

Rapportage

Medewerkersonderzoek

In opdracht van Stichting INOS
Contactpersoon Mevrouw D. van den Bogaard

Utrecht, december 2014
DUO Onderwijsonderzoek
drs. Vincent van Grinsven
drs. Madelon van Duren

Postbus 681
3500 AR Utrecht
telefoon: 030 263 1080
e-mail: info@duo-onderwijsonderzoek.nl
website: www.duo-onderwijsonderzoek.nl

Inhoudsopgave

- 1. Inleiding 2
- 2. Doelstellingen van het onderzoek 3
- 3. Onderzoeksopzet 4
- 4 MANAGEMENT SUMMARY 8
 - 4.1 Management summary 8
 - 4.2 Aanbevelingen 11
- 5 ONDERZOEKSRESULTATEN 13
 - 5.1 Overall beeld Stichting INOS 13
 - 5.2 Hoofdaspecten nader bekeken 30
- 6. Achtergrondkenmerken van de medewerkers 51

1. Inleiding

Stichting INOS wil inzicht in de tevredenheid, de betrokkenheid en de motivatie van de medewerkers van de school. Tegen deze achtergrond heeft Stichting INOS in november 2014 een Medewerkersonderzoek laten uitvoeren.

In deze rapportage worden de resultaten van het onderzoek beschreven.

2. Doelstellingen van het onderzoek

De onderzoeksdoelstellingen van het Medewerkersonderzoek luiden als volgt:

- *Achterhalen hoe de medewerkers (OP en OOP) het werken bij Stichting INOS ervaren en hoe tevreden zij daarmee zijn.*
- *Achterhalen hoe betrokken en gemotiveerd de medewerkers van Stichting INOS zijn.*
- *Achterhalen hoe Stichting INOS scoort ten opzichte van de landelijke PO-cijfers.*
- *Achterhalen wat de verbeterpunten voor Stichting INOS zijn vanuit het perspectief van de medewerkers.*

De uitkomsten van het onderzoek bieden Stichting INOS houvast bij het nemen van maatregelen voor het verhogen van het werkplezier, de tevredenheid, de betrokkenheid en de (werkgerelateerde) motivatie van de medewerkers. Uiteraard zijn dat geen doelen op zich. Uitgangspunt is dat het verhogen van het werkplezier, de betrokkenheid en de motivatie van medewerkers uiteindelijk een positieve uitwerking zal hebben op het functioneren van de school en uiteindelijk op de tevredenheid van leerlingen en ouders. Het onderzoek levert een overzicht op van de verbeterpunten voor Stichting INOS, maar ook van de sterke punten van Stichting INOS (dissatisfiers én satisfiers).

3. Onderzoeksopzet

Onderzoeksmethode

Medewerkersonderzoek dient te worden verricht op een manier die het de medewerker mogelijk maakt om rustig over de beantwoording van de vragen na te denken.

De medewerkers van Stichting INOS zijn, door middel van een e-mail, uitgenodigd voor het onderzoek. Deze e-mail bevatte een link/persoonlijke inlogcode waarmee men – na erop te klikken - direct in de online vragenlijst terecht kwam. Vervolgens zijn er twee digitale reminders gestuurd naar de medewerkers die de vragenlijst na verloop van tijd nog niet (helemaal) hadden ingevuld.

Vragenlijst

Er is gebruik gemaakt van de basisvragenlijst Medewerkersonderzoek primair onderwijs. Stichting INOS heeft de mogelijkheid gekregen om de terminologie van de vragenlijst aan te passen aan de terminologie die op school wordt gebruikt. Daarnaast heeft Stichting INOS gebruik gemaakt van de mogelijkheid om schoolspecifieke vragen toe te voegen (het Pluspakket). De schoolspecifieke vragen worden alleen de schoolrapportages besproken en niet in deze rapportage op stichtingsniveau.

Onderzoeksgroepen en respons

Het onderzoek is gehouden onder alle 1258 medewerkers van Stichting INOS. Uiteindelijk hebben 1063 medewerkers de vragenlijst ingevuld, wat een respons oplevert van 84%. De respons is als volgt verdeeld (zie tabel op de volgende pagina):

	Uitgenodigd	Netto respons	Respons percentage
Stichting INOS	1258	1063	84%
KBS John F. Kennedy	46	35	76%
KBS De Horizon	28	28	100%
KBS Jacinta	31	26	84%
KBS De Burchtgaarde	16	16	100%
KBS De Spoorzoeker	26	21	81%
KBS Olympia	24	18	75%
KBS De Eerste Rith	37	24	65%
KBS De Kievitsloop	17	16	94%
KBS Sinte Maerte	60	53	88%
KBS Effen	10	9	90%
KBS De Boomgaard	70	59	84%
KBS Weilust	40	38	85%
KBS De Weerijis	18	13	72%
KBS Petrus en Paulus	46	39	85%
KBS De Parel	31	27	87%
KBS De Wegwijzer	24	24	100%
KBS Helder Camara	34	34	100%
KBS De Driezwing	17	14	82%
Ons SBO	73	55	75%
Openluchtschool Breda	30	27	90%
Mytylschool De Schalm SO	44	30	68%
Mytylschool De Schalm VSO	54	42	78%
KBS De Zandberg	66	52	79%
Liduina SO	74	60	81%
Liduina VSO	97	89	92%
KBS De Griffioen	65	52	80%
KBS De Werft	22	20	91%
KBS St. Joseph	36	28	78%
KBS De Liniedoorn	21	18	86%
KBS De Rosmolen	16	16	100%
KBS De Wisselaar	31	27	87%
Flexinos	35	34	97%
Bestuursbureau Stichting INOS	19	19	100%

Leeswijzer

In **hoofdstuk 5** gaan we in op de bevindingen uit het onderzoek. We beginnen in paragraaf 5.1 met de beschrijving van het overkoepelende beeld, de hoofdlijnen.

In **paragraaf 5.2** worden de hoofdlijnen verder uitgewerkt. Dat gebeurt steeds op een uniforme manier. Allereerst worden de gemiddelde scores (op de in dit onderzoek gehanteerde 10-puntsschaal) weergegeven. Vervolgens gaan we in op de procentuele verdeling tussen de medewerkers die over de verschillende aspecten positief of juist negatief gestemd zijn. In **paragraaf 5.3** komen de Matchpointmedewerkers kort aan bod. Hun resultaten worden in een apart geleverde rapportage uitgebreider behandeld.

Hoofdstuk 6 biedt een weergave van de achtergrondkenmerken van de medewerkers die de vragenlijst hebben ingevuld.

Interpretatie van de resultaten

De vragenlijst bestaat voor het merendeel uit stellingen waar de medewerkers het mee eens of oneens kunnen zijn. Een stelling luidt bijvoorbeeld: *Ik ben tevreden met mijn secundaire arbeidsvoorwaarden*. Medewerkers kunnen antwoorden met: helemaal mee oneens, mee oneens, niet mee eens/niet mee oneens, mee eens en helemaal mee eens.

We kennen aan de antwoorden een waarde toe ('1' voor helemaal mee oneens tot '5' voor helemaal mee eens). Deze scores herberekenen we naar een schaal die loopt van 1 tot en met 10. Hiertoe wordt de volgende formule gebruikt: $2,25 \times (\text{score} - 1) + 1$. Hiermee krijgt het antwoord 'helemaal mee oneens' een waarde 1 en 'helemaal mee eens' een waarde 10. Per aspect/stelling berekenen we vervolgens de gemiddelde score. Het gemiddelde ligt tussen de '1' (als alle respondenten op het aspect/de stelling helemaal mee oneens hebben geantwoord) en '10' (als alle respondenten op het aspect/de stelling helemaal mee eens hebben geantwoord). Hoe hoger de score op een aspect/stelling is, des te positiever de medewerkers over dit aspect/deze stelling zijn.

We kijken vervolgens op verschillende manieren naar de resultaten:

1 De gemiddelde scores per hoofd- en deelaspect

Aan de antwoordcategorieën kennen we een waarde toe. '1' voor helemaal mee oneens tot '10' voor 'helemaal mee eens'. Per voorgelegd aspect berekenen we vervolgens de gemiddelde score. Als richtlijn bij de interpretatie van de gemiddelde scores op de hoofd- en deelaspecten bij medewerkertevredenheid gebruiken we de volgende indeling:

- Gemiddeld 8,2 of hoger: zeer goed / zeer tevreden;
- 7,8 tot en met 8,1: goed / tevreden;
- 7,3 tot en met 7,7: redelijk / redelijk tevreden;
- 6,5 tot en met 7,2: matig / matig tevreden;
- 6,4 en lager: zeer matig / slecht / niet tevreden.

2 Het percentage ontevreden medewerkers

De medewerkers die op de (positief geformuleerde) aspecten/stellingen – bijv. *Ik ben tevreden met mijn secundaire arbeidsvoorwaarden* - antwoorden met 'helemaal mee oneens' of 'mee oneens' kwalificeren wij als ontevreden medewerkers. Aspecten waarover 15% of meer van de medewerkers ontevreden is, typeren wij als knelpunt/aandachtspunt. De ervaring is dat als de gemiddelde score op een aspect 6,4 of lager is, er vaak sprake is van 15% of meer ontevreden medewerkers.

3 De benchmark

Om de resultaten te kunnen plaatsen, is gebruik gemaakt van een benchmark primair onderwijs. De benchmark is opgesteld op basis van onderzoek dat DUO Onderwijsonderzoek heeft verricht onder medewerkers in het primair onderwijs. De benchmark PO bevat de resultaten van ruim 5.000 medewerkers in het PO. Zie paragraaf 5.1.4 van deze rapportage.

4 De Prioriteitenmatrix

Zie paragraaf 5.1.3 van deze rapportage voor de analysetechniek die aan het opstellen van de prioriteitenmatrix ten grondslag ligt en de tekst en uitleg bij de prioriteitenmatrix.

5 De werkdrukbepalende aspecten

We hebben een indeling gemaakt van 'wat maakt dat leerkrachten een hoge werkdruk ervaren'. We hebben daartoe verschillende werkdrukaspecten onderscheiden, zoals **persoonlijke capaciteiten** van de leerkrachten, de **wijze van leidinggeven** op de school, de (fysieke, mentale en emotionele) **belasting** die het werk met zich mee brengt enzovoort. Zie paragraaf 5.2.13 van deze rapportage.

Door vanuit verschillende invalshoeken naar de resultaten te kijken, ontstaat een genuanceerde kijk op de onderzoeksresultaten.

4 MANAGEMENT SUMMARY

4.1 Management summary

4.1.1 Inleiding

In november 2014 is een medewerkersonderzoek verricht naar de tevredenheid van medewerkers van Stichting INOS. De meting onder de medewerkers heeft online plaatsgevonden (waarbij de medewerkers per e-mail werden uitgenodigd om de online vragenlijst in te vullen). Er is gebruik gemaakt van de basisvragenlijst Medewerkersonderzoek primair onderwijs, waarbij Stichting INOS de mogelijkheid heeft gekregen om de terminologie van de vragenlijst aan te passen aan de terminologie die op school wordt gebruikt. Daarnaast heeft Stichting INOS gebruik gemaakt van de mogelijkheid om schoolspecifieke vragen toe te voegen (het Pluspakket).

Van de 1258 medewerkers van Stichting INOS die een uitnodiging hebben ontvangen, hebben uiteindelijk 1063 medewerkers de vragenlijst ingevuld. Dit levert een respons op van 84%.

4.1.2 Interpretatie van de onderzoeksresultaten

Wij hanteren voor de interpretatie van de onderzoeksresultaten een aantal criteria.

Voor het bepalen van de succesfactoren hanteren wij de volgende drie criteria:

1. de gemiddelde score op een (hoofd- of deel)aspect: bij een 8,2 of hoger signaleren wij een succesfactor;
2. de benchmark primair onderwijs: indien Stichting INOS hoger scoort dan de benchmark (uitgedrukt in een '+' of in een '++') signaleren wij een succesfactor;
3. de prioriteitenmatrix: hoofdaspecten in kwadrant II (aspecten waar medewerkers tevreden over zijn en waaraan medewerkers veel belang hechten) zijn de 'sterke punten'.

Wij hanteren vier criteria voor het bepalen van de knelpunten:

1. de gemiddelde score op een (hoofd- of deel)aspect: bij een 6,4 of lager signaleren wij een knelpunt;
2. het percentage medewerkers dat ontevreden is over een bepaald (hoofd- of deel)aspect: bij 15% of meer ontevreden medewerkers signaleren wij een knelpunt;
3. de benchmark primair onderwijs: indien Stichting INOS lager scoort dan de benchmark (uitgedrukt in een '-' of in een '--') signaleren wij een knelpunt;
4. de prioriteitenmatrix: de verbeterpunten met een hoge prioriteit (kwadrant I) en de verbeterpunten met een lage prioriteit (kwadrant IV) verdienen de aandacht van de school.

4.1.3 Algemeen beeld

Op de volgende pagina volgt een overzichtstabel waarin de vier criteria voor het bepalen van de succesfactoren en knelpunten worden weergegeven.

In dit overzicht is per hoofdaspect aangegeven:

- de gemiddelde score
- de score uit de benchmark PO
- de afwijking ten opzichte van de benchmark
- het percentage ontevreden medewerkers
- het percentage tevreden medewerkers
- de plaats in de prioriteitenmatrix

	Gemiddelde	Benchmark PO	Afwijking t.o.v. de benchmark	Percentage ontevreden medewerkers	Percentage tevreden medewerkers	Plaats in de prioriteitenmatrix
Algemene tevredenheid werk	8.3	8.4	o	6 %	89 %	
Sfeer	8.2	8.5	-	3 %	90 %	Sterke punten
Inhoud van het werk	8.1	8.2	o	4 %	90 %	Sterke punten
Onderwijs	8.0	8.2	o	2 %	91 %	Sterke punten
Werkomstandigheden	8.0	7.9	o	3 %	89 %	Sterke punten
Samenwerking op school	7.9	8.0	o	4 %	87 %	Handhaven
Leidinggevende	7.7	7.9	o	7 %	77 %	Sterke punten
Persoonlijke ontwikkeling	7.6	7.6	o	6 %	80 %	Handhaven
Gesprekscyclus	7.5	7.1	+	6 %	76 %	Handhaven
College van Bestuur	7.3	6.2	++	4 %	73 %	Handhaven
Communicatie	7.0	7.4	-	11 %	69 %	Niet te positioneren
MR	7.0	6.5	++	5 %	65 %	
Katholieke identiteit	6.4	7.8	--	15 %	52 %	Verbeterpunten minder hoge prioriteit
Arbeidsvoorwaarden	6.3	6.5	o	19 %	53 %	Verbeterpunten minder hoge prioriteit
GMR	6.1	6.5	-	11 %	36 %	
Werkdruk	5.7	5.9	o	32 %	41 %	Verbeterpunten hoge prioriteit

Toelichting op 'Plaats in de prioriteitenmatrix':

- het hoofdaspect 'algemene tevredenheid werk' is niet in de prioriteitenmatrix opgenomen omdat dit de 'afhankelijke variabele' is in de regressieanalyse waarop de prioriteitenmatrix is gebaseerd (zie paragraaf 5.1.3 Verbeterprioriteiten).
- een hoofdaspect duiden we aan als 'niet te positioneren' als we het niet eenduidig aan één van de kwadranten in de prioriteitenmatrix kunnen toewijzen.
- de hoofdaspecten MR en GMR zijn niet in de prioriteitenmatrix opgenomen vanwege de geringe spreiding in de antwoorden en de daarmee te grote invloed op de regressieanalyse.

4.1.4 Werkdruk

Bekend is dat leerkrachten hun werkdruk als hoog ervaren. Om erachter te komen of leerkrachten van Stichting INOS afwijken van de landelijke PO-cijfers, hebben we een aanvullende risicoprofielanalyse gemaakt.

De 'risicoscore' mondt uit in drie risicogroepen:

1. Laag risico: de door leerkrachten ervaren werkdruk is ondergemiddeld en de leerkrachten beoordelen de eigen werkdruk als acceptabel;
2. Enig risico: de door leerkrachten ervaren werkdruk is gemiddeld of bovengemiddeld en de leerkrachten beoordelen de eigen werkdruk als acceptabel;
3. Hoog risico: de door leerkrachten ervaren werkdruk is gemiddeld of bovengemiddeld en de leerkrachten beoordelen de eigen werkdruk als niet acceptabel.

In de volgende tabel staat het resultaat van deze analyse voor de leerkrachten van Stichting INOS afgezet tegen de landelijke benchmark PO.

Risicogroep	% Stichting INOS	% benchmark PO
Laag risico	44%	42%
Enig risico	29%	33%
Hoog risico	26%	25%

4.2 Aanbevelingen

Voorop staat dat de medewerkers van de scholen van Stichting INOS zeer tevreden zijn met hun werk en met de school waar ze werken. Ze voelen zich zeer betrokken bij hun team, zijn trots op hun school en zouden, als zij voor de keuze zouden staan, opnieuw voor hun school kiezen. Over de sfeer, de inhoud van het werk, het onderwijs, de werkomstandigheden en de samenwerking op school zijn de medewerkers (zeer) tevreden.

Medewerkersonderzoek wordt echter met name verricht om te achterhalen waar mogelijkheden tot verbetering liggen voor de tevredenheid, betrokkenheid en motivatie van medewerkers.

De aanbevelingen richten zich op die hoofd- en deelaspecten die in het onderzoek als relatief zwak naar voren komen. Dit zijn:

- Werkdruk;
- GMR;
- Arbeidsvoorwaarden;
- Katholieke identiteit.

Werkdruk

Het hoofdaspect werkdruk is een belangrijk verbeterpunt binnen de scholen van Stichting INOS. We zien dat de medewerkers van de scholen ontevreden zijn over de werkdruk. Het hoofdaspect scoort gelijk aan de benchmark primair onderwijs, maar komt in de prioriteitenmatrix naar voren als een verbeterpunt met hoge prioriteit.

Binnen het hoofdaspect werkdruk zijn medewerkers (zeer) matig tevreden over alle onderscheiden deelaspecten. Het is belangrijk dat Stichting INOS en de scholen aandacht besteden aan (het verminderen van) de werkdruk. Hierbij kan worden gedacht aan het organiseren van een of meer themabijeenkomsten over werkdruk waarin medewerkers wordt gevraagd aan te geven waar de knelpunten zitten en samen te denken over oplossingen die in de praktijk haalbaar zijn en soelaas bieden. Ideeën als het vaker verspreiden van informatie via memo's, het verminderen van het aantal vergaderingen of het mogelijk maken om vergaderingen facultatief bij te wonen (onderwerpen zijn vaak niet voor alle medewerkers van belang) zodat meer tijd voor andere taken overblijft, zouden aan de orde kunnen komen.

GMR

Over de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) zijn de medewerkers zeer matig tevreden. Dit hoofdaspect scoort lager dan de benchmark primair onderwijs.

De medewerkers zijn niet tevreden over de zichtbaarheid van de GMR, over de communicatie vanuit de GMR, over de mate waarin de GMR hun belangen behartigt en over de bereikbaarheid van de GMR. Daarnaast zijn ze matig tevreden over de mate waarin de GMR een toegevoegde waarde heeft. Winst valt hier voor de GMR te behalen door de zichtbaarheid, de bereikbaarheid en de communicatie met de scholen onder de loep te nemen.

Arbeidsvoorwaarden

De medewerkers zijn ontevreden over de arbeidsvoorwaarden. Het hoofdaspect scoort gelijk aan de benchmark primair onderwijs, maar komt in de prioriteitenmatrix als verbeterpunt met minder hoge prioriteit naar voren. De onvrede met de arbeidsvoorwaarden richt zich voornamelijk op de mate waarin het salaris past bij het werk en op de wijze waarop de functiemix is ingevoerd op de scholen. Over de secundaire arbeidsvoorwaarden zijn de medewerkers matig tevreden.

Wat dit aspect betreft is Stichting INOS gehouden aan de CAO voor onderwijspersoneel. Om de beloning aan te laten sluiten bij de werkzaamheden van de medewerkers kan worden gekeken naar de mogelijkheden voor een vorm van prestatiebeloning die binnen de wettelijke kaders past. Binnen Stichting INOS zou men bijvoorbeeld met de medewerkers om tafel kunnen gaan om te bespreken hoe de medewerkers het liefst invulling geven aan de prestatiebeloning.

Daarnaast geven de medewerkers bij het hoofdaspect persoonlijke ontwikkeling aan ontevreden te zijn over de vooruitzichten op doorgroei binnen de school. Het zou goed zijn om tijdens gesprekken in de gesprekkencyclus meer in te gaan op de persoonlijke wensen van de medewerkers wat betreft hun doorgroei/verandering van functie binnen de school en/of Stichting INOS.

Katholieke identiteit

Over het algemeen zijn de medewerkers ontevreden over het hoofdaspect identiteit. Dit hoofdaspect scoort sterk lager dan de benchmark primair onderwijs en komt in de prioriteitenmatrix naar voren als een verbeterpunt met minder hoge prioriteit. De medewerkers zijn met name relatief ontevreden over het uitdragen van de identiteit door de medewerkers van de school, de identiteit in het onderwijs op school en de mate waarin men de identiteit terug ziet in de omgangsvormen tussen de medewerkers onderling en de leerlingen onderling. Hier zou eventueel extra aandacht aan besteed kunnen worden door middel van een themaweek of themadag waarin medewerkers tezamen kijken naar hoe de identiteit van de school beter zichtbaar kan worden gemaakt.

Algemeen

Als wij de deelaspecten bestuderen komen er nog een aantal punten naar voren waar Stichting INOS aandacht aan kan besteden om de tevredenheid van de medewerkers te verhogen.

We zien dat de medewerkers het gevoel hebben dat hun mening door het College van Bestuur (CvB) onvoldoende serieus wordt genomen. Winst valt hier te behalen door vanuit het CvB de banden met de medewerkers aan te halen.

Daarnaast zijn de medewerkers bij het hoofdaspect werkomstandigheden niet tot matig tevreden over de aandacht van de scholen voor het voorkomen van ziekteverzuim, over de ICT-middelen die zij tot hun beschikking hebben, over beschikbaarheid van financiële middelen voor hun werkzaamheden, over de aandacht voor het voorkomen van ziekteverzuim en over de werkplek wanneer ze niet voor de groep staan. Aangezien Stichting INOS zich moet houden aan een bepaald budget, zijn dit lastige aspecten om aan te pakken. Het kan daarom interessant zijn de medewerkers uit te dagen ideeën te geven voor het optimaal aanwenden van de beschikbare gelden. Ten slotte geven de medewerkers aan matig tevreden te zijn over de frequentie waarmee op hun school overlegd wordt en over de openheid en eerlijkheid van de communicatie op de scholen. Hier zou Stichting INOS ook aandacht aan kunnen besteden.

Aandacht voor de scholen

We zien (soms grote) verschillen tussen de scholen van Stichting INOS: scholen die relatief goed en scholen die relatief slecht scoren. De aparte schoolrapportages bevatten voor de scholen veel relevante informatie waarmee een plan van aanpak voor de school opgesteld kan worden, gericht op specifieke knelpunten van de school.

5 ONDERZOEKSRESULTATEN

5.1 Overall beeld Stichting INOS

5.1.1 Algemene tevredenheid

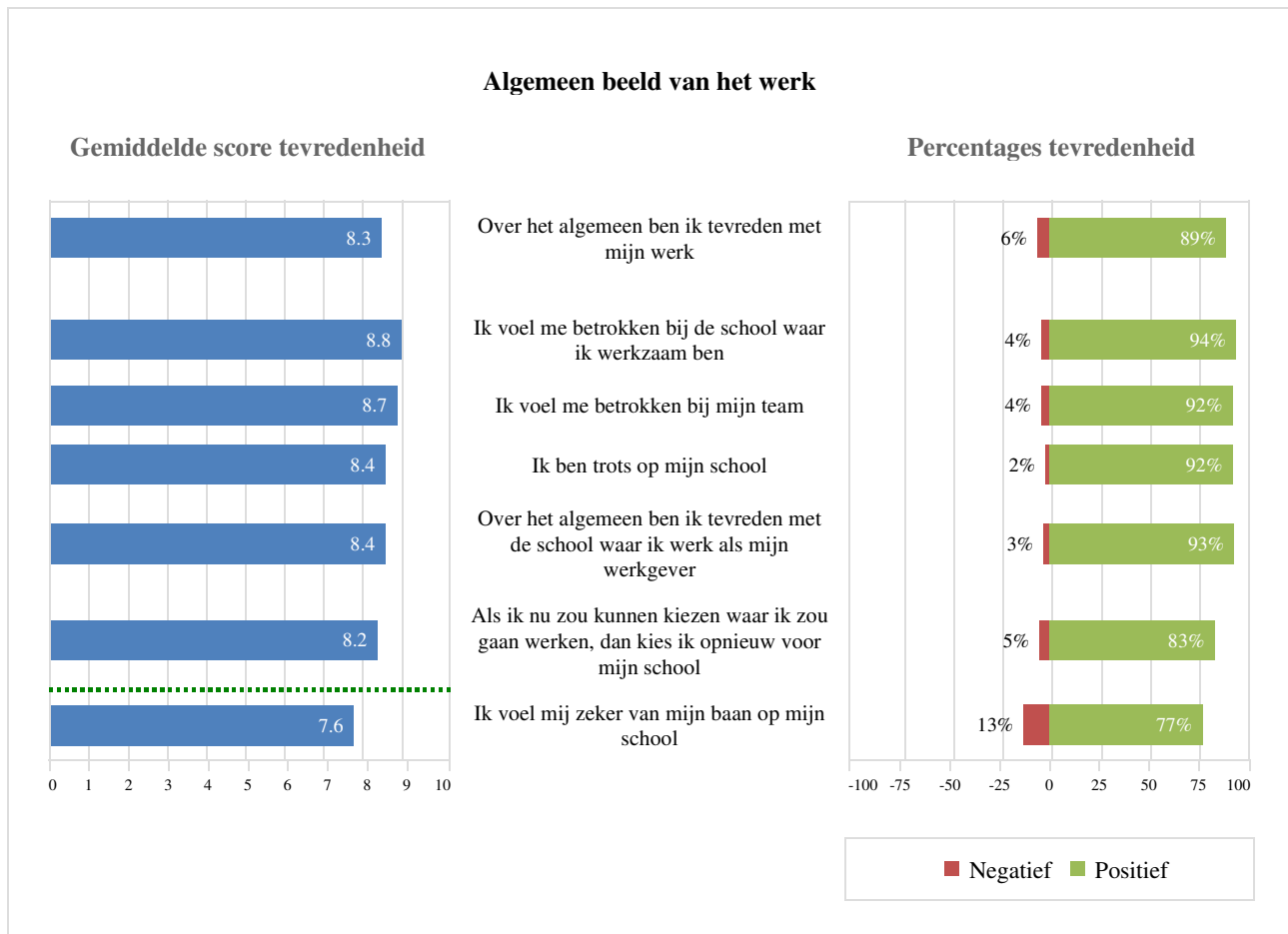
In de linker grafiek op de volgende pagina gaan we in op de gemiddelde score van de medewerkers op de verschillende aspecten.

Aspecten waarop Stichting INOS 'zeer goed' scoort, treft u boven de groene lijn aan. Treft u geen groene lijn aan, dan heeft Stichting INOS geen, dan wel uitsluitend 'zeer goede' scores gekregen. Beneden de rode lijn staan de aspecten waarop Stichting INOS een 'slechte' score krijgt. Treft u geen rode lijn aan, dan heeft Stichting INOS geen, dan wel uitsluitend 'slechte' scores gekregen.

In de rechter grafiek op de volgende pagina gaan we in op de procentuele verdeling tussen de medewerkers die over de verschillende aspecten positief (helemaal mee eens of mee eens) of juist negatief (mee oneens of helemaal mee oneens) gestemd zijn. De neutrale positie (niet mee eens, niet mee oneens) is niet in de grafiek opgenomen.

De medewerkers zijn zeer tevreden over hun betrokkenheid bij de school (8.8), over hun betrokkenheid bij het team (8.7), over de mate waarin zij trots zijn op hun school (8.4), met de school waar ze werken als werkgever (8.4) en over de loyaliteit die zij voelen naar hun school (het opnieuw kiezen om voor de school te gaan werken) (8.2).

Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers negatief gestemd zijn.



Positieve en negatieve punten

We hebben de medewerkers de volgende twee open vragen (zonder voorgecodeerde antwoordcategorieën) voorgelegd:

1. Wat vindt u de leukste aspecten van het werken op uw school?
2. Wat vindt u de minst leuke aspecten van het werken op uw school?

In de onderstaande twee tabellen staan de antwoorden die door relatief veel medewerkers zijn gegeven.

Als belangrijkste positieve punten werden genoemd:	%
Werken met de leerlingen	42%
Werken met de collega's/het team	11%
Bijbrengen van kennis/lesgeven/beste uit leerlingen halen	11%
Afwisseling in het werk/veelzijdigheid	9%
Inhoud van het werk	7%
Doelgroep	5%
Fijne open sfeer	3%
Uitdaging in het werk	2%
Veel vrijheid/zelfstandigheid in het werk	2%

Als belangrijkste negatieve punten werden genoemd:	%
Administratieve taken	35%
Werkdruk	12%
Vergaderingen	7%
Neventaken	5%
Niets	3%
Gebrekkige communicatie	3%
Slecht management/invloed directie	2%
Gebrekkige faciliteiten	2%
Slecht functionerende collega's/onsympathiek gedrag van collegas/team	2%
Te weinig tijd (bijv. voor zorgleerlingen)	2%
(Onverwachte) veranderingen/onzekerheid	2%
Contact met de ouders	2%

Eigen bijdrage aan de school

Daarnaast hebben we de medewerkers de volgende twee open vragen (zonder voorgecodeerde antwoordcategorieën) voorgelegd:

1. Kunt u drie acties/activiteiten noemen die u zelf zou kunnen oppakken waardoor de school (nog) beter gaat functioneren?
2. Kunt u drie acties/activiteiten noemen die uw school zou kunnen oppakken waardoor de school (nog) beter gaat functioneren?

In de onderstaande twee tabellen staan de antwoorden die door relatief veel medewerkers zijn gegeven.

Een compleet overzicht van de gecodeerde antwoorden treft u aan in de bijlage.

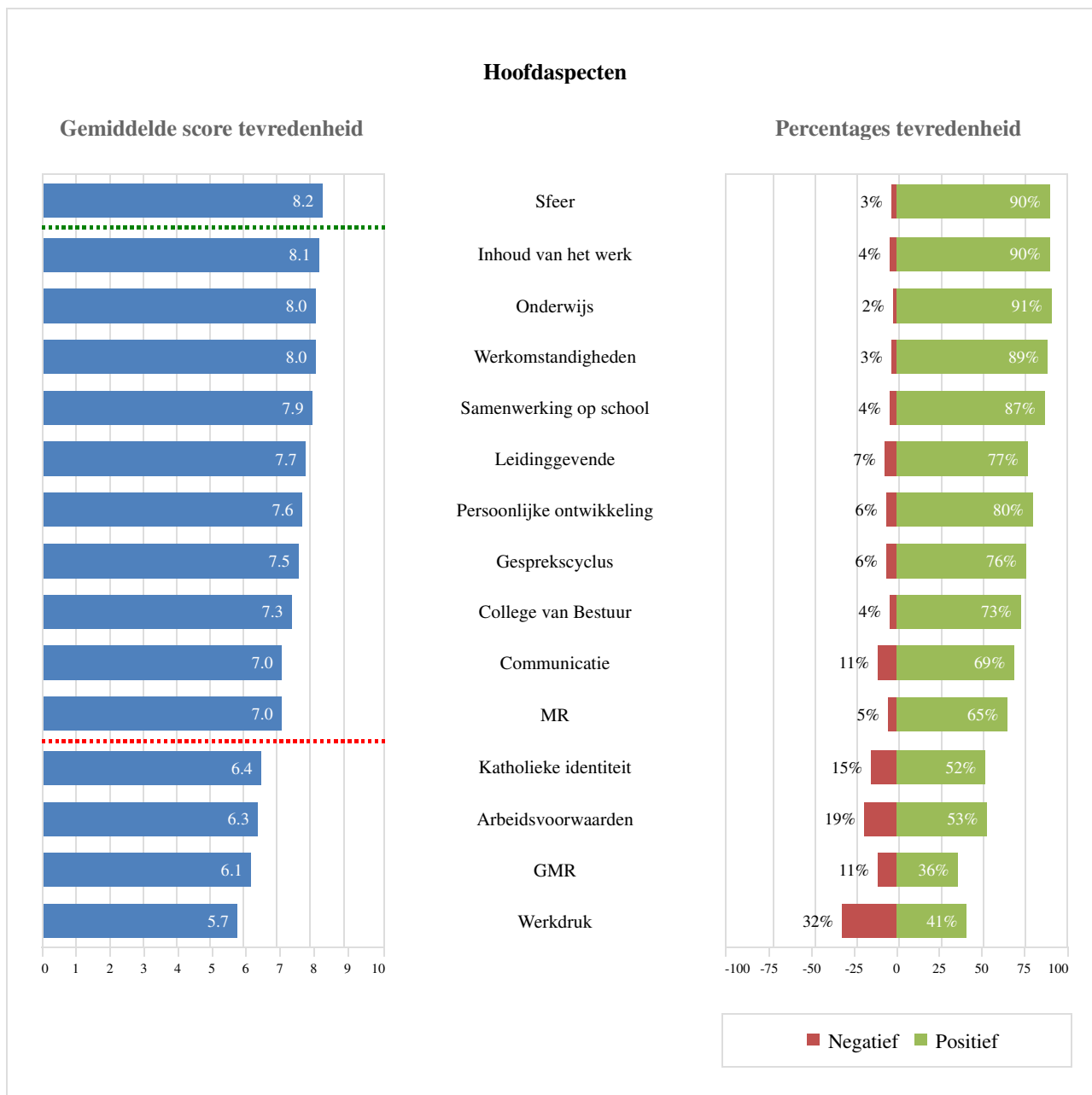
Als belangrijkste acties/activiteiten die <u>ze zelf</u> zouden kunnen oppakken, werden genoemd:	%
Collegialiteit verbeteren/teambuilding/betere samenwerking	13%
Interne communicatie verbeteren	9%
Tijdsindeling verbeteren	6%
Werken aan zelfontplooiing d.m.v. cursussen/opleidingen etc.	4%
Lesstof aanpassen /verbeteren	4%
Doe al genoeg/geen extra inbreng	3%
Externe communicatie verbeteren (contact met ouders e.d.)/ouderbetrokkenheid	2%
Persoonlijk evenwicht in de gaten houden/positief blijven	2%
Verdieping speciaal onderwijs	2%
Constructief zijn binnen ontwikkelingen in de school	2%

Als belangrijkste acties/activiteiten die <u>hun school</u> zou kunnen oppakken, werden genoemd:	%
Duidelijkheid/communicatie verbeteren	7%
Collegialiteit bevorderen/teambuilding/betere samenwerking	5%
Betere personeelsverdeling	4%
Minder/efficiënter vergaderen	4%
Contact met ouders verbeteren/ouders meer betrekken	3%
ICT verbeteren	3%
Niet alles aannemen/vaker nee zeggen	3%
Persoonlijke ontwikkeling (trainingen/cursussen)	2%
Focus meer op lesgeven leggen	2%
Uitstraling/promotie van school verbeteren	2%
Geen	2%
Meer handen in de klas/op school	2%
Meer inspraak leerkrachten	2%

5.1.2 Tevredenheid over de werkbelevingsaspecten (de hoofdaspecten)

De medewerkers zijn zeer tevreden over de sfeer (8.2).

Relatief veel medewerkers zijn negatief gestemd over de werkdruk (5.7; 32% negatief), over de GMR (6.1), over de arbeidsvoorwaarden (6.3; 19% negatief) en over de katholieke identiteit (6.4; 15% negatief).



In de onderstaande tabel zien we een uitsplitsing van de resultaten op de hoofdaspecten naar school.

Als de score 0,3 of meer **positief** afwijkt van Stichting INOS is deze score groen gekleurd, als de score 0,3 of meer **negatief** afwijkt van Stichting INOS is deze score rood gekleurd.

	Kbs John F. Kennedy	Kbs Weilust	Kbs De Zandberg	Kbs De Griffioen	Kbs De Werft	Kbs St. Joseph	Stichting INOS-totaal
Inhoud van het werk	8.1	7.0	8.3	8.2	8.5	8.0	8.1
Leidinggevende	8.3	8.6	7.5	8.5	8.8	7.7	7.7
Gesprekscyclus	8.0	7.9	7.7	6.4	8.0	7.9	7.5
College van Bestuur	7.5	8.1	7.0	6.9	7.4	7.6	7.3
Werkomstandigheden	8.1	8.0	7.6	7.5	8.8	7.7	8.0
Persoonlijke ontwikkeling	7.8	8.0	7.5	7.2	7.8	7.9	7.6
Arbeidsvoorwaarden	6.6	5.6	6.1	6.1	6.4	6.0	6.3
Samenwerking op school	7.2	8.2	7.4	7.7	9.3	7.8	7.9
Communicatie	6.8	7.7	6.6	6.9	8.1	6.4	7.0
Sfeer	7.9	8.4	8.2	8.6	9.7	8.6	8.2
Onderwijs	7.8	8.1	8.0	7.9	8.4	7.7	8.0
Katholieke identiteit	6.1	7.6	6.4	6.8	7.6	7.1	6.4
MR	7.7	7.1	7.1	6.9	7.6	7.2	7.0
GMR	6.7	6.1	5.8	6.3	6.2	6.4	6.1
Werkdruk	5.9	3.8	5.2	5.8	5.7	4.9	5.7

In de onderstaande tabel zien we een uitsplitsing van de resultaten op de hoofdaspecten naar school.

Als de score 0,3 of meer **positief** afwijkt van Stichting INOS is deze score groen gekleurd, als de score 0,3 of meer **negatief** afwijkt van Stichting INOS is deze score rood gekleurd.

	Kbs De Liniedoorn	Kbs De Rosmolen	Kbs De Wisselaar	Kbs De Horizon	Kbs Jacinta	Kbs De Burchtgaarde	Stichting INOS-totaal
Inhoud van het werk	8.3	9.3	7.8	8.1	7.6	7.8	8.1
Leidinggevende	6.9	7.9	7.2	9.3	8.3	8.2	7.7
Gesprekscyclus	7.0	7.9	6.9	8.5	7.5	8.0	7.5
College van Bestuur	8.1	7.1	7.8	7.5	7.3	7.8	7.3
Werkomstandigheden	7.9	9.0	7.8	8.5	7.6	8.2	8.0
Persoonlijke ontwikkeling	8.0	8.4	7.8	7.5	7.2	7.3	7.6
Arbeidsvoorwaarden	6.5	4.8	6.2	6.5	5.9	6.5	6.3
Samenwerking op school	8.0	9.1	7.6	7.9	7.4	9.3	7.9
Communicatie	7.6	8.0	6.7	7.4	7.0	7.9	7.0
Sfeer	8.5	9.1	7.8	9.4	8.0	8.7	8.2
Onderwijs	8.5	8.3	7.7	8.0	7.8	7.9	8.0
Katholieke identiteit	6.4	7.2	6.5	6.7	6.8	7.2	6.4
MR	7.2	6.2	7.2	6.6	7.3	6.8	7.0
GMR	7.1	6.4	5.4	6.3	6.3	4.9	6.1
Werkdruk	4.9	5.8	5.3	6.1	4.5	5.5	5.7

In de onderstaande tabel zien we een uitsplitsing van de resultaten op de hoofdaspecten naar school.

Als de score 0,3 of meer **positief** afwijkt van Stichting INOS is deze score groen gekleurd, als de score 0,3 of meer **negatief** afwijkt van Stichting INOS is deze score rood gekleurd.

	Kbs De Spoorzoeker	Kbs Olympia	Kbs De Eerste Rith	Kbs Kievitsloop	Kbs Sinte Maerte	Kbs Effen	Stichting INOS-totaal
Inhoud van het werk	8.8	8.4	7.9	8.9	8.0	8.6	8.1
Leidinggevende	8.4	6.3	7.0	7.6	8.4	8.6	7.7
Gesprekscyclus	8.3	6.0	6.9	7.1	7.2	8.1	7.5
College van Bestuur	8.2	7.8	7.3	6.9	7.1	8.0	7.3
Werkomstandigheden	8.5	7.8	8.6	9.1	8.3	9.2	8.0
Persoonlijke ontwikkeling	8.7	7.4	7.6	8.1	7.4	7.8	7.6
Arbeidsvoorwaarden	6.5	6.5	6.8	6.4	6.2	6.9	6.3
Samenwerking op school	7.4	6.8	8.3	8.5	8.7	9.2	7.9
Communicatie	7.1	6.3	6.8	7.6	7.4	8.6	7.0
Sfeer	9.2	7.8	8.4	8.7	9.2	9.2	8.2
Onderwijs	8.0	8.6	8.2	8.6	8.3	8.7	8.0
Katholieke identiteit	6.6	5.8	5.5	6.1	6.4	7.8	6.4
MR	7.2	6.1	7.4	7.9	6.8	8.2	7.0
GMR	6.8	6.3	6.2	5.9	5.5	6.1	6.1
Werkdruk	6.3	5.0	6.0	6.5	5.2	5.5	5.7

In de onderstaande tabel zien we een uitsplitsing van de resultaten op de hoofdaspecten naar school.

Als de score 0,3 of meer **positief** afwijkt van Stichting INOS is deze score groen gekleurd, als de score 0,3 of meer **negatief** afwijkt van Stichting INOS is deze score rood gekleurd.

	Kbs De Boomgaard	Kbs De Weerijis	Kbs Petrus en Paulus	Kbs De Parel	Kbs De Wegwijzer	Kbs Helder Camara	Stichting INOS-totaal
Inhoud van het werk	7.9	7.8	8.2	8.5	9.0	8.3	8.1
Leidinggevende	7.4	7.8	7.2	8.4	8.8	7.9	7.7
Gesprekscyclus	7.7	7.3	7.6	7.8	8.0	7.3	7.5
College van Bestuur	7.1	8.1	7.2	7.0	8.2	7.9	7.3
Werkomstandigheden	7.4	7.4	7.9	8.3	8.7	8.8	8.0
Persoonlijke ontwikkeling	7.9	7.6	7.5	8.1	7.3	7.8	7.6
Arbeidsvoorwaarden	6.3	6.5	6.5	6.9	6.0	6.6	6.3
Samenwerking op school	7.5	7.3	7.8	7.4	8.8	7.8	7.9
Communicatie	6.9	6.9	7.0	6.2	7.8	7.4	7.0
Sfeer	7.8	7.6	8.3	7.2	9.3	8.4	8.2
Onderwijs	7.6	7.8	8.2	7.8	8.8	8.3	8.0
Katholieke identiteit	5.5	6.5	6.7	6.9	7.4	6.5	6.4
MR	6.7	6.4	7.1	6.4	8.1	6.9	7.0
GMR	5.7	6.3	5.8	5.8	6.5	6.1	6.1
Werkdruk	5.4	5.5	5.7	6.0	5.7	6.1	5.7

In de onderstaande tabel zien we een uitsplitsing van de resultaten op de hoofdaspecten naar school.

Als de score 0,3 of meer **positief** afwijkt van Stichting INOS is deze score groen gekleurd, als de score 0,3 of meer **negatief** afwijkt van Stichting INOS is deze score rood gekleurd.

	Kbs De Driezwing	Ons SBO	Openluchtschool Breda SO	Mytyschool De Schalm SO	Mytyschool De Schalm VSO	Liduina SO	Liduina VSO	Stichting INOS-totaal
Inhoud van het werk	8.6	8.4	8.3	8.4	8.5	8.0	7.3	8.1
Leidinggevende	8.3	8.0	8.1	7.9	6.6	8.0	5.3	7.7
Gesprekscyclus	5.2	7.6	7.6	7.7	7.2	7.8	6.9	7.5
College van Bestuur	8.1	7.4	7.1	7.1	7.2	6.4	6.9	7.3
Werkomstandigheden	7.6	8.1	9.0	8.5	8.1	8.1	7.3	8.0
Persoonlijke ontwikkeling	8.1	8.1	7.6	7.8	7.5	6.6	6.9	7.6
Arbeidsvoorwaarden	6.9	7.3	6.1	6.1	6.7	6.0	6.0	6.3
Samenwerking op school	7.1	7.8	8.8	8.7	8.3	7.8	7.8	7.9
Communicatie	6.6	7.2	7.8	7.8	6.3	7.2	5.3	7.0
Sfeer	7.9	8.0	8.9	9.0	8.3	8.3	6.5	8.2
Onderwijs	6.9	7.7	8.7	8.1	8.1	8.0	7.7	8.0
Katholieke identiteit	7.1	5.8	6.8	5.9	5.6	5.9	5.8	6.4
MR	7.3	7.2	7.4	7.8	7.2	6.3	6.1	7.0
GMR	6.0	6.5	6.5	6.5	6.4	5.8	5.8	6.1
Werkdruk	6.6	6.1	7.3	6.1	6.4	6.3	5.5	5.7

In de onderstaande tabel zien we een uitsplitsing van de resultaten op de hoofdaspecten naar leeftijd.

Als de score 0,3 of meer **positief** afwijkt van Stichting INOS is deze score groen gekleurd, als de score 0,3 of meer **negatief** afwijkt van Stichting INOS is deze score rood gekleurd.

	24 jaar of jonger	25 tot en met 34 jaar	35 tot en met 44 jaar	45 tot en met 54 jaar	55 jaar of ouder	Stichting INOS-totaal
Inhoud van het werk	8.3	7.8	8.0	8.3	8.3	8.1
Leidinggevende	7.8	7.6	7.6	7.7	7.8	7.7
Gesprekscyclus	8.8	7.5	7.5	7.2	7.5	7.5
College van Bestuur	7.2	7.1	7.1	7.4	7.6	7.3
Werkomstandigheden	8.6	8.0	8.0	8.1	8.0	8.0
Persoonlijke ontwikkeling	8.3	7.4	7.3	7.6	7.9	7.6
Arbeidsvoorwaarden	7.0	6.0	6.4	6.1	6.7	6.3
Samenwerking op school	8.6	7.7	7.8	8.2	8.0	7.9
Communicatie	7.1	6.9	6.8	7.0	7.1	7.0
Sfeer	8.5	8.2	8.0	8.5	8.2	8.2
Onderwijs	8.1	7.9	8.0	8.0	8.1	8.0
Katholieke identiteit	5.7	6.3	6.3	6.6	6.4	6.4
MR	7.6	7.0	7.0	7.0	6.8	7.0
GMR	6.3	6.1	6.0	6.0	6.1	6.1
Werkdruk	6.6	5.3	5.5	5.9	5.8	5.7

In de onderstaande tabel zien we een uitsplitsing van de resultaten op de hoofdaspecten naar geslacht.

Als de score 0,3 of meer **positief** afwijkt van Stichting INOS is deze score groen gekleurd, als de score 0,3 of meer **negatief** afwijkt van Stichting INOS is deze score rood gekleurd.

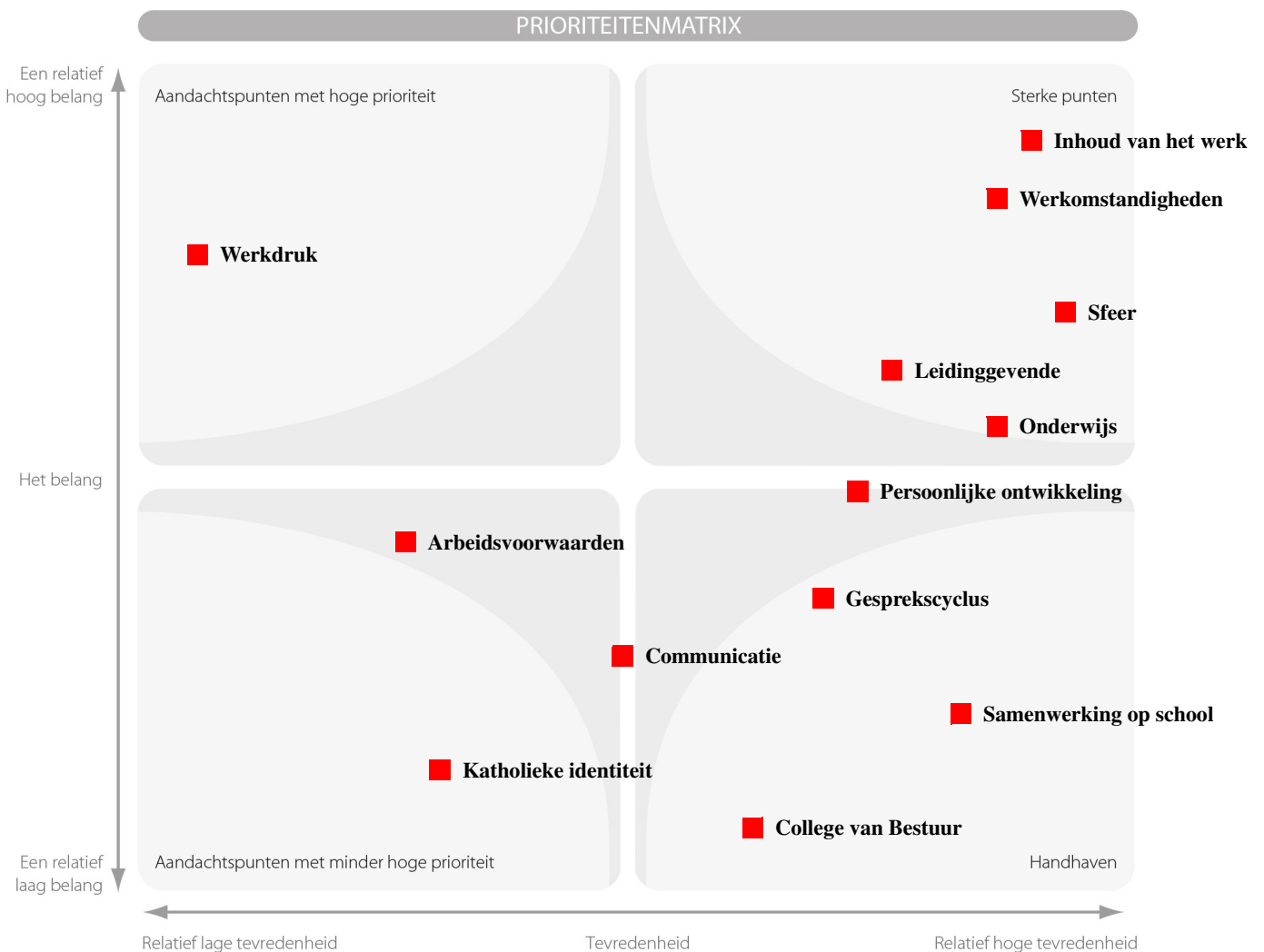
	Man	Vrouw	Stichting INOS-totaal
Inhoud van het werk	8.2	8.1	8.1
Leidinggevende	8.0	7.6	7.7
Gesprekscyclus	7.5	7.5	7.5
College van Bestuur	7.7	7.3	7.3
Werkomstandigheden	8.2	8.0	8.0
Persoonlijke ontwikkeling	7.6	7.6	7.6
Arbeidsvoorwaarden	6.1	6.4	6.3
Samenwerking op school	8.1	7.9	7.9
Communicatie	7.1	6.9	7.0
Sfeer	8.5	8.2	8.2
Onderwijs	7.9	8.0	8.0
Katholieke identiteit	6.5	6.4	6.4
MR	6.8	7.0	7.0
GMR	5.9	6.1	6.1
Werkdruk	6.1	5.6	5.7

5.1.3 Verbeterprioriteiten

Om de beoordeling van verschillende hoofdaspecten goed te kunnen interpreteren, is het nodig om, naast de tevredenheid van de medewerkers met de verschillende hoofdaspecten ook inzicht te krijgen in het belang van deze hoofdaspecten voor de medewerkers. Het betreft hier dan het vinden van een antwoord op een vraag als: hoe belangrijk is de tevredenheid van medewerkers met ‘de arbeidsvoorwaarden’ in vergelijking met bijvoorbeeld de tevredenheid van medewerkers met ‘de werkomstandigheden’? Immers: een lage tevredenheidsscore op een hoofdaspect dat van weinig belang blijkt voor de medewerkers vraagt een andere/lagere prioriteit van de school dan een lage tevredenheidsscore op een aspect dat voor medewerkers juist van groot belang blijkt te zijn.

Het belang van een hoofdaspect voor de medewerkers bepalen we door de correlatie/de samenhang te berekenen tussen de algemene tevredenheid van de medewerkers met hun werk enerzijds en de tevredenheid van de medewerkers met de verschillende hoofdaspecten anderzijds (met behulp van een zogeheten meervoudige regressieanalyse). De aanname daarbij is dat hoe sterker de correlatie/de samenhang tussen het hoofdaspect en de algemene tevredenheid is, hoe belangrijker het hoofdaspect kennelijk is voor de medewerkers.

Op basis van ‘belangscores’ (die we dus bepalen aan de hand van een meervoudige regressieanalyse) en ‘tevredenheidsscores’ stellen we een prioriteitenmatrix op met vier kwadranten.



De 4 kwadranten hebben de volgende betekenis:

VERBETERPUNTEN HOGE PRIORITEIT	STERKE PUNTEN
<p>In dit kwadrant staan de hoofdaspecten waar de medewerkers <u>relatief ontevreden</u> over zijn en waar zij <u>relatief veel belang</u> aan hechten (deze hoofdaspecten spelen een belangrijke rol bij de algemene tevredenheid van de medewerkers). Op deze hoofdaspecten valt veel winst te behalen in termen van medewerkertevredenheid en – betrokkenheid.</p> <p>Hoofdaspecten in dit kwadrant verdienen nadrukkelijk de aandacht van de school.</p> <p>Het gaat om de volgende hoofdaspecten: Werkdruk.</p>	<p>In dit kwadrant staan de hoofdaspecten waar de medewerkers <u>relatief tevreden</u> over zijn en waar zij <u>relatief veel belang</u> aan hechten (deze hoofdaspecten spelen een belangrijke rol bij de algemene tevredenheid van de medewerkers). Dit zijn de sterke punten, de succesfactoren van de school.</p> <p>Het gaat om de volgende hoofdaspecten: Inhoud van het werk, Leidinggevende, Werkomstandigheden, Sfeer, Onderwijs.</p>
VERBETERPUNTEN MINDER HOGE PRIORITEIT	HANDHAVEN
<p>In dit kwadrant staan de hoofdaspecten waar de medewerkers <u>relatief ontevreden</u> over zijn en waar zij <u>relatief weinig belang</u> aan hechten (deze hoofdaspecten spelen een ondergeschikte rol bij de algemene tevredenheid van de medewerkers). Op deze hoofdaspecten valt minder winst te behalen in termen van medewerkertevredenheid en – betrokkenheid.</p> <p>Hoofdaspecten in dit kwadrant behoeven minder aandacht van de school, maar dienen wel bewaakt te worden. Er kan zich immers een situatie voordoen waarin het belang van deze hoofdaspecten voor de medewerkers toeneemt.</p> <p>Het gaat om de volgende hoofdaspecten: Arbeidsvoorwaarden, Katholieke identiteit.</p>	<p>In dit kwadrant staan de hoofdaspecten waar de medewerkers <u>relatief tevreden</u> over zijn en waar zij <u>relatief weinig belang</u> aan hechten (deze hoofdaspecten spelen een ondergeschikte rol bij de algemene tevredenheid van de medewerkers).</p> <p>De hoofdaspecten in dit kwadrant behoeven weinig aandacht van de school.</p> <p>Het gaat om de volgende hoofdaspecten: Gesprekscyclus, College van Bestuur, Persoonlijke ontwikkeling, Samenwerking op school.</p>

5.1.4 Benchmark primair onderwijs

In de onderstaande tabel benchmarken we de scores op de hoofdaspecten met de scores voor het primair onderwijs.

Stichting INOS scoort op de volgende hoofdaspecten (sterk) hoger dan gemiddeld, dat wil zeggen (sterk) hoger dan de benchmark primair onderwijs: Gesprekscyclus, College van Bestuur en MR.

Stichting INOS scoort op de volgende hoofdaspecten (sterk) lager dan de benchmark primair onderwijs: Sfeer, Communicatie, Katholieke identiteit en GMR.

	Gemiddelde score van Stichting INOS	Benchmark PO	Afwijking t.o.v. de benchmark
Algemene tevredenheid werk	8.3	8.4	o
Sfeer	8.2	8.5	-
Inhoud van het werk	8.1	8.2	o
Onderwijs	8.0	8.2	o
Werkomstandigheden	8.0	7.9	o
Samenwerking op school	7.9	8.0	o
Leidinggevende	7.7	7.9	o
Persoonlijke ontwikkeling	7.6	7.6	o
Gesprekscyclus	7.5	7.1	+
College van Bestuur	7.3	6.2	++
Communicatie	7.0	7.4	-
MR	7.0	6.5	++
Katholieke identiteit	6.4	7.8	--
Arbeidsvoorwaarden	6.3	6.5	o
GMR	6.1	6.5	-
Werkdruk	5.7	5.9	o

De schaal heeft de volgende betekenis:

-- = sterk lager/slechter dan de benchmark (verschil van 0,5 of meer)

- = lager/slechter dan de benchmark (verschil van 0,3 of 0,4)

0 = (ongeveer) gelijk aan de benchmark (verschil van 0,2 of minder)

+ = hoger/beter dan de benchmark (verschil van 0,3 of 0,4)

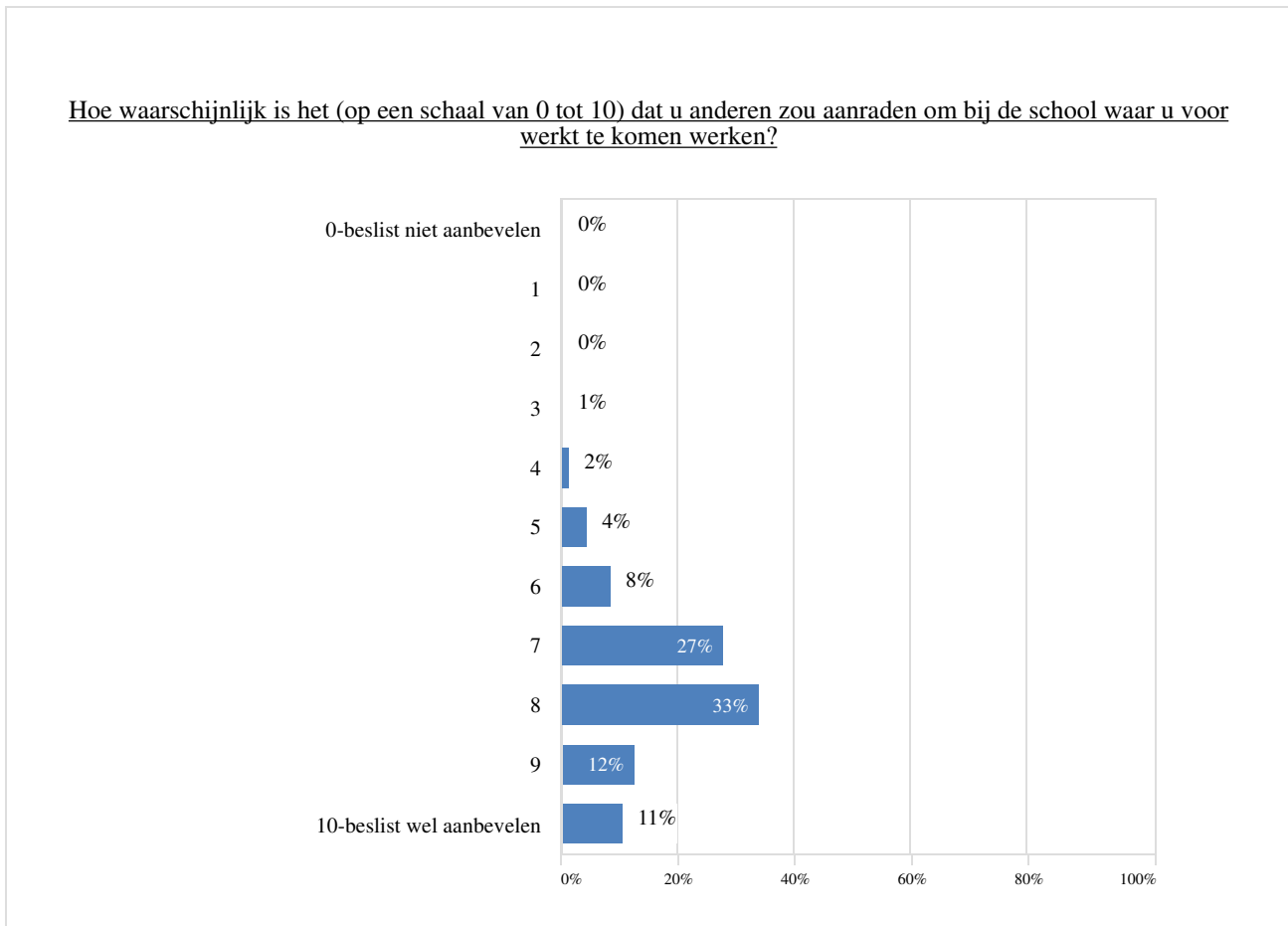
++ = sterk hoger/beter dan de benchmark (verschil van 0,5 of meer)

5.1.5 Loyaliteit

We meten de loyaliteit van de medewerkers van Stichting INOS met behulp van de zogeheten Net Promotor Score (NPS).

Aan alle medewerkers is de vraag voorgelegd 'Hoe waarschijnlijk is het (op een schaal van 0 tot 10) dat u anderen zou aanraden om bij Stichting INOS te komen werken?' Hierbij staat een 0 voor 'ik zal Stichting INOS beslist niet aanraden' en een 10 voor 'ik zal Stichting INOS beslist wel aanraden'.

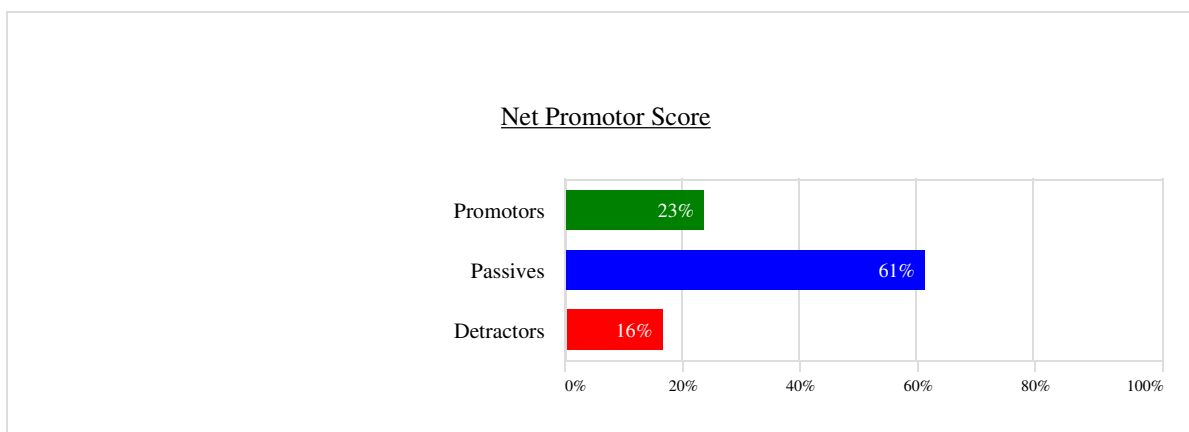
De onderstaande grafiek laat de resultaten op deze vraag zien.



Op basis van de loyaliteitsvraag zijn de medewerkers in te delen in drie groepen;

1. **Promotors** (score 9-10): dit zijn loyale medewerkers die Stichting INOS beslist aanraden aan anderen als potentiële werkgever;
2. **Passives** (score 7-8): dit zijn tevreden medewerkers die Stichting INOS desondanks niet actief aanraden aan anderen als potentiële werkgever;
3. **Detractors** (score 0-6): dit zijn niet-loyale, ontevreden medewerkers die Stichting INOS zeker niet aanraden aan anderen als potentiële werkgever en die mogelijk een bijdrage leveren aan een negatieve beeldvorming over Stichting INOS.

De verdeling voor Stichting INOS is als volgt:



Aan de hand van deze indeling berekenen we de Net Promotor Score (NPS): percentage Promotors -/- percentage Detractors. Daarmee geeft de NPS de verhouding tussen deze twee groepen weer. Een positieve NPS staat voor een gezond evenwicht tussen loyale en niet-loyale medewerkers. De NPS voor Stichting INOS is +7 (23 - 16), zonder meer een goede score. De NPS in de benchmark PO is +5.

5.2 Hoofdaspecten nader bekeken

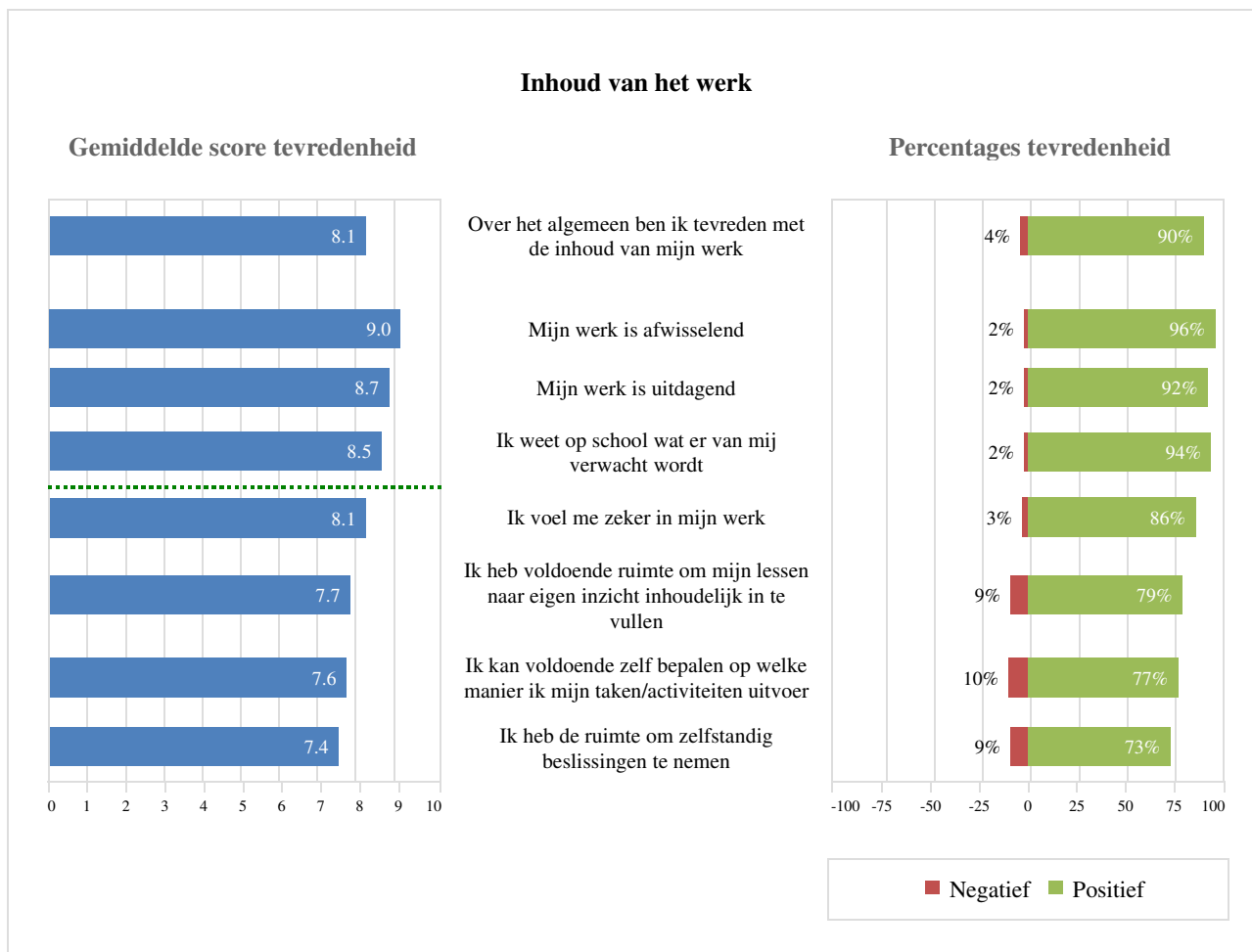
5.2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zoomen we in op de hoofdaspecten. Medewerkers is niet alleen gevraagd naar hun tevredenheid met het hoofdaspect, maar ook naar de tevredenheid met tal van deelaspecten die onder het hoofdaspect vallen.

5.2.2 Inhoud van het werk

De medewerkers zijn zeer tevreden over de afwisseling in hun werk (9.0), over de uitdagendheid van hun werk (8.7) en over de mate waarin ze weten wat er van hen verwacht wordt (8.5).

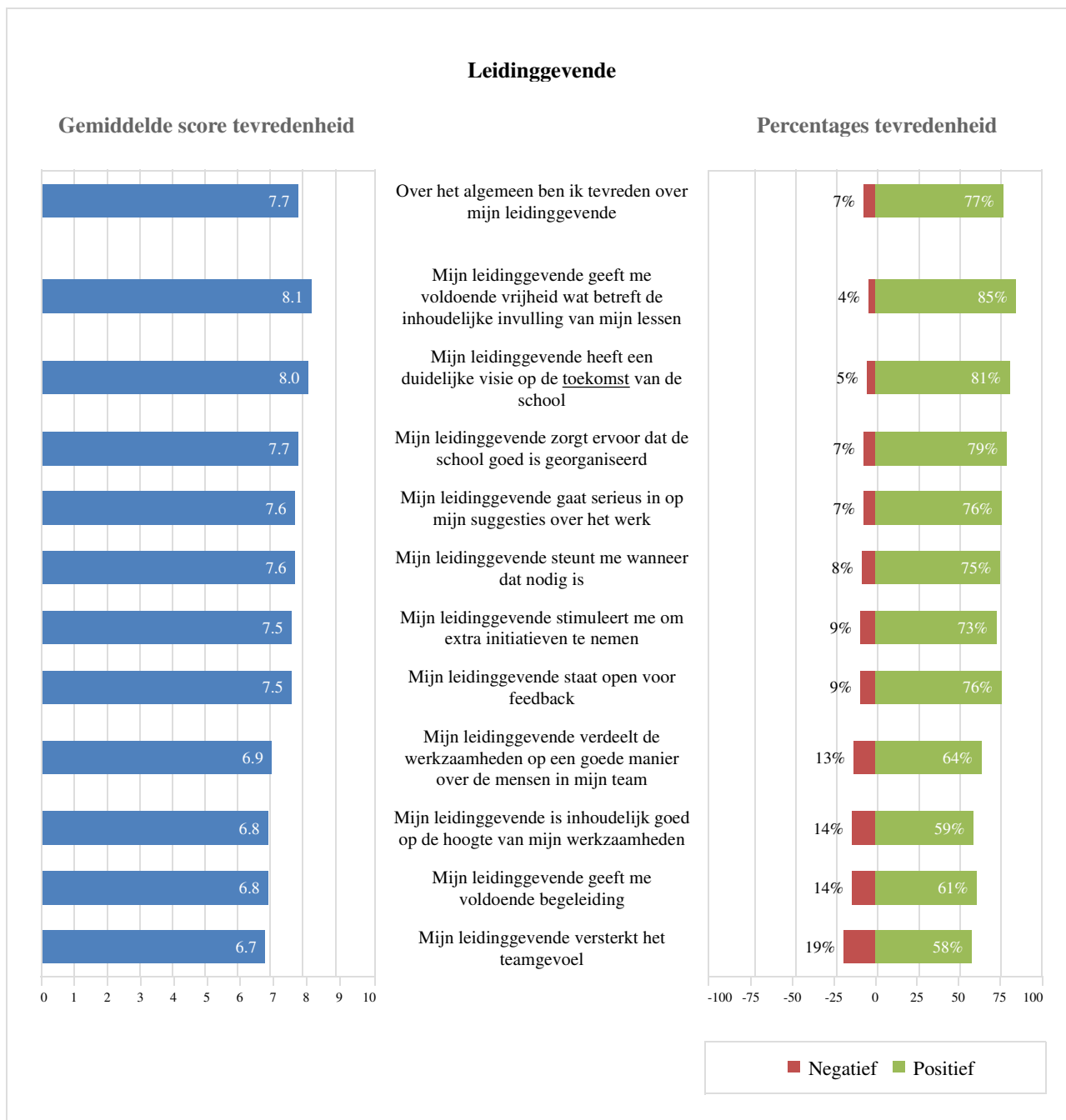
Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers negatief gestemd zijn.



5.2.3 Leidinggevende

Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers zeer tevreden zijn.

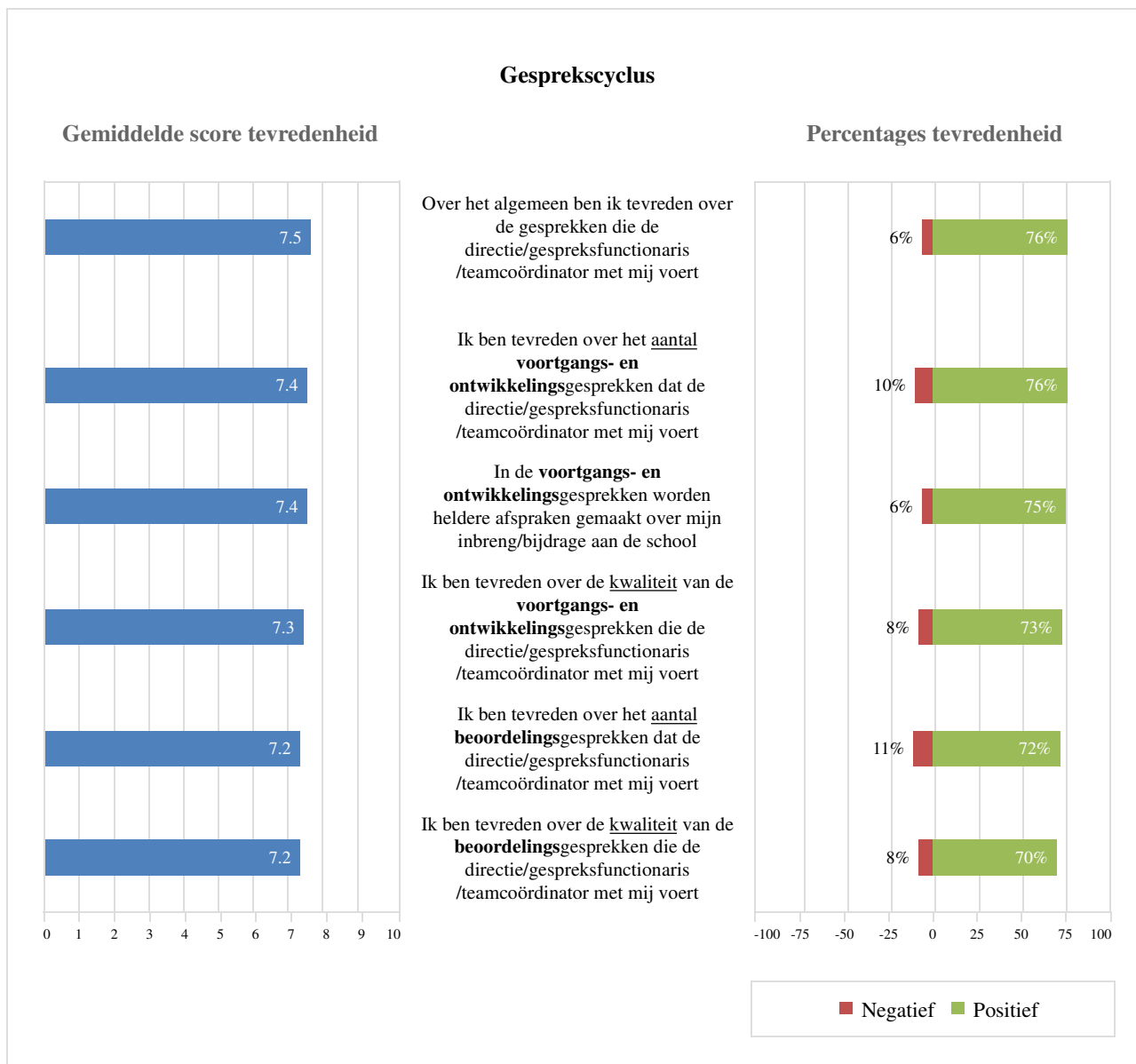
Relatief veel medewerkers zijn negatief gestemd over de mate waarin de directeur het teamgevoel versterkt (6.7; 19% negatief).



5.2.4 Gesprekscyclus

Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers zeer tevreden zijn.

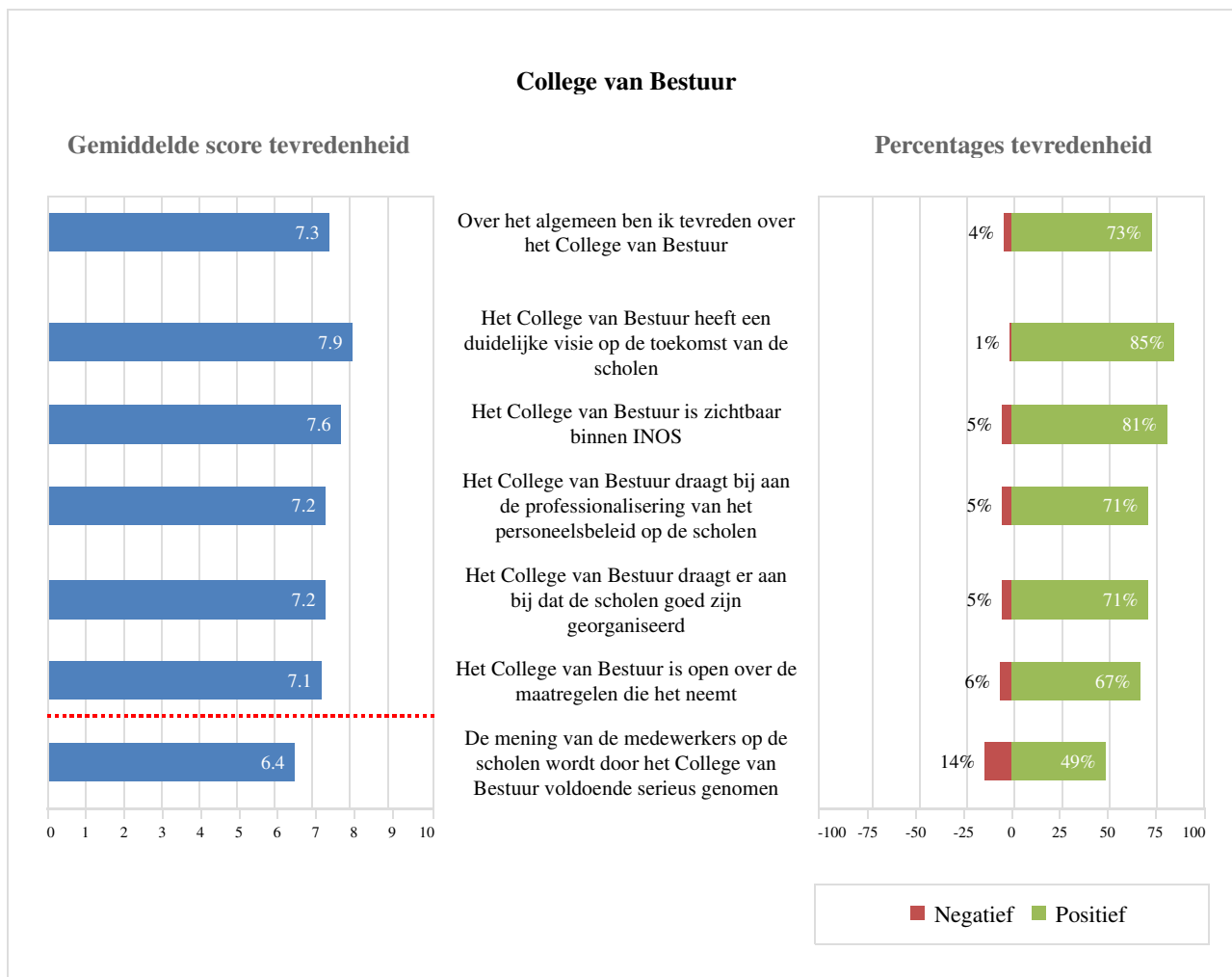
Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers negatief gestemd zijn.



5.2.5 College van Bestuur

Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers zeer tevreden zijn.

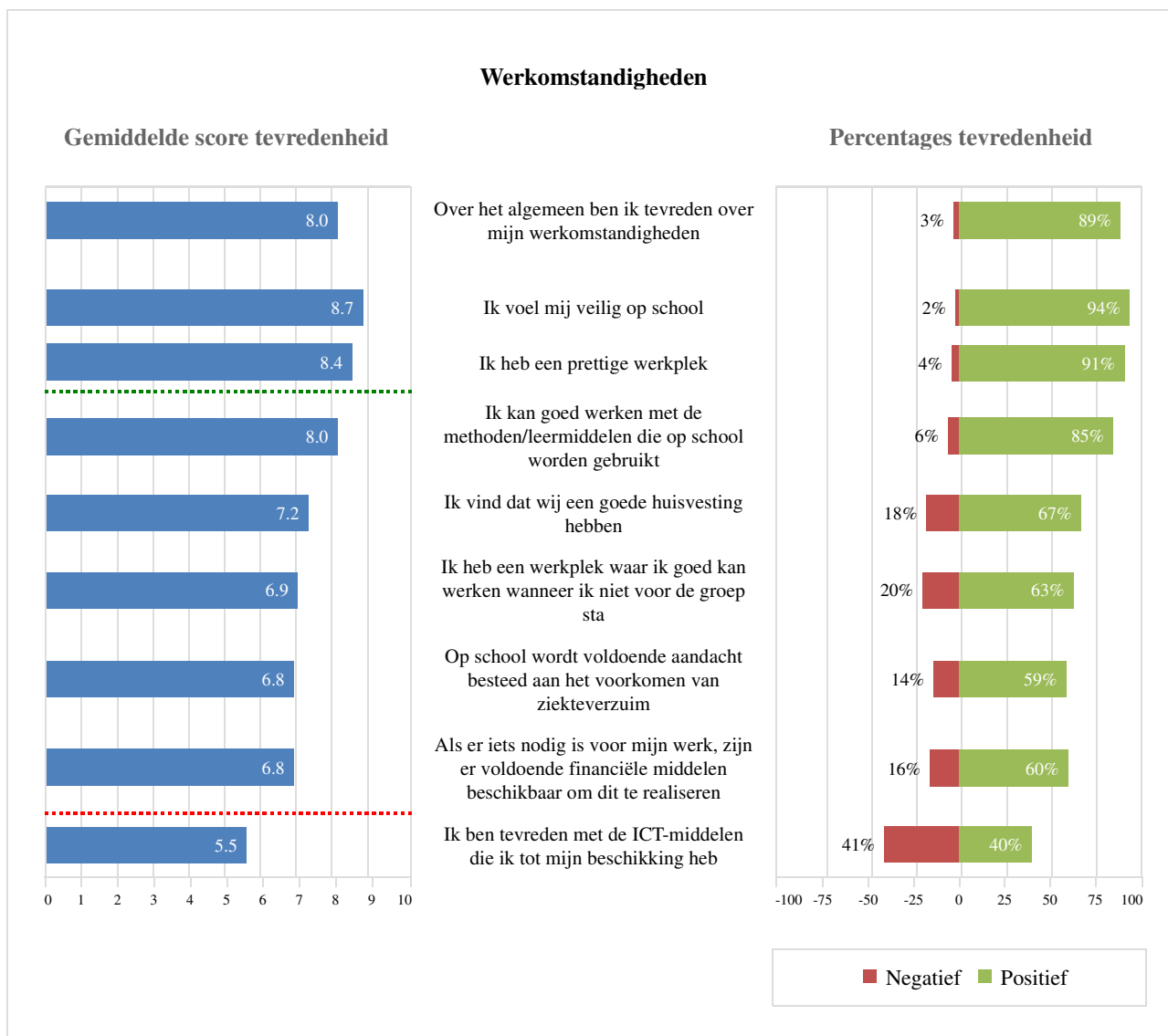
Relatief veel medewerkers zijn negatief gestemd over de mate waarin het College van Bestuur de mening van de medewerkers serieus neemt (6.4).



5.2.6 Werkomstandigheden

De medewerkers zijn zeer tevreden over de mate waarin ze zich veilig voelen op school (8.7) en over hun werkplek (8.4).

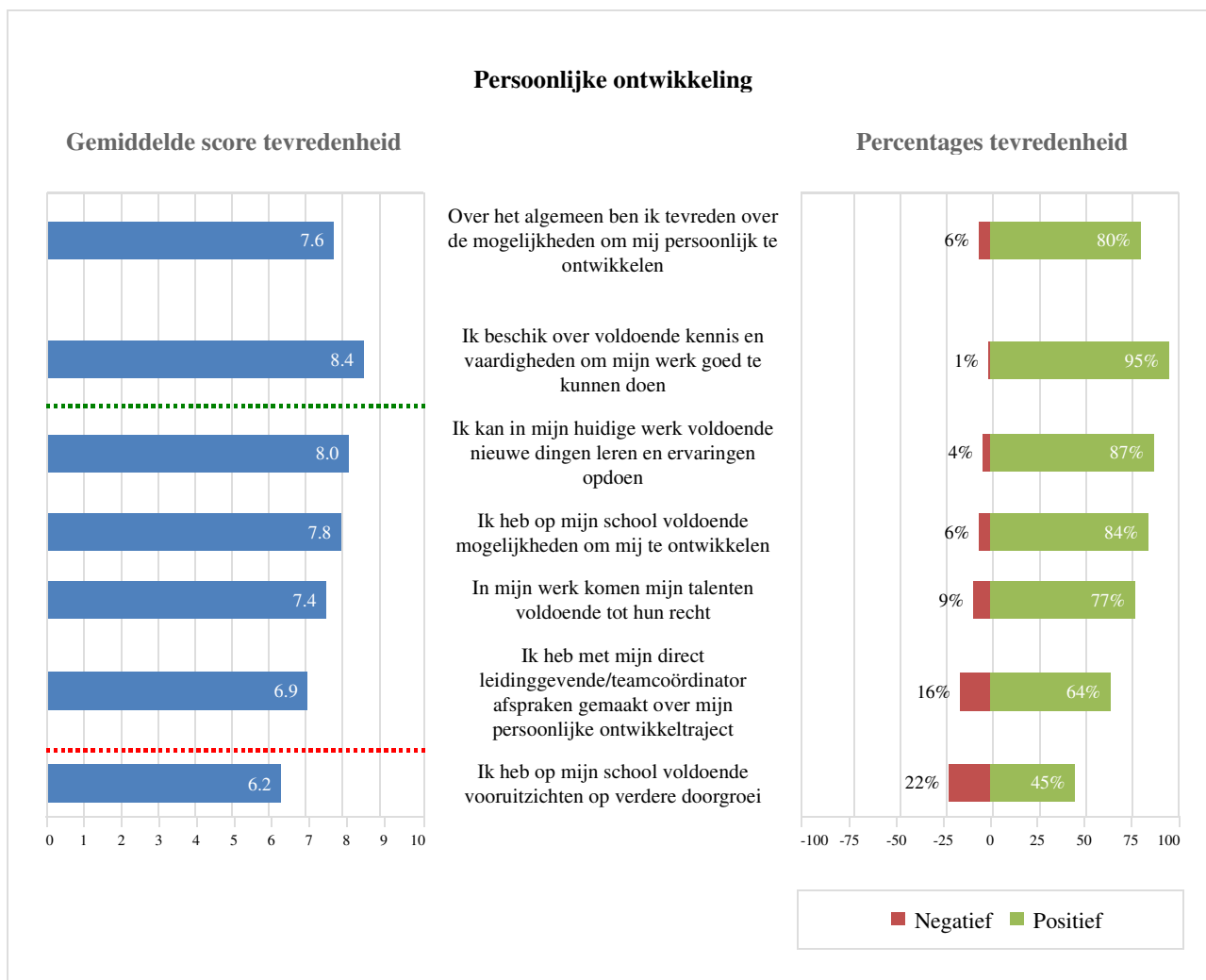
Relatief veel medewerkers zijn negatief gestemd over de ICT-middelen die ze tot hun beschikking hebben (5.5; 41% negatief), over de hoeveelheid financiële middelen die beschikbaar zijn (6.8; 16% negatief), over de werkplek die ze hebben wanneer ze niet voor de groep staan (6.9; 20% negatief) en over de huisvesting (7.2; 18% negatief).



5.2.7 Persoonlijke ontwikkeling

De medewerkers zijn zeer tevreden over de hoeveelheid kennis en vaardigheden waarover ze beschikken om het werk goed te kunnen doen (8.4).

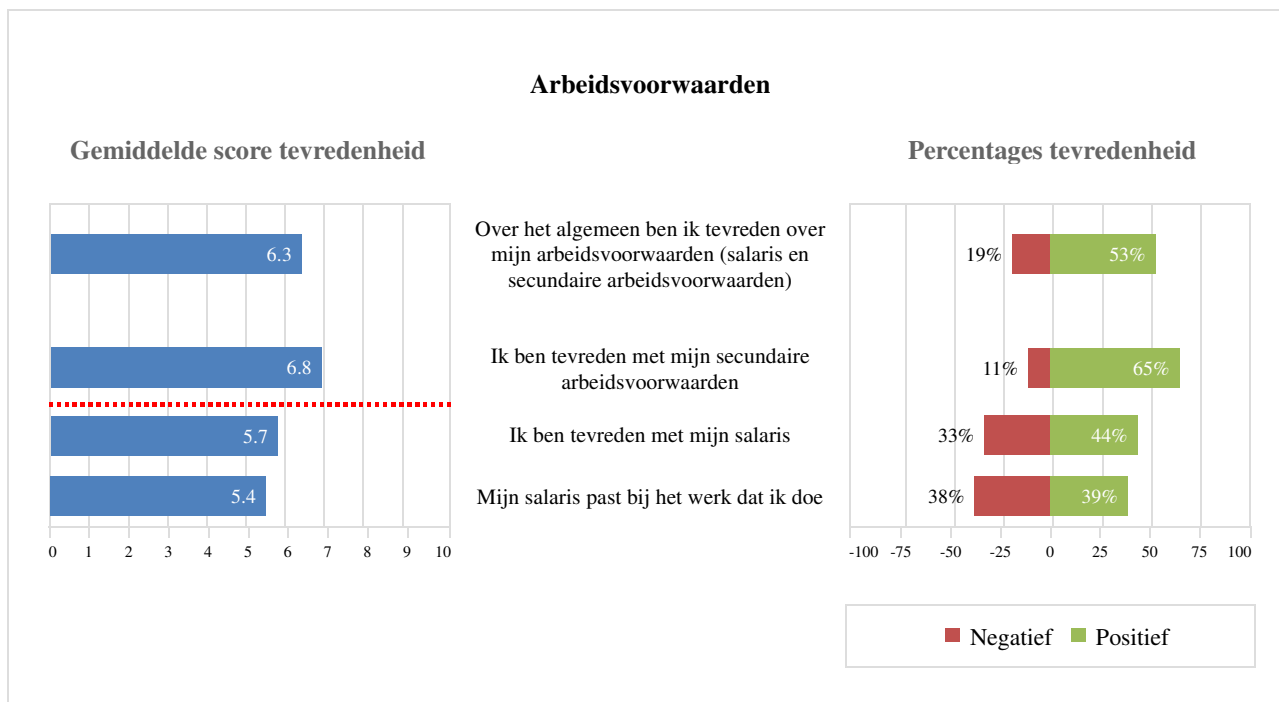
Relatief veel medewerkers zijn negatief gestemd over de vooruitzichten op verdere doorgroei (6.2; 22% negatief) en over de afspraken die zijn gemaakt met hun direct leidinggevende/teamcoördinator over hun persoonlijke ontwikkeltraject (6.9; 16% negatief).



5.2.8 Arbeidsvoorwaarden

Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers zeer tevreden zijn.

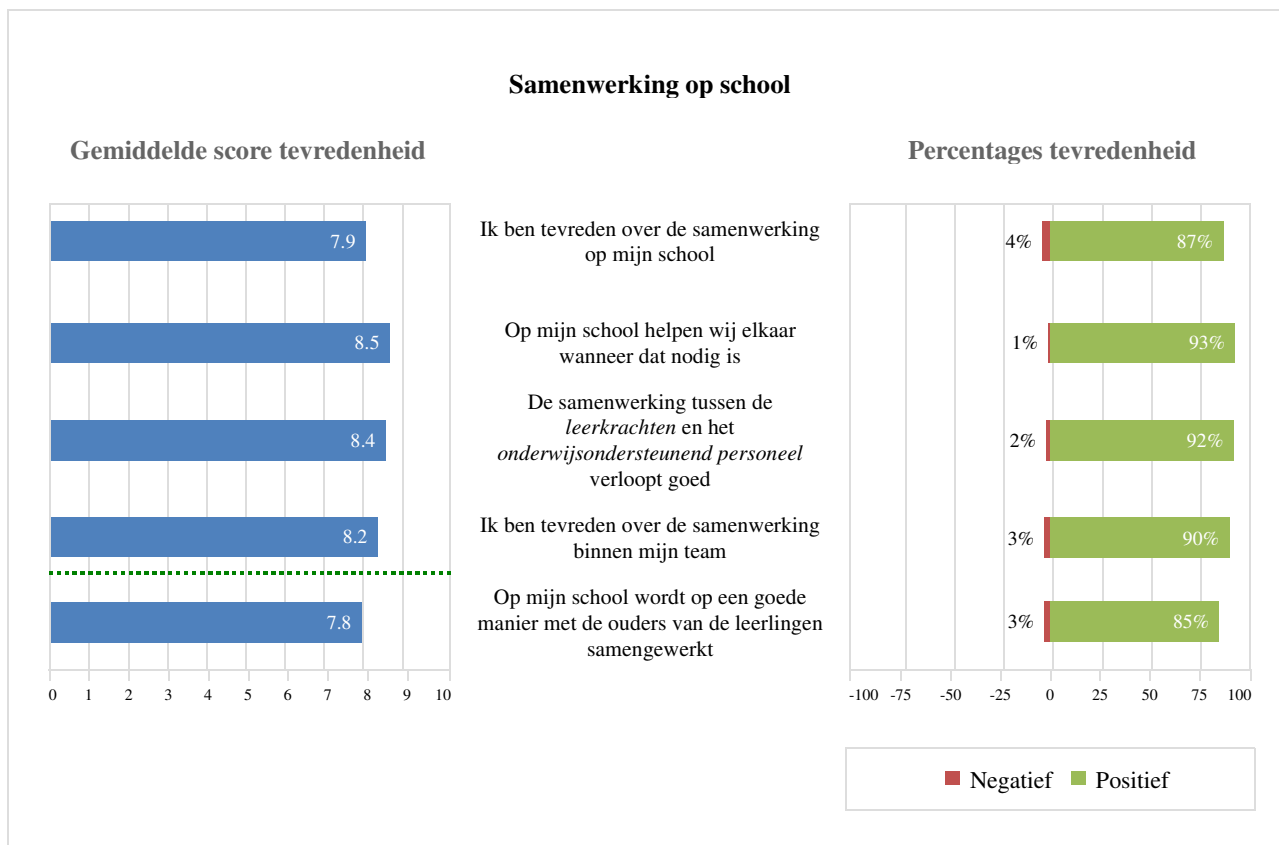
Relatief veel medewerkers zijn negatief gestemd over de mate waarin het salaris past bij het werk dat ze doen (5.4; 38% negatief) en over het salaris (5.7; 33% negatief).



5.2.9 Samenwerking op school

De medewerkers zijn zeer tevreden over de mate waarin ze elkaar helpen wanneer dat nodig is (8.5), over de samenwerking tussen de leerkrachten en het onderwijsondersteunend personeel (8.4) en over de samenwerking binnen het team (8.2).

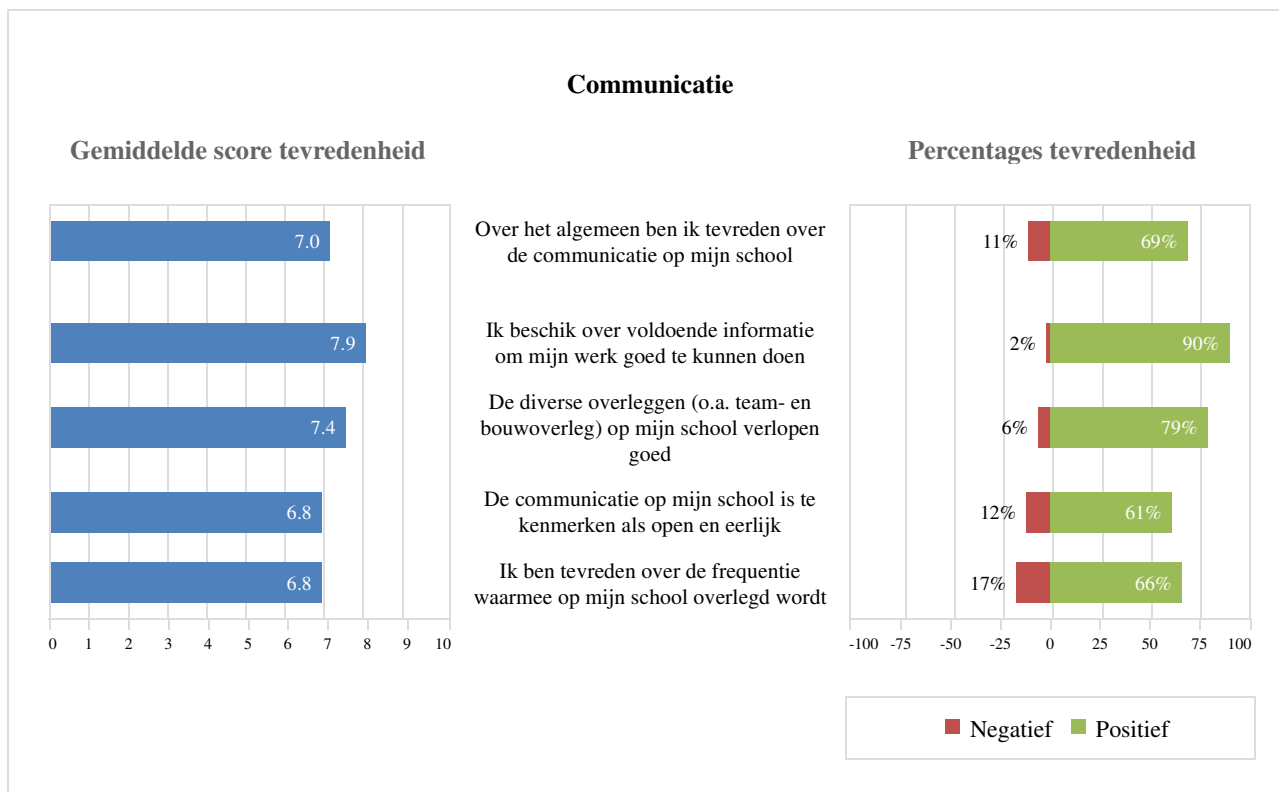
Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers negatief gestemd zijn.



5.2.10 Communicatie

Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers zeer tevreden zijn.

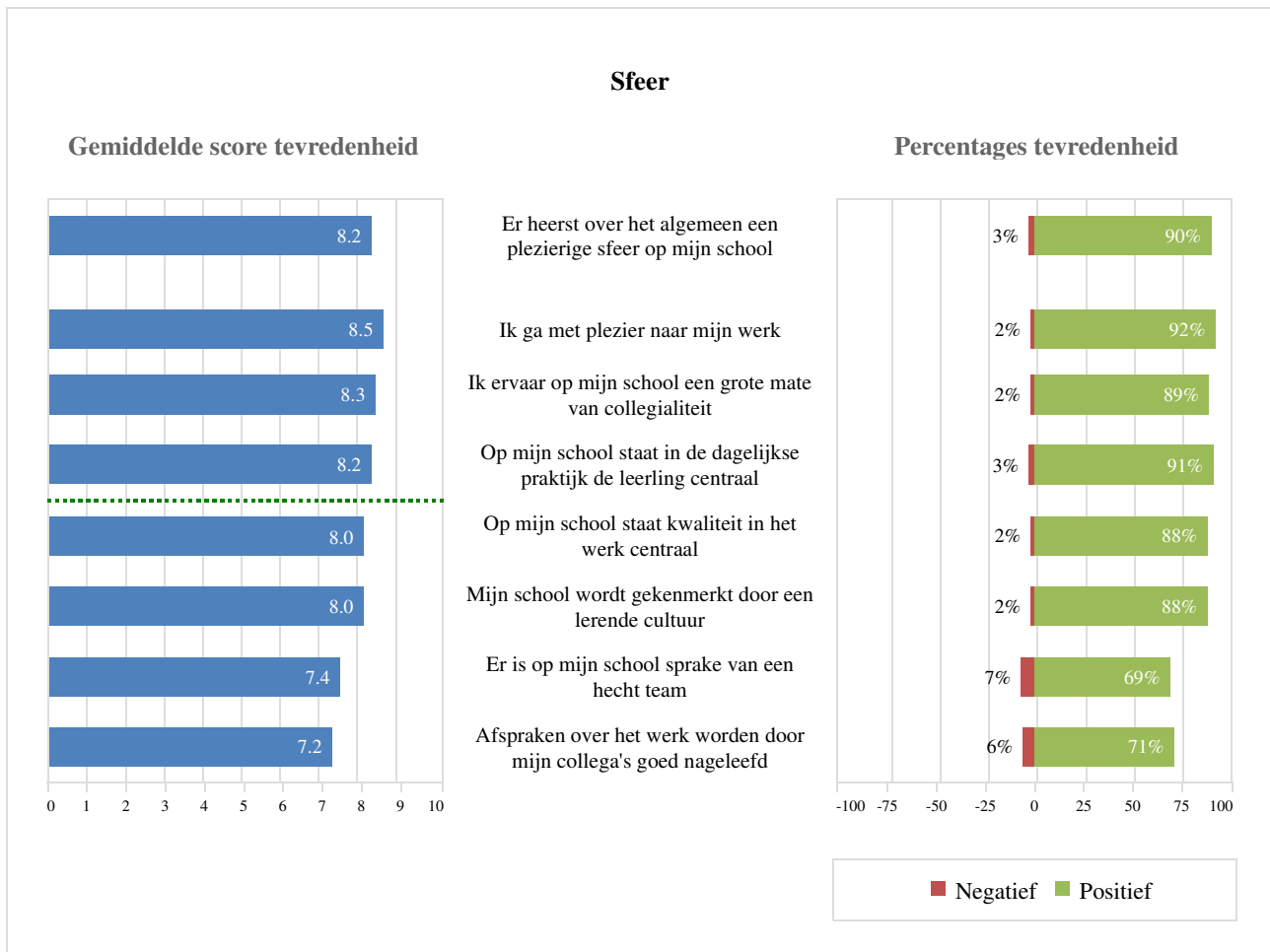
Relatief veel medewerkers zijn negatief gestemd over de frequentie waarmee er op hun school overlegd wordt (6.8; 17% negatief).



5.2.11 Sfeer

De medewerkers zijn zeer tevreden over de mate waarin ze met plezier naar hun werk gaan (8.5), over de mate waarin ze collegialiteit ervaren (8.3) en over de mate waarin in de dagelijkse praktijk de leerling centraal staat (8.2).

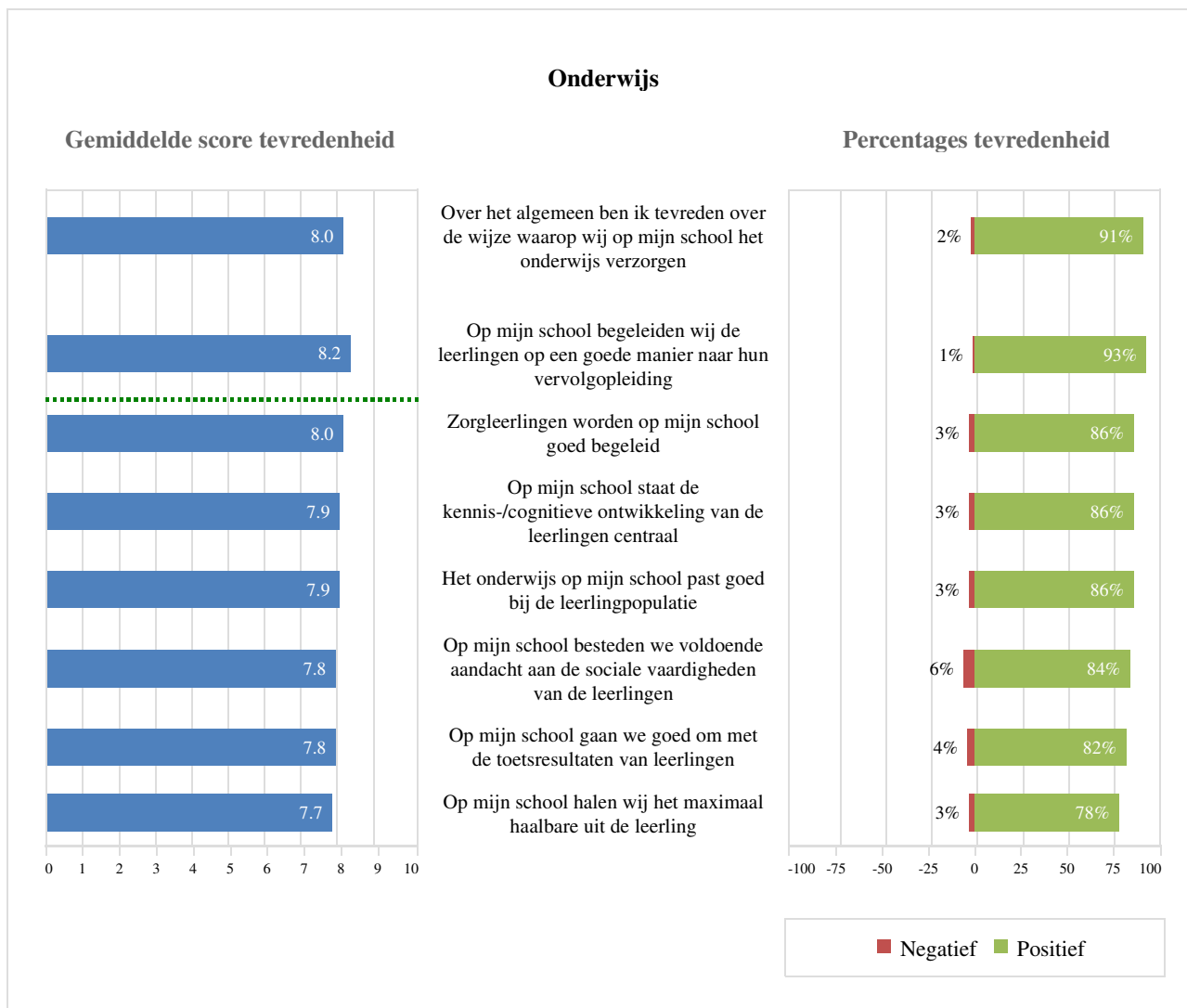
Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers negatief gestemd zijn.



5.2.12 Onderwijs

De medewerkers zijn zeer tevreden over de manier waarop de school de leerlingen begeleid naar hun 'volgende stap' (8.2).

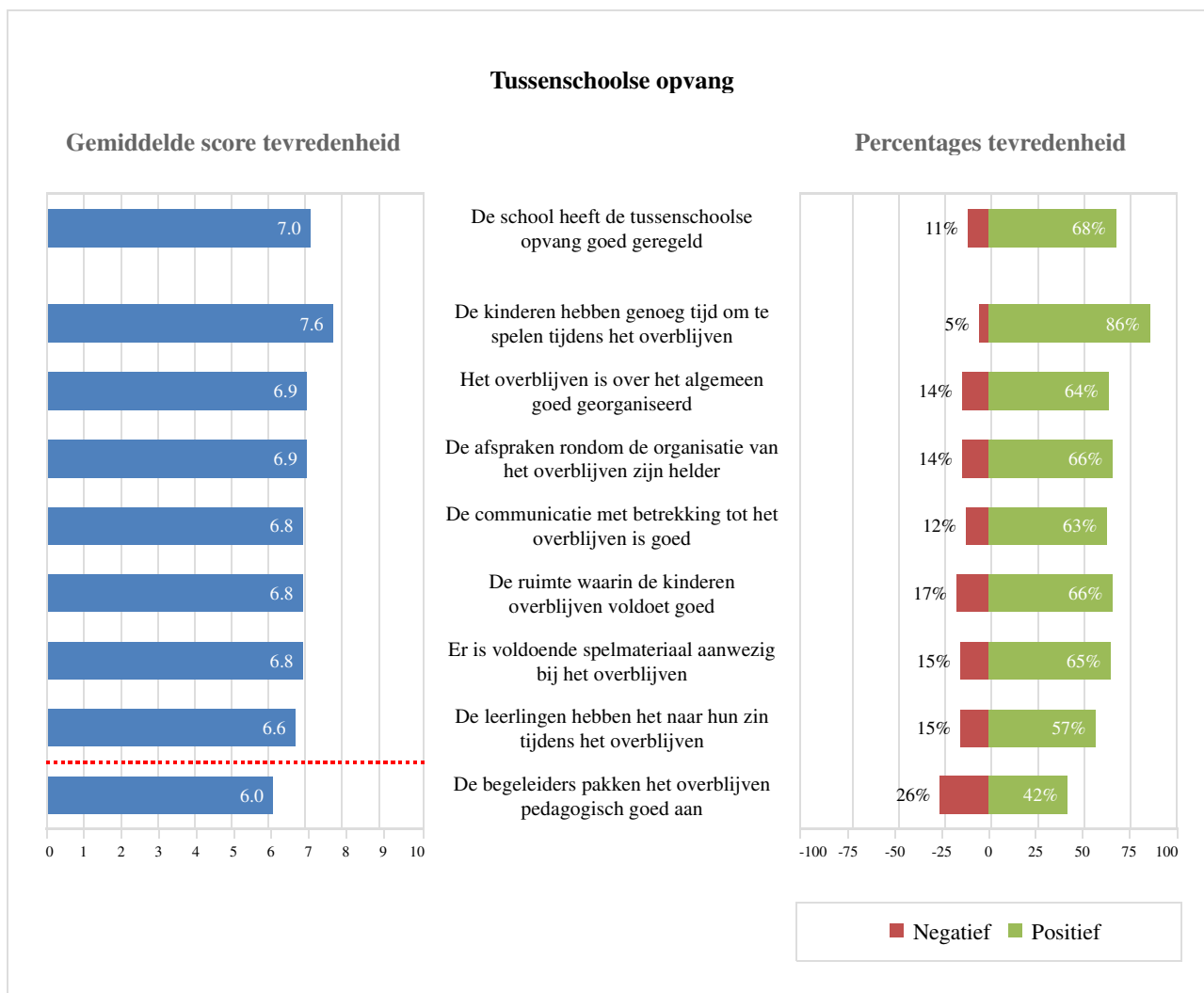
Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers negatief gestemd zijn.



5.2.13 Tussenschoolse opvang

Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers zeer tevreden zijn.

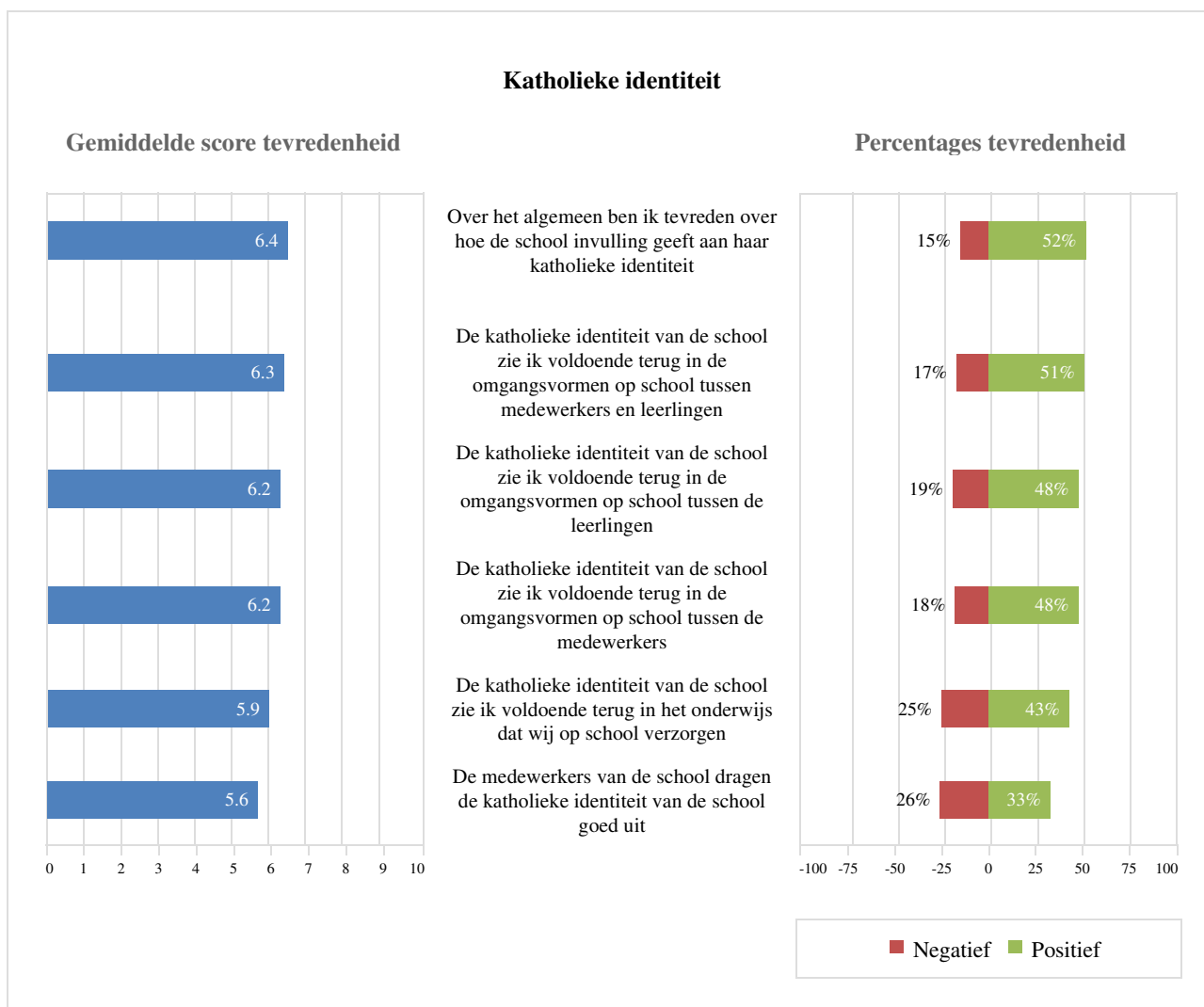
Relatief veel medewerkers zijn negatief gestemd over de mate waarin begeleiders het overblijven pedagogisch goed aanpakken (6.0; 26% negatief), over de mate waarin leerlingen het naar hun zin hebben tijdens overblijven (6.6; 15% negatief), over de mate waarin er voldoende spelmateriaal aanwezig is (6.8; 15% negatief) en over de mate waarin de ruimte waarin de kinderen overblijven goed voldoet (6.8; 17% negatief).



5.2.14 Katholieke identiteit

Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers zeer tevreden zijn.

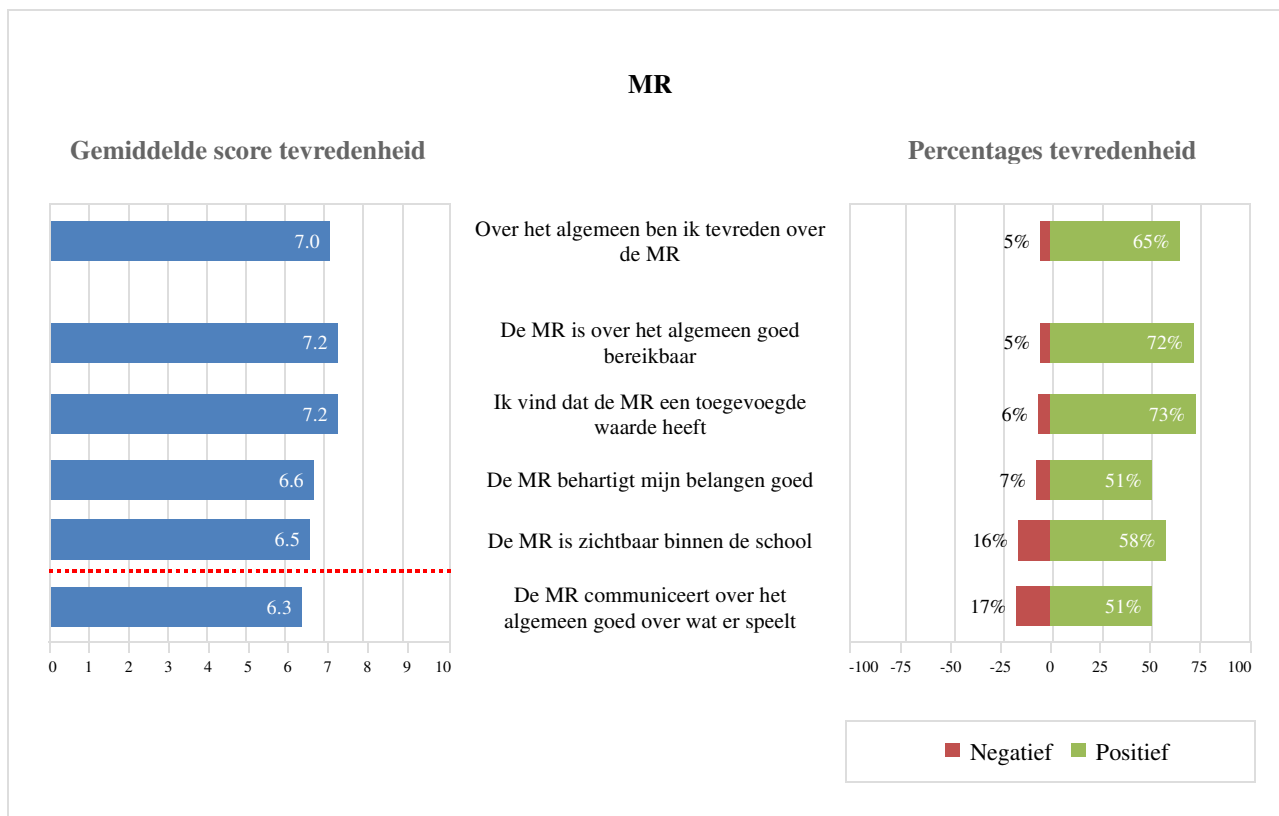
Relatief veel medewerkers zijn negatief gestemd over de mate waarin medewerkers de katholieke identiteit van de school goed uitdragen (5.6; 26% negatief), over de mate waarin de katholieke identiteit van de school terug komt in het onderwijs (5.9; 25% negatief), over de mate waarin de katholieke identiteit van de school terug komt in de omgangsvormen tussen medewerkers (6.2; 18% negatief), over de mate waarin de katholieke identiteit van de school terug komt in de omgangsvormen tussen leerlingen (6.2; 19% negatief) en over de mate waarin de katholieke identiteit van de school terug komt in de omgangsvormen tussen medewerkers en leerlingen (6.3; 17% negatief).



5.2.15 MR

Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers zeer tevreden zijn.

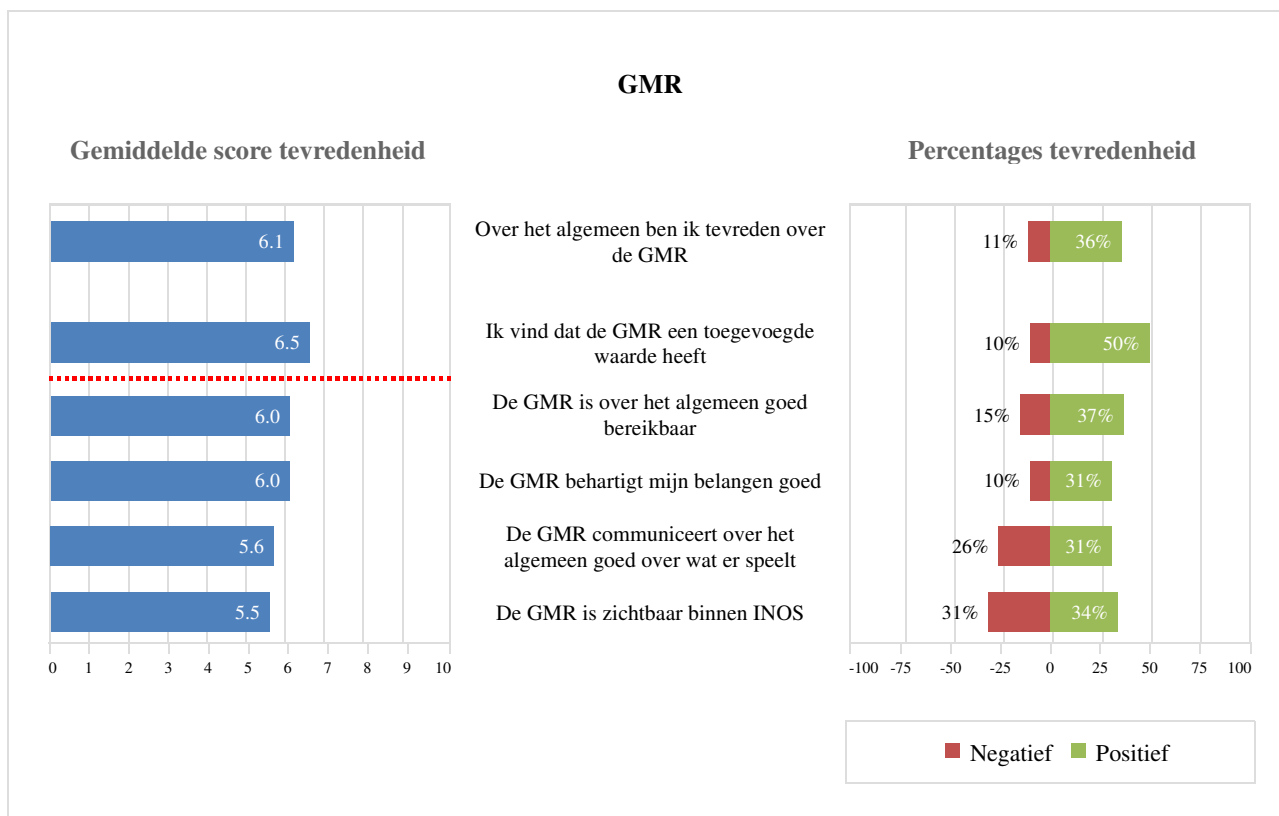
Relatief veel medewerkers zijn negatief gestemd over de communicatie over wat er speelt (6.3; 17% negatief) en over de mate waarin de MR zichtbaar is binnen de school (6.5; 16% negatief).



5.2.16 GMR

Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers zeer tevreden zijn.

Relatief veel medewerkers zijn negatief gestemd over de zichtbaarheid van de GMR (5.5; 31% negatief), over de mate waarin de GMR over het algemeen goed communiceert over wat er speelt (5.6; 26% negatief), over de mate waarin de GMR hun belangen goed behartigt (6.0) en over de bereikbaarheid van de GMR (6.0; 15% negatief).



5.2.17 Werkdruk

De medewerkers is gevraagd hun werkdruk te beoordelen aan de hand van een rapportcijfer op een schaal van 1 tot en met 10, waarbij een '1' staat voor 'niet of nauwelijks werkdruk' en een '10' staat voor 'zeer hoge werkdruk'. De medewerkers van Stichting INOS beoordelen de werkdruk met gemiddeld een 7.4.

Acties om werkdruk te verlagen

Daarnaast hebben we de medewerkers de volgende open vraag (zonder voorgedeede antwoordcategorieën) voorgelegd:

1. Kunt u acties/activiteiten benoemen die volgens u de werkdruk op uw school kunnen verlagen? Het gaat dan om acties/aanpassingen die geen invloed hebben op de kwaliteit van het onderwijs.

In de onderstaande tabel staan de antwoorden die door relatief veel medewerkers zijn gegeven.

Als belangrijkste acties/activiteiten die de werkdruk kunnen verlagen, werden genoemd:	%
Administratie verminderen	18%
Korter vergaderen/efficiënter	12%
Extra ondersteuning regelen	6%
Minder commissies/werkgroepen/extra activiteiten	4%
Minder vernieuwingen	3%
Betere ICT-voorzieningen	3%
Betere communicatie	3%
Efficiënt plannen	3%
Meer uren/werktijden	3%
Kleinere groepen	2%

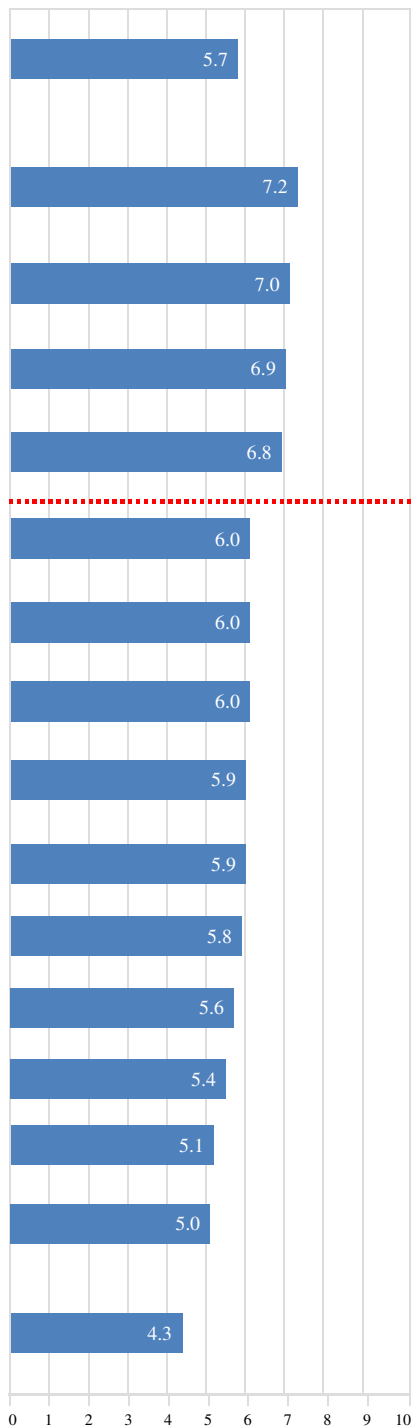
Vervolgens hebben de medewerkers nog een aantal stellingen over de werkdruk voorgelegd gekregen.

Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers zeer tevreden zijn.

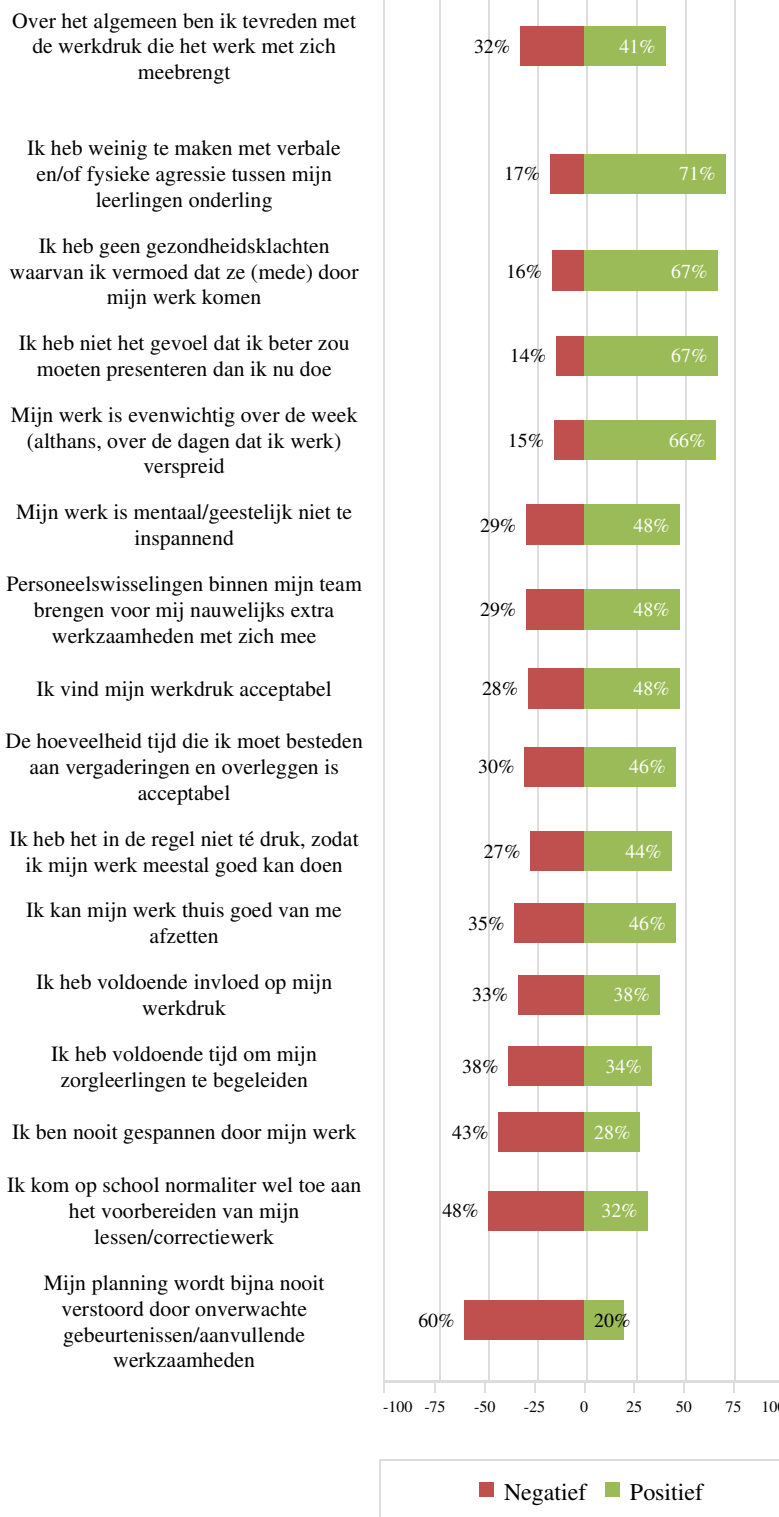
Relatief veel medewerkers zijn negatief gestemd over de mate waarin hun planning verstoord wordt door onverwachte gebeurtenissen/aanvullende werkzaamheden (4.3; 60% negatief), over de mate waarin ze toekomen aan het voorbereiden van hun lessen/correctiewerk (5.0; 48% negatief), over de mate waarin zij geen spanningen hebben door het werk (5.1; 43% negatief), over de hoeveelheid tijd die ze besteden om zorgleerlingen te begeleiden (5.4; 38% negatief), over de hoeveelheid invloed die ze hebben op de werkdruk (5.6; 33% negatief), over de mate waarin ze hun werk thuis van zich af kunnen zetten (5.8; 35% negatief), over de mate waarin ze het druk hebben, zodat ze hun werk meestal goed kunnen doen (5.9; 27% negatief), over de hoeveelheid tijd die ze moeten besteden aan vergaderingen en overleggen (5.9; 30% negatief), over de mate waarin hun werkdruk acceptabel is (6.0; 28% negatief), over de hoeveelheid werk die personeelwisselingen binnen het team met zich mee brengen (6.0; 29% negatief), over de mate waarin hun werk mentaal/geestelijk inspannend is (6.0; 29% negatief), over de mate waarop hun werk evenwichtig over de week is verspreid (6.8; 15% negatief), over de mate waarin het werk gezondheidsklachten veroorzaakt (7.0; 16% negatief) en over de mate waarin ze te maken hebben met verbale en/of fysieke agressie tussen de leerlingen (7.2; 17% negatief).

Werkdruk algemeen

Gemiddelde score tevredenheid



Percentages tevredenheid



Risicoprofiel

Bekend is dat leerkrachten hun werkdruk als hoog ervaren. Om erachter te komen of de leerkrachten van Stichting INOS afwijken van de landelijke PO-cijfers, hebben we een aanvullende risicoprofielanalyse gemaakt.

Voor deze analyse gebruiken we de resultaten op twee vragen:

Vraag 1

Kunt u door middel van het toekennen van een rapportcijfer aangeven hoe u in het algemeen uw werkdruk op school ervaart?

Antwoordcategorieën van 1 tot en met 10 waarbij een '1' staat voor 'niet of nauwelijks werkdruk' en een '10' staat voor 'zeer hoge werkdruk'.

Vraag/stelling 2:

Ik vind mijn werkdruk acceptabel.

Antwoordcategorieën: 'helemaal mee eens', 'mee eens', 'niet mee eens/niet mee oneens', 'mee oneens' en 'helemaal mee oneens'.

We hebben vervolgens een 'risicoscore' die uitmondt in drie risicogroepen:

1. Laag risico: de door leerkrachten ervaren werkdruk is ondergemiddeld en de leerkrachten beoordelen de eigen werkdruk als acceptabel;
2. Enig risico: de door leerkrachten ervaren werkdruk is gemiddeld of bovengemiddeld en de leerkrachten beoordelen de eigen werkdruk als acceptabel;
3. Hoog risico: de door leerkrachten ervaren werkdruk is gemiddeld of bovengemiddeld en de leerkrachten beoordelen de eigen werkdruk als niet acceptabel.

In de volgende tabel staat het resultaat van deze analyse voor de leerkrachten van Stichting INOS afgezet tegen de landelijke benchmark PO.

Risicogroep	% Stichting INOS	% benchmark PO
Laag risico	44%	42%
Enig risico	29%	33%
Hoog risico	26%	25%

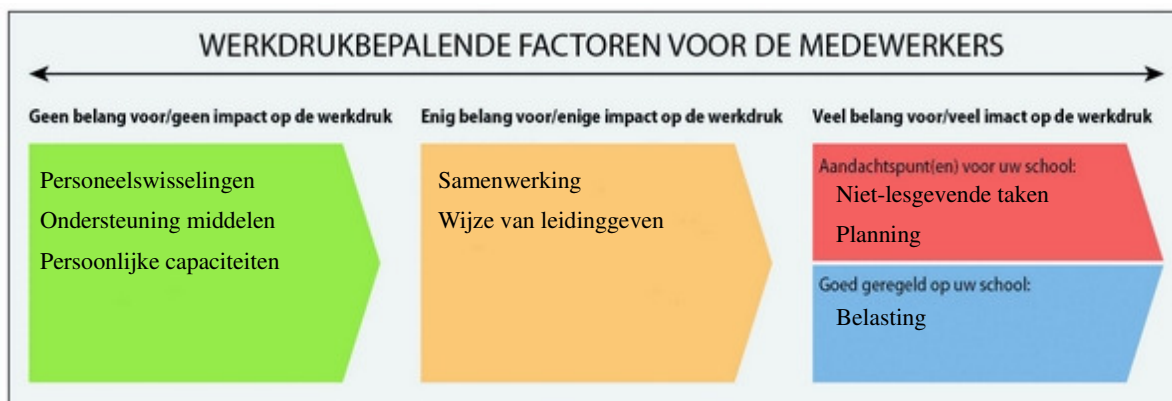
Werkdrukbepalende aspecten

We hebben vervolgens gekeken naar ‘wat maakt dat leerkrachten een hoge werkdruk ervaren’. We hebben daartoe verschillende werkdrukaspecten onderscheiden:

1. de **persoonlijke capaciteiten** van de leerkracht (als men over onvoldoende capaciteiten voor het werk beschikt, zal men over het algemeen eerder een hoge werkdruk ervaren);
2. de **wijze van leidinggeven** op de school (als de directeur van de school niet op de juiste wijze organiseert, kan dat negatieve gevolgen hebben voor de werkdruk die leerkrachten ervaren);
3. de **samenwerking** op school (als er op school niet goed wordt samengewerkt – in een team, binnen de school enzovoort – kan dat ‘werkdrukverhogend’ werken);
4. de (fysieke, mentale en emotionele) **belasting** die het werk van leerkrachten met zich mee brengt;
5. de **niet-lesgevende** taken (correctiewerk, vergaderingen enzovoort);
6. de mogelijkheid van leerkrachten om hun **eigen werk goed te kunnen plannen en vorm te geven** (het gaat daarbij bijvoorbeeld om een ‘onevenwichtige verdeling van het werk over de week’ en om de (mogelijke) druk die het al dan niet continu veranderen van vakinhoudelijke en didactische eisen met zich mee brengt);
7. de **ondersteuning met middelen** als leermiddelen/lesmethoden en ICT-middelen als digiborden en laptops (als men niet de beschikking heeft over adequate middelen, zal dat in het algemeen een negatief effect hebben op de werkdruk);
8. **personeelwisselingen** (veel en frequente personeelwisselingen in het medewerkerscorps en het schoolmanagement dragen over het algemeen niet in positieve zin bij aan de werkdruk).

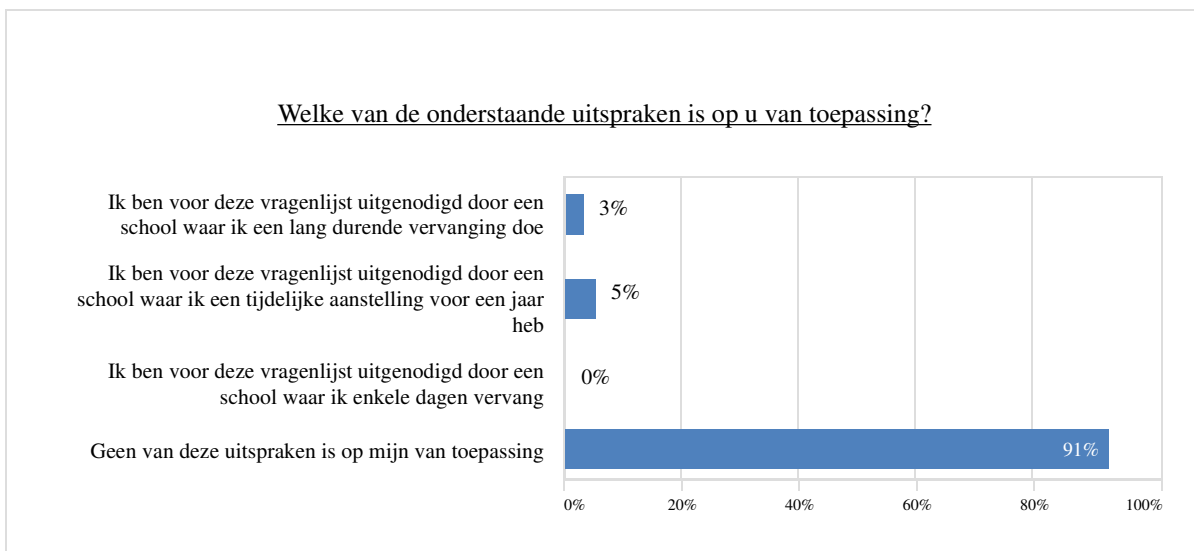
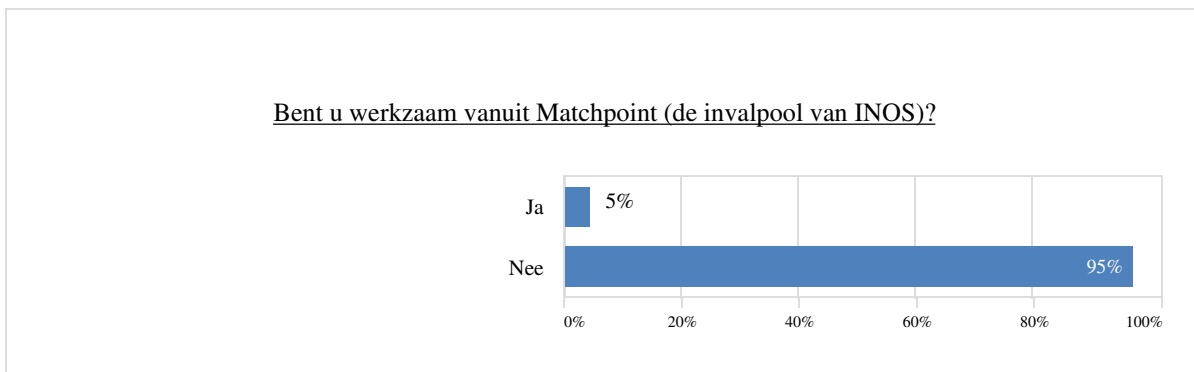
De impact (het belang) van de verschillende werkdrukaspecten (de niet-lesgevende taken, de persoonlijke capaciteiten, de personeelwisselingen op school enzovoort) op de door leerkrachten ervaren ‘overall werkdruk’ is bepaald op basis van een statistische analyse (meervoudige regressie). Met deze analyse is de samenhang van de verschillende werkdrukaspecten met de ‘overall werkdruk’ van de leerkrachten bepaald. De aanname hierbij is dat hoe **sterker** de relatie is tussen een werkdrukaspect en de ervaren ‘overall werkdruk’, hoe **belangrijker** dit aspect is.

Op basis van de bovenstaande ‘werkdrukbepalende aspecten/ thema’s/ factoren’ is er een indeling gemaakt naar het belang voor de door de leerkrachten ervaren werkdruk. Hierbij zijn de ‘werkdrukbepalende aspecten/ thema’s/ factoren’ ingedeeld in een van de drie groepen die hieronder zijn afgebeeld.



5.3 Matchpointmedewerkers

Aan de medewerkers zijn twee vragen voorgelegd of zij al dan niet werkzaam zijn vanuit Matchpoint (de invalpool van Stichting INOS). Zie ook de apart geleverde resultaten van de matchpoint medewerkers.



6. Achtergrondkenmerken van de medewerkers

In deze paragraaf bieden we een weergave van een aantal kenmerken van de medewerkers die aan het onderzoek hebben deelgenomen.

