden met de percepties op de 10 waarden. Mannen en vrouwen hechten niet dezelfde waarde aan elke waarde. Dit hoeft echter geen probleem te zijn. De verschillende houdingen t.a.v. de 10 waarden dragen bij aan diversiteit in handelen richting de leerlingen. Voor wat betreft de verschillen tussen de respondenten die aangaven een christelijke levensbeschouwing te hebben en zij die een andere levensbeschouwing hebben, lijken de gepercipieerde identiteit en de beleefde identiteit uit elkaar te lopen. Maar dan vooral voor waarde 1: "We dienen respect te tonen voor alle christelijke waarden. We leven en werken vanuit de waardevolle inspiratiebron de Bijbel en de levenswijze zoals Christus ons heeft voorgeleefd. Dat is de richtlijn voor ons handelen."

Als het gaat om de vastgestelde identiteit wordt deze door de meerderheid, 80 % (zie tabel 13) onderschreven.

Dat is een belangrijke conclusie, op deze manier kan namelijk gericht worden gewerkt aan verbetering van deze verschillen. Geen enkele school zal een 100 procent score laten zien als het gaat om de hoofdvraag van dit onderzoek, identiteit is tenslotte een dynamisch begrip. De participatie van de medewerkers aan de vorming van identiteit verdient op basis van de conclusies uit dit onderzoek aandacht en zorg.

Het congruente handelen van de medewerkers is een positieve uitkomst van dit onderzoek voor het HC. Als het gaat om het handelen van de medewerkers zijn er voor geen enkele waarde en vraag, in het oog springende verschillen gevonden. De komt de eenheid van HC ten goede.

Hoofdstuk 6 Eindconclusie

Het Hondsrugcollege is de enige PC school voor het voortgezet onderwijs in Zuidoost Drenthe. Daarmee draagt zij een verantwoordelijkheid die tot uiting komt in de vastgelegde identiteit. Dit onderzoek was erop gericht te ontdekken of de medewerkers deze verantwoordelijkheid voelen en ervaren. Door een kwantitatief onderzoek is gekeken in hoeverre de medewerkers de tien waarden van het HC onderschrijven.

Het blijkt dat de overgrote meerderheid dit doet. Er is echter een deel van de medewerkers dat hier significant meer moeite mee heeft. De medewerkers die niet op de identiteitsdag waren vinden de identiteit van de school in relatie tot hun aanstelling van minder belang.

De identiteitsdagen verdienen nog wel enige aandacht. Vooral als het gaat om de participatie van de medewerkers die de identiteit van het HC bij hun aanstelling niet doorslaggevend vonden.

De participatie van de medewerkers als het gaat om identiteit is een belangrijk aandachtspunt voor het HC. Of het nu gaat om het onderschrijven van de 10 waarden, de identiteitsdagen of het uitdragen van identiteit. Op al deze punten zijn er verbeteringen te behalen.

De medewerkers laten zien, dat er ten aanzien van de tien waarden congruent wordt gehandeld. Dat betekent voor het HC dat volgens de medewerkers de 10 waarden zijn terug te vinden in hun eigen handelen, dit is een positief gegeven. Het betekent dat de 10 waarden niet alleen een formeel document is, maar dat het ook wordt beleefd in de dagelijkse praktijk. Toch zou het goed zijn om met de resultaten van dit onderzoek verder na te denken over de vraag in hoeverre de medewerkers omgaan met het onderschrijven van de 10 waarden, met name waarde 1, en het eigen handelen.

Ook worden de 10 waarden door het merendeel van de medewerkers onderschreven, ongeacht geslacht, sector of wijze waarop men aan het HC is verbonden. Een klein deel van de medewerkers met een niet christelijke levensbeschouwing doet dit in mindere mate en daarmee is dit een aandachtspunt voor het HC.

De verschillen per sector als het gaat om het eigen handelen t.a.v. de 10 waarden is iets om rekening mee te houden voor het HC. De betrokkenheid, het pedagogisch klimaat en de veiligheid zouden in elke sector gelijk moeten zijn.

De inhoud van identiteitsdag kan nog verbeteren. Als het gaat om het participierend organiseren van identiteit lijkt het verstandig om voorafgaand aan de identiteitsdag nader te onderzoeken waar de medewerkers behoefte aan hebben. De scores wat betreft de beleving van de identiteitsdag als het gaat om ruimte voor het eigen standpunt, werkvormen en de bijdrage van de identiteitsdag aan de beleving van identiteit kunnen nog wel wat omhoog. Een enquête die de wensen onderzoekt zou hiervoor een goed hulpmiddel zijn. Een schoolbrede aanpak lijkt daarbij noodzakelijk.

Het HC moet zich afvragen of er een gezamenlijke bron van bezieling is te vinden. Als zij haar christelijke identiteit wil behouden is, gezien de toenemende concurrentie van de omliggende scholen, de noodzaak zich daarop te beraden. Als het HC kan laten zien dat het echt verschil maakt of je een christelijke identiteit hebt of niet dan kan zij profiteren van de behoefte van de maatschappij aan profilering. Het overgrote deel van de medewerkers is van mening dat dit een taak is van het HC.

Daarmee is zijn op de goede weg wat betreft het onderschrijven van de waarden, maar dient er zorgvuldig en verder te worden gekeken naar de verschillen tussen sectoren, het geslacht en de levensbeschouwing van de medewerkers in relatie tot het omgaan met de tien waarden.

Als het gaat om de keuze tussen de brede of de participierend organiserende benadering van identiteit lijkt het alsof het HC is begonnen met dat laatste. Het gevaar bestaat dat de identiteit dan wordt

vormgegeven met de medewerkers als bronnen. Echter als dit plaatsvindt samen met het een betere integratie vanuit de gezamenlijke bron op het moment van aanstelling en in de verdere loopbaan, kan dit bijdrage leveren aan het versterken van het imago. Maatwerk als het gaat om identiteit is een bedreiging voor de gepercipieerde identiteit. De kloof tussen deze vastgestelde identiteit en de beleefde identiteit is op het HC nog niet heel groot. Maar er zijn wel degelijk gevaren die serieus moeten worden genomen.

Hoofdstuk 7 Discussie

Van begin tot eind is met tussenposen ruim een jaar gewerkt aan dit onderzoek. Daarmee ontstaat de vraag of een dergelijk onderzoek in deeltijdstudie wel de beste vorm is? Een onderzoek verdient alle aandacht en dat is voor mij als deeltijdstudent erg lastig gebleken. Er is veel tijd verloren gegaan met de vele her-starts. Dit kwam het overzicht niet ten goede.

Maar dit kwantitatieve onderzoek heeft samen met de literatuurstudie een antwoord kunnen geven op de hoofdvraag van dit onderzoek en is daarmee dus succesvol geweest. Ten aanzien van de beleving van de 10 waarden en de identiteitsdagen is er voor het HC veel waardevolle informatie boven tafel gekomen. En zijn er verbeterpunten voor zowel de 10 waarden als de identiteitsdagen gevonden. Deze kunnen helpen bij de verdere (noodzakelijke) bezinning op de identiteit van het HC.

Het is gebleken dat er gaandeweg het onderzoek bepaalde vragen onbedoeld hebben geholpen hebben bij de beantwoording van de subvragen. Dit is een geluk bij een ongeluk maar misschien ook wel de kracht van kwantitatief onderzoek.

Het was beter geweest om een aantal vragen duidelijker te formuleren. Dit heeft wellicht de uitkomsten beïnvloedt.

De vraag; of men de 10 waarden heeft gelezen is daar een voorbeeld van: Men kan de enquête niet invullen als de 10 waarden niet zijn gelezen.

Om verwarring te voorkomen was het beter geweest om de schaalverdelingen van de vragen om te draaien. Dat wil zeggen; Sterk mee eens had 5 moeten zijn en sterk mee oneens: 1. Dit had het analyseren vergemakkelijkt en logischer gemaakt.

Daarnaast was het beter geweest om de volgorde van de subvragen een iets andere indeling te geven. Deelvraag 1 en 2 volgden in eerste instantie niet logisch uit de hoofdvraag. Door in een later stadium de hoofdvraag enigszins aan te passen is dit ten dele ondervangen. Er is vanwege de tijd niet gekozen om de volgorde van de subvragen aan te passen, omdat dit een volledige herstructurering van het document tot gevolg zou hebben gehad.

Het was beter geweest om meer aandacht te besteden het aantal respondenten. Bepaalde subgroepen uit het onderzoek hadden met meer respondenten beter kunnen worden onderzocht. Dit was de concretisering van de aanbevelingen waarschijnlijk ten goede gekomen.

Het verschil dat is gevonden in de beleving van identiteit tussen mannen en vrouwen is uit het literatuuronderzoek niet naar voren gekomen en hoewel dit niet een directe mogelijkheid tot verbetering van de identiteit lijkt te bieden, was het beter geweest om hier een volgende keer gericht op te zoeken. Dit omdat het een van de voren vastgestelde variabele van dit onderzoek was.

De tijd die voor dit onderzoek staat is beperkt, gezien de vele handelingen die er dienden te worden verricht. Daarmee heeft de keuze voor een kwantitatief onderzoek waarschijnlijk wel bijgedragen aan de beperking van de benodigde tijd. De interpretatie van de resultaten is eenvoudiger in vergelijking met een kwalitatief onderzoek. Zeker als het gaat om een complex begrip als identiteit. Daarnaast is de keuze om de 10 waarden centraal te stellen zeer helpend geweest.

Achteraf gezien had meer aandacht kunnen worden besteed aan het loskrijgen van eventuele andere onderzoeken op het HC. Deze kwamen pas gaandeweg het onderzoek boven water en bleken van waarde voor het onderzoek. Voor de onderzoeken die zijn uitgevoerd op de GH geldt hetzelfde, met deze

opmerking dat er nog wel het één en ander verbeterd kan worden bij de toegankelijkheid van deze onderzoeken.

De integratie van deze onderzoeken had echter beter gekund, maar is gezien de tijd achterwege gelaten. Nu dit onderzoek is afgerond kan hiermee een begin worden gemaakt. Met behulp van dit onderzoek kan indirect een bijdrage worden geleverd aan het verbeteren van het imago van het HC.

Bijlage 1: Geraadpleegde literatuur

Alkema, E., Kuipers, J. & Lindehout, C. (2011). <i>Meer dan onderwijs</i> . Assen: Kon. van Gorcum BV
Baarda D.B. & De Goede, M.P.M. (2006). <i>Basisboek Methoden en technieken</i> . Groningen: Noordhoff
Bakker, C. & E Rigg (2004). <i>De persoon van de leerkracht</i> . Zoetermeer, Meinema
Besturenraad (2005). <i>Werken op een christelijke school</i> . Voorburg: Besturenraad
Blauw, E. (1994). <i>Het corporate image: over imago en identiteit</i> . Amsterdam: Uitgeverij De Viergang.
Bos, F. van de (2006). <i>De leerkracht als Tom Tom</i> . De Bruin, A., Graaf de R. (red.) Bijzonder onderwijs p. 191
Braster, J.F.A. (1996). <i>De identiteit van het openbaar onderwijs</i> Groningen: Wolters-Noordhoff
Dijkstra, A.B. & Miedema, S. (2003). Bijzonder gemotiveerd. Assen: Kon. van Gorcum BV p.46
Duijzer, M.F. (2011). CSG Het Noordik door de ogen van haar medewerkers. Zwolle: Gereformeerde Hogeschool
Faber, M. (2012). Spelen met identiteit proefschrift. Utrecht: faculteit Geesteswetenschappen.
Heeswijck, H (1993). <i>God op School: de religieuze factor in het onderwijs</i> . Leuven: Davidsfonds
Hengelaar-Rookmaaker, M. & Ramaker, T. (2010). <i>Alles wat je hart begeert</i> . Amsterdam: Buijten en Schipperheijn B.V.
Hermans, C. (1994). <i>Identiteit: tussen ideaal en werkelijkheid</i> . Den Haag: ABKO
Korthagen, F. (2001). Waar doen we het voor? Op zoek naar de essentie van goed leraarschap. Oratie. Utrecht: WCC.
Kwant, A. (2011). Wij zijn gereformeerd. Zwolle: Gereformeerde Hogeschool
Lanser, J.E.A. (1972). <i>De christelijke school gewikt en gewogen</i> . den Haag: PCBO
MJ Kater, M.J. (2005). <i>De vitaliteit van het Christelijk onderwijs</i> . Kampen: De Groot Goudriaan
Mooijman, M. (2008). <i>De leraar centraal bij onderwijsinnovatie. Van centralisme naar kennisorganisatie in het onderwijs</i> . Amsterdam: Boom/Nelissen
Nelis, H & van Sark, Y van (2009). <i>Puberbrein binnenstebuiten</i> Utrecht: Kosmos
Oers B. van, Leeman Y. & Volman M. (red.). (2009). <i>Burgerschapsvorming en identiteitsontwikkeling. Een bijdrage aan pedagogische kwaliteit in het onderwijs</i> Assen: Kon. Van Gorcum BV p. 89-104

Poppel, H. van. (2010). *Imago-onderzoek Hondsrugcollege een verkenning van de markt*. Eindhoven: Beteor

Stassen, A.L.M.J. (1989). *Marketing voor scholen*. Brekelmans, P.T.J.M. Dulmers R.J (red.) .Deventer: Kluwer p. 140

Wolf, A. de. (2002). *Identiteit in uitvoering: De christelijke school in discussie*. Zoetermeer: Meinema

Wolff, A. de.(2000). *Typisch Christelijk? Een onderzoek naar de identiteit van een christelijke school en haar vormgeving*. Kampen: Kok. p.451

Artikelen

Soest, A. van (2011, 21 oktober). Scholen meer dan ooit bezig met identiteit. Nederlands dagblad, p. 11.

Websites

CBS Onderwijsstatistieken, (2010) binnengehaald 15 maart 2012 van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/onderwijs/publicaties/publicaties/archief/2011/2011-f162-pub.htm>

Dekker G. Lezing (2011) Onzekere toekomst voor christelijke organisaties. ingekorte lezing. Binnengehaald 15 november 2011 van <http://www.nd.nl/artikelen/2011/oktober/11/onzekere-toekomst-voor-christelijke-organisaties>

Omslag: R.H. Mulder (2011) directielid HC: “Joy” van www.web-atelier.nl

Bijlage 2: Enquêtevragen

Vraag 1. Wat is uw geslacht?

Antwoordmogelijkheden:

Man/Vrouw

Controlevraag

Vraag 2. Wat is uw leeftijd?

Antwoordmogelijkheden: ·

Vul hier uw leeftijd in.....

Controlevraag

Vraag 3. Wat is uw levensbeschouwing?

Antwoordmogelijkheden: (een antwoord mogelijk)

Joods
Christelijk,
Islamitisch
Humanistisch
Ietsist,
of anders NL.

Deze vraag is bedoeld om inzicht te geven in hoeverre het besproken pluralisme van toepassing is op het HC.(deelvraag 7)

Vraag 4. In welk van de sectoren van het HC bent u voornamelijk werkzaam?

Antwoordmogelijkheden:

Startcollege (De Es)
VMBO/MAVO (De Brink)
Havo/Vwo (De Marke)

Deze vraag is bedoeld om straks een verdeling te kunnen maken tussen de verschillende onderdelen van het HC. (deelvraag 4) Medewerkers zijn veelal in diverse sectoren werkzaam, maar maken onderdeel uit van 1 kernteam. Maar omdat de verschillen het grootst zijn per gebouw (De Es, De Brink en de Marke.) is gekozen voor deze onderverdeling Zie Hoofdstuk

Vraag 5.

Hoe bent u aan het HC verbonden?

Antwoordmogelijkheden:

Als onderwijs ondersteunend personeel
Als directie
Als docent

Controlevraag

Vraag 6.

Ik heb de 10 waarden van het HC gelezen (Subvraag 5)

Antwoord mogelijkheden: (1 antwoord mogelijk)

Ja bij mij aanstelling
Ja bekijk, ik regelmatig,
Ja door deze enquête
Nee nog nooit,
Nee want.....

Controlevraag

Vraag 7.

Geef aan in welke mate u de waarden terugziet in uw handelen t.o.v. de leerlingen.

1. We dienen respect te tonen voor álle christelijke waarden. We leven en werken vanuit de waardevolle inspiratiebron de Bijbel en de levenswijze zoals Christus ons heeft voorgeleefd. Dat is de richtlijn voor ons handelen.
2. We dienen veiligheid in leef- en werkomgeving te creëren en te bevorderen. Veiligheid is een belangrijke voorwaarde, die wij zelf ook moeten waarborgen. We dienen zelf de veiligheid als waarde met ons mee te dragen.
3. Leerlingen en medewerkers moeten zich geborgen weten binnen de school. Er is aandacht voor de belevingswereld zowel in als buiten de school.
4. Voor al onze taken en bezigheden nemen we onze verantwoordelijkheid. We zijn verantwoordelijk voor ons handelen en voelen ons loyaal ten opzichte van de school. Ieder kan op zijn/haar verantwoordelijkheid worden aangesproken.

5. Openheid, vrijheid en respect. We creëren voldoende ruimte om met leerlingen, collega's en ouders in gesprek te gaan over het geloof en het geloof in relatie tot onderwijs. We trachten open en eerlijk te zijn naar anderen toe. We willen leerlingen ruimte geven om voor hun geloof uit te komen. We dienen de leerlingen te ondersteunen in geloofszaken en ze te beschermen tegen onverschilligheid.

6. Elk mens is uniek. Ieder mag er zijn zoals hij/zij is. Op basis van dit gegeven gaan wij met elkaar om. Wij willen het beste uit onze leerlingen halen.

7. We voelen ons betrokken bij elkaar. We tonen interesse in elkaars visie en handelen, maar ook in de persoon zelf.

8. We bieden elkaar, maar zeker ook de leerlingen, kansen om zichzelf te leren kennen en te ontwikkelen. We zijn vergevingsgezind. We plaatsen elkaar niet in hokjes en we geven elkaar de ruimte om elke keer weer opnieuw te beginnen.

9. We bieden de leerlingen de zorg aan die zij nodig hebben. We streven naar een goed pedagogisch klimaat, waarin iedereen zo veel mogelijk tot zijn recht komt.

10. In ons gedrag zijn we duidelijk en rechtvaardig ten opzichte van elkaar en de leerlingen. We vinden het belangrijk dat al deze waarden en visies te herkennen zijn in ons handelen.

Antwoordmogelijkheden:

5 puntschaal

Links helemaal eens

Rechts helemaal oneens

Deze vraag moet een antwoord geven op de deelvragen 3, 4, 5, 6 en 7.

Vraag 8.

Het HC beschrijft haar identiteit aan de hand van 10 waarden. Gevraagd wordt of deze waarden toepasbaar zijn op de relatie tussen u en de leerling en die van u en uw Collega's

Geef aan in welke mate u de waarden terugziet in uw handelen t.o.v. uw collega's

1. We dienen respect te tonen voor alle christelijke waarden. We leven en werken vanuit de waardevolle inspiratiebron de Bijbel en de levenswijze zoals Christus ons heeft voorgeleefd. Dat is de richtlijn voor ons handelen.

2. We dienen veiligheid in leef- en werkomgeving te creëren en te bevorderen. Veiligheid is een belangrijke voorwaarde, die wij zelf ook moeten waarborgen. We dienen zelf de veiligheid als waarde met ons mee te dragen.

3. Leerlingen en medewerkers moeten zich geborgen weten binnen de school. Er is aandacht voor de belevingswereld zowel in als buiten de school.

4. Voor al onze taken en bezigheden nemen we onze verantwoordelijkheid. We zijn verantwoordelijk voor ons handelen en voelen ons loyaal ten opzichte van de school. Ieder kan op zijn/haar verantwoordelijkheid worden aangesproken.
5. Openheid, vrijheid en respect. We creëren voldoende ruimte om met leerlingen, collega's en ouders in gesprek te gaan over het geloof en het geloof in relatie tot onderwijs. We trachten open en eerlijk te zijn naar anderen toe. We willen leerlingen ruimte geven om voor hun geloof uit te komen. We dienen de leerlingen te ondersteunen in geloofszaken en ze te beschermen tegen onverschilligheid.
6. Elk mens is uniek. Ieder mag er zijn zoals hij/zij is. Op basis van dit gegeven gaan wij met elkaar om. Wij willen het beste uit onze leerlingen halen.
7. We voelen ons betrokken bij elkaar. We tonen interesse in elkaars visie en handelen, maar ook in de persoon zelf.
8. We bieden elkaar, maar zeker ook de leerlingen, kansen om zichzelf te leren kennen en te ontwikkelen. We zijn vergevingsgezind. We plaatsen elkaar niet in hokjes en we geven elkaar de ruimte om elke keer weer opnieuw te beginnen.
9. We bieden de leerlingen de zorg aan die zij nodig hebben. We streven naar een goed pedagogisch klimaat, waarin iedereen zo veel mogelijk tot zijn recht komt.
10. In ons gedrag zijn we duidelijk en rechtvaardig ten opzichte van elkaar en de leerlingen. We vinden het belangrijk dat al deze waarden en visies te herkennen zijn in ons handelen.

Antwoordmogelijkheden:

5 puntschaal

Links helemaal eens

Rechts helemaal oneens

Deze vraag moet een antwoord geven op de deelvragen 3, 4, 5, 6 en 7.

Vraag 9.

Geef aan in welke mate u de waarden terugziet het handelen van uw collega's t.o.v. de leerlingen.

1. We dienen respect te tonen voor alle christelijke waarden. We leven en werken vanuit de waardevolle inspiratiebron de Bijbel en de levenswijze zoals Christus ons heeft voorgeleefd. Dat is de richtlijn voor ons handelen.
2. We dienen veiligheid in leef- en werkomgeving te creëren en te bevorderen. Veiligheid is een belangrijke voorwaarde, die wij zelf ook moeten waarborgen. We dienen zelf de veiligheid als waarde met ons mee te dragen.
3. Leerlingen en medewerkers moeten zich geborgen weten binnen de school. Er is aandacht voor de belevingswereld zowel in als buiten de school.

4. Voor al onze taken en bezigheden nemen we onze verantwoordelijkheid. We zijn verantwoordelijk voor ons handelen en voelen ons loyaal ten opzichte van de school. Ieder kan op zijn/haar verantwoordelijkheid worden aangesproken.
5. Openheid, vrijheid en respect. We creëren voldoende ruimte om met leerlingen, collega's en ouders in gesprek te gaan over het geloof en het geloof in relatie tot onderwijs. We trachten open en eerlijk te zijn naar anderen toe. We willen leerlingen ruimte geven om voor hun geloof uit te komen. We dienen de leerlingen te ondersteunen in geloofszaken en ze te beschermen tegen onverschilligheid.
6. Elk mens is uniek. Ieder mag er zijn zoals hij/zij is. Op basis van dit gegeven gaan wij met elkaar om. Wij willen het beste uit onze leerlingen halen.
7. We voelen ons betrokken bij elkaar. We tonen interesse in elkaars visie en handelen, maar ook in de persoon zelf.
8. We bieden elkaar, maar zeker ook de leerlingen, kansen om zichzelf te leren kennen en te ontwikkelen. We zijn vergevingsgezind. We plaatsen elkaar niet in hokjes en we geven elkaar de ruimte om elke keer weer opnieuw te beginnen.
9. We bieden de leerlingen de zorg aan die zij nodig hebben. We streven naar een goed pedagogisch klimaat, waarin iedereen zo veel mogelijk tot zijn recht komt.
10. In ons gedrag zijn we duidelijk en rechtvaardig ten opzichte van elkaar en de leerlingen. We vinden het belangrijk dat al deze waarden en visies te herkennen zijn in ons handelen.

Antwoordmogelijkheden:

5 puntschaal

Links helemaal eens

Rechts helemaal oneens

Deze vraag moet een antwoord geven op de deelvragen 3, 4, 5, 6 en 7.

Vraag 10.

Geef aan in welke mate u de waarden terugziet het handelen van uw collega's t.o.v. u

1. We dienen respect te tonen voor alle christelijke waarden. We leven en werken vanuit de waardevolle inspiratiebron de Bijbel en de levenswijze zoals Christus ons heeft voorgeleefd. Dat is de richtlijn voor ons handelen.
2. We dienen veiligheid in leef- en werkomgeving te creëren en te bevorderen. Veiligheid is een belangrijke voorwaarde, die wij zelf ook moeten waarborgen. We dienen zelf de veiligheid als waarde met ons mee te dragen.
3. Leerlingen en medewerkers moeten zich geborgen weten binnen de school. Er is aandacht voor de belevingswereld zowel in als buiten de school.

4. Voor al onze taken en bezigheden nemen we onze verantwoordelijkheid. We zijn verantwoordelijk voor ons handelen en voelen ons loyaal ten opzichte van de school. Ieder kan op zijn/haar verantwoordelijkheid worden aangesproken.
5. Openheid, vrijheid en respect. We creëren voldoende ruimte om met leerlingen, collega's en ouders in gesprek te gaan over het geloof en het geloof in relatie tot onderwijs. We trachten open en eerlijk te zijn naar anderen toe. We willen leerlingen ruimte geven om voor hun geloof uit te komen. We dienen de leerlingen te ondersteunen in geloofszaken en ze te beschermen tegen onverschilligheid.
6. Elk mens is uniek. Ieder mag er zijn zoals hij/zij is. Op basis van dit gegeven gaan wij met elkaar om. Wij willen het beste uit onze leerlingen halen.
7. We voelen ons betrokken bij elkaar. We tonen interesse in elkaars visie en handelen, maar ook in de persoon zelf.
8. We bieden elkaar, maar zeker ook de leerlingen, kansen om zichzelf te leren kennen en te ontwikkelen. We zijn vergevingsgezind. We plaatsen elkaar niet in hokjes en we geven elkaar de ruimte om elke keer weer opnieuw te beginnen.
9. We bieden de leerlingen de zorg aan die zij nodig hebben. We streven naar een goed pedagogisch klimaat, waarin iedereen zo veel mogelijk tot zijn recht komt.
10. In ons gedrag zijn we duidelijk en rechtvaardig ten opzichte van elkaar en de leerlingen. We vinden het belangrijk dat al deze waarden en visies te herkennen zijn in ons handelen.

Antwoordmogelijkheden:

5 puntschaal

Links helemaal eens

Rechts helemaal oneens

Deze vraag moet een antwoord geven op de deelvragen 3, 4, 5, 6 en 7.

Vraag 11.

Geef aan in welke mate u de waarden terugziet het handelen van de leerlingen t.o.v. uw collega's

1. We dienen respect te tonen voor alle christelijke waarden. We leven en werken vanuit de waardevolle inspiratiebron de Bijbel en de levenswijze zoals Christus ons heeft voorgeleefd. Dat is de richtlijn voor ons handelen.
2. We dienen veiligheid in leef- en werkomgeving te creëren en te bevorderen. Veiligheid is een belangrijke voorwaarde, die wij zelf ook moeten waarborgen. We dienen zelf de veiligheid als waarde met ons mee te dragen.
3. Leerlingen en medewerkers moeten zich geborgen weten binnen de school. Er is aandacht voor de belevingswereld zowel in als buiten de school.

4. Voor al onze taken en bezigheden nemen we onze verantwoordelijkheid. We zijn verantwoordelijk voor ons handelen en voelen ons loyaal ten opzichte van de school. Ieder kan op zijn/haar verantwoordelijkheid worden aangesproken.
5. Openheid, vrijheid en respect. We creëren voldoende ruimte om met leerlingen, collega's en ouders in gesprek te gaan over het geloof en het geloof in relatie tot onderwijs. We trachten open en eerlijk te zijn naar anderen toe. We willen leerlingen ruimte geven om voor hun geloof uit te komen. We dienen de leerlingen te ondersteunen in geloofszaken en ze te beschermen tegen onverschilligheid.
6. Elk mens is uniek. Ieder mag er zijn zoals hij/zij is. Op basis van dit gegeven gaan wij met elkaar om. Wij willen het beste uit onze leerlingen halen.
7. We voelen ons betrokken bij elkaar. We tonen interesse in elkaars visie en handelen, maar ook in de persoon zelf.
8. We bieden elkaar, maar zeker ook de leerlingen, kansen om zichzelf te leren kennen en te ontwikkelen. We zijn vergevingsgezind. We plaatsen elkaar niet in hokjes en we geven elkaar de ruimte om elke keer weer opnieuw te beginnen.
9. We bieden de leerlingen de zorg aan die zij nodig hebben. We streven naar een goed pedagogisch klimaat, waarin iedereen zo veel mogelijk tot zijn recht komt.
10. In ons gedrag zijn we duidelijk en rechtvaardig ten opzichte van elkaar en de leerlingen. We vinden het belangrijk dat al deze waarden en visies te herkennen zijn in ons handelen.

Antwoordmogelijkheden:

5 puntschaal

Links helemaal eens

Rechts helemaal oneens

Deze vraag moet een antwoord geven op de deelvragen 3, 4, 5, 6 en 7.

Vraag 12.

Geef aan in welke mate u de waarden terugziet het handelen van de leerlingen t.o.v. u.

1. We dienen respect te tonen voor alle christelijke waarden. We leven en werken vanuit de waardevolle inspiratiebron de Bijbel en de levenswijze zoals Christus ons heeft voorgeleefd. Dat is de richtlijn voor ons handelen.
2. We dienen veiligheid in leef- en werkomgeving te creëren en te bevorderen. Veiligheid is een belangrijke voorwaarde, die wij zelf ook moeten waarborgen. We dienen zelf de veiligheid als waarde met ons mee te dragen.
3. Leerlingen en medewerkers moeten zich geborgen weten binnen de school. Er is aandacht voor de belevingswereld zowel in als buiten de school.

4. Voor al onze taken en bezigheden nemen we onze verantwoordelijkheid. We zijn verantwoordelijk voor ons handelen en voelen ons loyaal ten opzichte van de school. Ieder kan op zijn/haar verantwoordelijkheid worden aangesproken.
5. Openheid, vrijheid en respect. We creëren voldoende ruimte om met leerlingen, collega's en ouders in gesprek te gaan over het geloof en het geloof in relatie tot onderwijs. We trachten open en eerlijk te zijn naar anderen toe. We willen leerlingen ruimte geven om voor hun geloof uit te komen. We dienen de leerlingen te ondersteunen in geloofszaken en ze te beschermen tegen onverschilligheid.
6. Elk mens is uniek. Ieder mag er zijn zoals hij/zij is. Op basis van dit gegeven gaan wij met elkaar om. Wij willen het beste uit onze leerlingen halen.
7. We voelen ons betrokken bij elkaar. We tonen interesse in elkaars visie en handelen, maar ook in de persoon zelf.
8. We bieden elkaar, maar zeker ook de leerlingen, kansen om zichzelf te leren kennen en te ontwikkelen. We zijn vergevingsgezind. We plaatsen elkaar niet in hokjes en we geven elkaar de ruimte om elke keer weer opnieuw te beginnen.
9. We bieden de leerlingen de zorg aan die zij nodig hebben. We streven naar een goed pedagogisch klimaat, waarin iedereen zo veel mogelijk tot zijn recht komt.
10. In ons gedrag zijn we duidelijk en rechtvaardig ten opzichte van elkaar en de leerlingen. We vinden het belangrijk dat al deze waarden en visies te herkennen zijn in ons handelen.

Antwoordmogelijkheden:

5 puntschaal

Links helemaal eens

Rechts helemaal oneens

Deze vraag moet een antwoord geven op de deelvragen 3, 4, 5, 6 en 7.

Vraag 13.

Geef aan in welke mate u de waarde 1 onderschrijft.

1. We dienen respect te tonen voor alle christelijke waarden. We leven en werken vanuit de waardevolle inspiratiebron de Bijbel en de levenswijze zoals Christus ons heeft voorgeleefd. Dat is de richtlijn voor ons handelen.
2. We dienen veiligheid in leef- en werkomgeving te creëren en te bevorderen. Veiligheid is een belangrijke voorwaarde, die wij zelf ook moeten waarborgen. We dienen zelf de veiligheid als waarde met ons mee te dragen.
3. Leerlingen en medewerkers moeten zich geborgen weten binnen de school. Er is aandacht voor de belevingswereld zowel in als buiten de school.

4. Voor al onze taken en bezigheden nemen we onze verantwoordelijkheid. We zijn verantwoordelijk voor ons handelen en voelen ons loyaal ten opzichte van de school. Ieder kan op zijn/haar verantwoordelijkheid worden aangesproken.

5. Openheid, vrijheid en respect. We creëren voldoende ruimte om met leerlingen, collega's en ouders in gesprek te gaan over het geloof en het geloof in relatie tot onderwijs. We trachten open en eerlijk te zijn naar anderen toe. We willen leerlingen ruimte geven om voor hun geloof uit te komen. We dienen de leerlingen te ondersteunen in geloofszaken en ze te beschermen tegen onverschilligheid.

6. Elk mens is uniek. Ieder mag er zijn zoals hij/zij is. Op basis van dit gegeven gaan wij met elkaar om. Wij willen het beste uit onze leerlingen halen.

7. We voelen ons betrokken bij elkaar. We tonen interesse in elkaars visie en handelen, maar ook in de persoon zelf.

8. We bieden elkaar, maar zeker ook de leerlingen, kansen om zichzelf te leren kennen en te ontwikkelen. We zijn vergevingsgezind. We plaatsen elkaar niet in hokjes en we geven elkaar de ruimte om elke keer weer opnieuw te beginnen.

9. We bieden de leerlingen de zorg aan die zij nodig hebben. We streven naar een goed pedagogisch klimaat, waarin iedereen zo veel mogelijk tot zijn recht komt.

10. In ons gedrag zijn we duidelijk en rechtvaardig ten opzichte van elkaar en de leerlingen. We vinden het belangrijk dat al deze waarden en visies te herkennen zijn in ons handelen.

Antwoordmogelijkheden:

5 puntschaal

Links helemaal eens

Rechts helemaal oneens

Deze vraag moet een antwoord geven op de deelvragen 3, 4, 5, 6 en 7.

Vraag 14.

Geef aan in welke mate de identiteitsmiddag heeft gedragen aan uw beleving van identiteit op het HC

Antwoordmogelijkheden:

(5 punt schaal)

Links: helemaal eens

Rechts: helemaal oneens

Deze vraag heeft betrekking op de deelvragen 1. en 2. Zie hiervoor hfst. 1. Aanleiding van het onderzoek. Deze hebben dus niet direct betrekking op de hoofdvraag, maar zijn voor verdere ontwikkeling van de identiteit van het HC wel belangrijk.

Vraag 15a, b en c.

Tijdens de identiteitsdag is er:

Antwoordmogelijkheden:

Voldoende ruimte voor mijn standpunt. (5 punt schaal)

Links: helemaal eens Rechts:
helemaal oneens

Gekozen voor goede werkvormen. (5 punt schaal)

Links: helemaal eens Rechts:
helemaal oneens

Een duidelijk doelstelling geformuleerd (5 punt schaal)

Links: helemaal eens Rechts:
helemaal oneens

Deze vraag moet een antwoord geven op de deelvragen 1 en 2.

Vraag 16.

Het HC moet zich duidelijk profileren als christelijke school

Antwoordmogelijkheden

(5 punt schaal)

Links: helemaal eens
Rechts: helemaal oneens

Deze vraag heeft wederom betrekking op de deelvragen 4 en 5. Maar moet tevens inzicht geven in de vraag hoe de overlap van identiteit en imago door de medewerker wordt beleefd. Deze vraag heeft dus een directe verbinding met de hoofdvraag van dit onderzoek.

Vraag 17.

De identiteit van het HC,

Antwoordmogelijkheden:

is bepalend geweest bij mijn keuze voor deze school.

Links: helemaal eens Rechts:
helemaal oneens

Deze vraag heeft betrekking op de deelvragen 3, 6 en 7

Vraag 18

de identiteitsmiddagen zijn voor mij belangrijk

Antwoordmogelijkheden:

(5 punt schaal)

Links: helemaal eens
Rechts: helemaal oneens

Deze vraag heeft betrekking op de deelvragen 4 en 5. Zij moeten inzicht geven in de vraag of Er een koppeling kan worden gemaakt door de medewerkers van de dagelijkse praktijk en de identiteit van de school. En of de identiteit naar voren komt zoals het in het identiteitsdocument is omschreven.

Vraag 19.

Het christelijk onderwijs bestaat over 25 jaar niet meer.

Antwoordmogelijkheden:

Eens
Oneens

Deze vraag heeft behalve met deelvraag 7 geen directe betrekking op de deelvragen, maar is vooral opgenomen naar aanleiding van het aangehaalde artikel van Prof Dekker.

Ruimte voor opmerkingen:

.....
.....
.....
.....

Bijlage 3 Aankondiging enquête



Geachte Collega's,

Misschien een bekend gezicht, wellicht een eerste kennismaking, hoe het ook zij, ik ben Paulus Dubbelhuis, docent religie aan Het Hondsrug College. En ik zou u het volgende willen voorleggen: Eind dit jaar hoop ik af te studeren aan de GH in Zwolle. Om dit te kunnen voltooien is het noodzakelijk dat ik een eindonderzoek uitvoer. Voor dit onderzoek (onderwerp identiteit) heb ik uw hulp nodig. Ik wil u namelijk vragen om een enquête in te vullen met betrekking tot dit onderwerp. Deze enquête zal worden vormgegeven rond de 10 waarden van deze school. Deze kunt u behalve op de website, verderop in deze email vinden. Over enkele dagen zal ik u de link sturen waardoor u toegang krijgt tot de enquête. Ik zou u willen vragen om deze waarden alvast eens door te lezen. De resultaten van deze enquête zullen bij voldoende respons gepresenteerd worden op de identiteitsdag van maandag 21 november. Omdat zeker bij een enquête als deze een grote respons van zeer groot belang is, hoop ik dat u allemaal even tijd wilt maken om deze enquête in te vullen. Nogmaals de daadwerkelijke enquête volgt nog.

Met vriendelijke groet,

Paulus Dubbelhuis

Bijlage 4: Resultaten Kwantitatief onderzoek

Tabel 19
Beleving tien waarden

7 Geef aan in welke mate u de 10 waarden terug ziet in uw handelen t.o.v. de leerlingen	geen respons	helemaal mee eens	een beetje mee eens	Noch eens noch meer oneens	Een beetje mee oneens	helemaal mee oneens
waarde 1	2	35	30	23	9	1
waarde 2	2	65	25	5	2	1
waarde 3	2	53	36	7	2	0
waarde 4	2	51	39	7	0	1
waarde 5	2	42	27	25	3	1
waarde 6	2	67	23	7	0	1
waarde 7	2	52	34	10	1	1
waarde 8	3	46	42	8	8	1
waarde 9	2	43	45	8	1	1
waarde 10	2	45	43	8	1	1

8 Geef aan in welke mate u de waarde 10 terugziet in het handelen van u t.o.v. uw collega's	geen respons	helemaal mee eens	een beetje mee eens	Noch eens noch meer oneens	Een beetje mee oneens	helemaal mee oneens
waarde 1	3	33	35	19	9	1
waarde 2	3	40	44	10	2	0
waarde 3	3	32	52	11	2	0
waarde 4	3	39	43	15	0	0
waarde 5	3	32	44	19	2	0
waarde 6	3	50	35	14	0	0
waarde 7	3	37	43	16	1	0
waarde 8	6	35	40	18	1	0
waarde 9	3	27	51	18	1	0
waarde 10	6	33	43	19	0	0

9 Geef aan in welke mate u de 10 waarden terugziet in het handelen van uw collega's t.o.v. de leerlingen.	geen respons	helemaal mee eens	een beetje mee eens	Noch eens noch meer oneens	Een beetje mee oneens	helemaal mee oneens
waarde 1	5	15	38	33	9	1

waarde 2	6	19	47	26	1	1
waarde 3	5	19	51	24	2	0
waarde 4	5	17	39	34	5	1
waarde 5	5	17	36	36	6	1
waarde 6	5	28	45	18	5	0
waarde 7	5	24	40	27	3	1
waarde 8	6	15	4	32	6	1
waarde 9	5	19	45	28	3	0
waarde 10	6	12	39	40	1	1

10 Geef aan in welke mate u de 10 waarden terugziet in het handelen van uw collega's t.o.v. u	geen respons	helemaal mee eens	een beetje mee eens	Noch eens noch meer oneens	Een beetje mee oneens	helemaal mee oneens
waarde 1	5	25	40	24	6	1
waarde 2	5	34	43	16	3	0
waarde 3	5	33	43	17	3	0
waarde 4	6	23	40	28	3	0
waarde 5	5	23	42	25	7	0
waarde 6	5	32	47	16	1	0
waarde 7	5	33	43	18	1	1
waarde 8	5	7	46	18	5	0
waarde 9	5	25	42	26	2	1
waarde 10	6	23	42	28	2	0

11 Geef aan in welke mate u de 10 waarden terugziet in het handelen van de lln. t.o.v. uw collega's.	geen respons	helemaal mee eens	een beetje mee eens	Noch eens noch meer oneens	Een beetje mee oneens	helemaal mee oneens
waarde 1	6	7	23	43	20	2
waarde 2	7	5	39	43	7	0
waarde 3	7	9	35	44	6	0
waarde 4	7	7	28	42	17	0
waarde 5	7	9	28	44	1	0
waarde 6	8	7	33	47	5	1
waarde 7	7	8	43	34	8	1
waarde 8	8	6	32	44	11	0
waarde 9	9	9	28	46	6	2
waarde 10	9	6	30	44	11	0

12 Geef aan in welke mate u de 10 waarden terugziet in het handelen van de lln t.o.v. u	geen respons	helemaal mee eens	een beetje mee eens	Noch eens noch meer oneens	Een beetje mee oneens	helemaal mee oneens
waarde 1	5	10	41	33	11	1
waarde 2	6	10	49	27	8	0
waarde 3	5	16	47	28	5	0
waarde 4	5	11	41	34	10	0
waarde 5	5	12	44	32	7	1
waarde 6	6	11	54	26	3	0
waarde 7	5	12	48	27	6	2
waarde 8	5	10	39	37	9	0
waarde 9	6	12	40	34	7	1
waarde 10	5	11	42	33	10	0

Tabel 20

Kolmogorov-Smirnovtest, aanwezig/afwezig

De identiteit van het HC is bepalend bij keuze voor deze school

Most Extreme Differences	Absolute	,389
	Positive	,389
	Negative	-,130
Kolmogorov-Smirnov Z		1,605
Asymp. Sig. (2-tailed)		,012

Tabel 21

Kruistabel; In welke sector van HC bent u voornamelijk werkzaam

	In welke sector van HC bent u voornamelijk werkzaam			Totaal
	startcollege (es)	vmbo (Brink)	havo vwo (Marke)	
afwezig	5	6	12	23
aanwezig	16	21	29	66
Totaal	21	27	41	89

Tabel 22

Onderschrijven waarde 1 tegenover levensbeschouwing

		13Geef aan in welke mate u waarde 1 onderschrijft
Most Extreme Differences	Absolute	,476
	Positive	,476
	Negative	-,007
Kolmogorov-Smirnov Z		1,875
Asymp. Sig. (2-tailed)		,002
a. Grouping Variable: Rlevensbeschouwing		

Tabel 23

Correlatie onderschrijven 10 waarden en vraag 7

		vr. 7 waarde 1	vr.7 waarde 2	vr. 7 waarde 3	vr. 7 waarde 4	vr. 7 waarde 5	vr.7 waarde 6	vr. 7 waarde 7	vr. 7 waarde 8	vr. 7 waarde 9	vr. 7 waarde 10
13Geef aan in welke mate u waarde 1 onderschrijft	Correlation Coefficient	,681	,349	,320	,295	,489	,285	,342	,309	,256	,372
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,002	,005	,000	,007	,001	,003	,015	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 2 onderschrijft	Correlation Coefficient	,216	,493	,492	,374	,408	,406	,356	,371	,357	,394
	Sig. (2-tailed)	,042	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,001	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 3 onderschrijft	Correlation Coefficient	,222	,425	,456	,428	,404	,455	,355	,450	,388	,415
	Sig. (2-tailed)	,036	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 4 onderschrijft	Correlation Coefficient	,305	,398	,364	,492	,414	,420	,459	,369	,297	,400
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 5 onderschrijft	Correlation Coefficient	,331	,379	,377	,436	,480	,490	,506	,416	,339	,444
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 6 onderschrijft	Correlation Coefficient	,100	,324	,413	,405	,300	,522	,402	,372	,320	,376
	Sig. (2-tailed)	,349	,002	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,002	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 7 onderschrijft	Correlation Coefficient	,224	,331	,303	,484	,379	,528	,562	,411	,320	,375
	Sig. (2-tailed)	,035	,002	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u	Correlation Coefficient	,238	,340	,390	,480	,395	,411	,455	,431	,365	,415

waarde 8 onderschrijft	Sig. (2- tailed)	,025	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 9 onderschrijft	Correlation Coefficient	,233	,433	,431	,533	,493	,458	,437	,495	,399	,446
	Sig. (2- tailed)	,028	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 10 onderschrijft	Correlation Coefficient	,244	,435	,448	,520	,493	,487	,411	,489	,402	,454
	Sig. (2- tailed)	,021	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

Tabel 24

Correlatieonderschrijven 10 waardenvraag 8

		vr. 8 waarde 1	vr.8 waarde 2	vr. 8 waarde 3	vr. 8 waarde 4	vr. 8 waarde 5	vr.8 waarde 6	vr. 8 waarde 7	vr. 8 waarde 8	vr. 8 waarde 9	vr. 8 waarde 10
13Geef aan in welke mate u waarde 1 onderschrijft	Correlation Coefficient	,601	,408	,325	,318	,465	,288	,353	,262	,222	,385
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,002	,002	,000	,006	,001	,013	,036	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 2 onderschrijft	Correlation Coefficient	,259	,445	,404	,392	,350	,410	,400	,316	,285	,394
	Sig. (2- tailed)	,014	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,003	,007	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 3 onderschrijft	Correlation Coefficient	,266	,494	,455	,485	,406	,389	,482	,463	,375	,471
	Sig. (2- tailed)	,012	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 4 onderschrijft	Correlation Coefficient	,293	,485	,402	,542	,434	,485	,455	,413	,420	,489
	Sig. (2- tailed)	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 5 onderschrijft	Correlation Coefficient	,314	,427	,467	,447	,483	,503	,458	,417	,437	,338
	Sig. (2- tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 6 onderschrijft	Correlation Coefficient	,253	,401	,474	,456	,333	,436	,415	,401	,438	,327
	Sig. (2- tailed)	,017	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,002
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 7 onderschrijft	Correlation Coefficient	,341	,462	,473	,533	,383	,591	,550	,503	,442	,398
	Sig. (2- tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

13 Geef aan in welke mate u waarde 8 onderschrijft	Correlation Coefficient	,339	,410	,453	,394	,352	,427	,391	,531	,304	,371
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,004	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 9 onderschrijft	Correlation Coefficient	,334	,547	,480	,531	,421	,487	,443	,428	,434	,529
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 10 onderschrijft	Correlation Coefficient	,342	,532	,517	,492	,413	,522	,417	,469	,349	,496
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

Tabel 25

Correlatieonderschrijven 10 waarden vraag 9.

		vr. 9 waarde 1	vr.9 waarde 2	vr. 9 waarde 3	vr. 9 waarde 4	vr. 9 waarde 5	vr.9 waarde 6	vr. 9 waarde 7	vr. 9 waarde 8	vr. 9 waarde 9	vr. 9 waarde 10
13Geef aan in welke mate u waarde 1 onderschrijft	Correlation Coefficient	,549	,352	,230	,202	,335	,469	,428	,328	,287	,286
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,030	,058	,001	,000	,000	,002	,006	,007
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 2 onderschrijft	Correlation Coefficient	,361	,393	,436	,406	,410	,550	,504	,427	,389	,452
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 3 onderschrijft	Correlation Coefficient	,346	,380	,479	,421	,422	,543	,478	,427	,431	,461
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 4 onderschrijft	Correlation Coefficient	,311	,353	,382	,390	,475	,560	,380	,367	,355	,362
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 5 onderschrijft	Correlation Coefficient	,388	,463	,459	,502	,504	,672	,464	,449	,414	,408
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 6 onderschrijft	Correlation Coefficient	,229	,408	,406	,394	,341	,500	,299	,321	,282	,299
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,000	,000	,001	,000	,004	,002	,007	,004
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 7 onderschrijft	Correlation Coefficient	,447	,492	,487	,473	,508	,682	,535	,434	,442	,372
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 8 onderschrijft	Correlation Coefficient	,376	,409	,472	,474	,460	,539	,475	,451	,442	,438
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 9 onderschrijft	Correlation Coefficient	,271	,346	,434	,363	,375	,475	,411	,322	,386	,359
	Sig. (2-tailed)	,010	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,001
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 10 onderschrijft	Correlation Coefficient	,351	,363	,458	,410	,409	,549	,445	,414	,400	,438
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

Tabel 26
Correlatieonderschrijven 10 waardenvraag 10

		vr. 10 waarde 1	vr.10 waarde 2	vr. 10 waarde 3	vr. 10 waarde 4	vr. 10 waarde 5	vr.10 waarde 6	vr. 10 waarde 7	vr. 10waarde 8	vr. 10 waarde 9	vr. 10 waarde 10
13Geef aan in welke mate u waarde 1 onderschrijft	Correlation Coefficient	,611	,494	,382	,314	,463	,351	,296	,339	,350	,374
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,003	,000	,001	,005	,001	,001	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 2 onderschrijft	Correlation Coefficient	,443	,579	,473	,489	,460	,509	,438	,471	,501	,467
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 3 onderschrijft	Correlation Coefficient	,446	,579	,521	,476	,498	,531	,449	,509	,548	,513
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 4 onderschrijft	Correlation Coefficient	,455	,473	,440	,470	,526	,503	,399	,465	,515	,475
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 5 onderschrijft	Correlation Coefficient	,544	,523	,559	,546	,590	,495	,490	,490	,572	,482
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 6 onderschrijft	Correlation Coefficient	,299	,405	,434	,463	,418	,447	,360	,342	,402	,312
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000	,003
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u	Correlation Coefficient	,555	,618	,651	,531	,571	,578	,553	,540	,586	,525

waarde 7 onderschrijft	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 8 onderschrijft	Correlation Coefficient	,501	,542	,532	,479	,521	,465	,480	,549	,574	,516
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 9 onderschrijft	Correlation Coefficient	,427	,490	,422	,389	,418	,454	,403	,447	,513	,440
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 10 onderschrijft	Correlation Coefficient	,474	,572	,524	,467	,494	,521	,453	,513	,575	,505
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

Tabel 27

Correlatie onderschrijven waarden vraag 11

		vr. 11 waarde 1	vr.11 waarde 2	vr. 11 waarde 3	vr. 11 waarde 4	vr. 11 waarde 5	vr.11 waarde 6	vr. 11 waarde 7	vr. 11 waarde 8	vr. 11 waarde 9	vr. 11 waarde 10
13Geef aan in welke mate u waarde 1 onderschrijft	Correlation Coefficient	,398	,299	,240	,194	,199	,169	,167	,256	,250	,158
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,023	,069	,061	,114	,118	,016	,018	,140
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 2 onderschrijft	Correlation Coefficient	,178	,216	,260	,076	,100	,180	,190	,219	,186	,199
	Sig. (2-tailed)	,096	,042	,014	,478	,351	,091	,074	,039	,081	,061
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 3 onderschrijft	Correlation Coefficient	,206	,271	,333	,078	,093	,165	,262	,306	,237	,289
	Sig. (2-tailed)	,053	,010	,001	,465	,386	,121	,013	,004	,025	,006
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 4 onderschrijft	Correlation Coefficient	,246	,313	,329	,231	,230	,187	,261	,317	,324	,334
	Sig. (2-tailed)	,020	,003	,002	,030	,030	,080	,013	,002	,002	,001
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 5 onderschrijft	Correlation Coefficient	,287	,302	,371	,174	,200	,157	,244	,318	,274	,270
	Sig. (2-tailed)	,006	,004	,000	,103	,060	,141	,021	,002	,009	,011
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 6 onderschrijft	Correlation Coefficient	,104	,212	,267	,116	,154	,172	,251	,198	,175	,159
	Sig. (2-tailed)	,330	,046	,011	,279	,149	,107	,018	,062	,101	,137
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u	Correlation Coefficient	,301	,359	,421	,236	,235	,204	,370	,344	,378	,353

waarde 7 onderschrijft	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,000	,026	,027	,055	,000	,001	,000	,001
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 8 onderschrijft	Correlation Coefficient	,316	,348	,361	,234	,264	,224	,389	,457	,320	,338
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,001	,027	,012	,034	,000	,000	,002	,001
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 9 onderschrijft	Correlation Coefficient	,208	,321	,326	,162	,135	,112	,259	,314	,256	,241
	Sig. (2-tailed)	,051	,002	,002	,129	,207	,294	,014	,003	,015	,023
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 10 onderschrijft	Correlation Coefficient	,214	,311	,325	,155	,188	,169	,294	,336	,286	,292
	Sig. (2-tailed)	,044	,003	,002	,148	,078	,113	,005	,001	,007	,006
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

Tabel 28
Correlatieonderschrijven 10 waarden vraag12

		vr. 12 waarde 1	vr.12 waarde 2	vr. 12 waarde 3	vr. 12 waarde 4	vr. 12 waarde 5	vr.12 waarde 6	vr. 12 waarde 7	vr. 12 waarde 8	vr. 12 waarde 9	vr. 12 waarde 10
13Geef aan in welke mate u waarde 1 onderschrijft	Correlation Coefficient	,614	,410	,401	,336	,302	,270	,244	,274	,343	,326
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,004	,010	,021	,009	,001	,002
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 2 onderschrijft	Correlation Coefficient	,300	,316	,277	,252	,242	,286	,161	,236	,310	,259
	Sig. (2-tailed)	,004	,003	,009	,017	,023	,007	,132	,026	,003	,014
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 3 onderschrijft	Correlation Coefficient	,326	,312	,395	,365	,369	,357	,247	,347	,431	,393
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,000	,000	,000	,001	,020	,001	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 4 onderschrijft	Correlation Coefficient	,378	,370	,422	,383	,397	,376	,331	,302	,387	,353
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,004	,000	,001
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 5 onderschrijft	Correlation Coefficient	,360	,263	,407	,397	,384	,413	,348	,298	,333	,335
	Sig. (2-tailed)	,001	,013	,000	,000	,000	,000	,001	,005	,001	,001
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 6 onderschrijft	Correlation Coefficient	,169	,174	,348	,329	,346	,411	,240	,196	,258	,223
	Sig. (2-tailed)	,113	,102	,001	,002	,001	,000	,024	,066	,015	,035
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u	Correlation Coefficient	,335	,322	,540	,412	,412	,495	,438	,341	,446	,469

waarde 7 onderschrijft	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 8 onderschrijft	Correlation Coefficient	,257	,286	,384	,320	,307	,304	,227	,339	,345	,368
	Sig. (2-tailed)	,015	,007	,000	,002	,003	,004	,032	,001	,001	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 9 onderschrijft	Correlation Coefficient	,378	,379	,396	,370	,366	,371	,271	,347	,410	,370
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,010	,001	,000	,000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
13 Geef aan in welke mate u waarde 10 onderschrijft	Correlation Coefficient	,366	,335	,377	,332	,344	,323	,227	,296	,386	,344
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,001	,001	,002	,032	,005	,000	,001
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89