

DUO

ONDERWIJSONDERZOEK & ADVIES



Rapportage

Samenvatting

Medewerkersonderzoek PO

Soort rapportage: Schoolrapportage

School: BBS Antonius

Datum: november 2017

Opdrachtgever: Stichting Prodas



1. Inleiding

Stichting Prodas wil inzicht in de tevredenheid, de betrokkenheid en de motivatie van de medewerkers van de scholen. Tegen deze achtergrond heeft Stichting Prodas in oktober 2017 een Medewerkersonderzoek laten uitvoeren op alle scholen die onder de stichting vallen.

In deze rapportage worden de resultaten van het onderzoek beschreven voor BBS Antonius.

1.1 Doelstellingen van het onderzoek

De onderzoeksdoelstellingen van het Medewerkersonderzoek luiden als volgt:

- *Achterhalen hoe de medewerkers (OP en OOP) het werken bij BBS Antonius ervaren en hoe tevreden zij daarmee zijn.*
- *Achterhalen hoe betrokken en gemotiveerd de medewerkers van BBS Antonius zijn.*
- *Achterhalen hoe BBS Antonius scoort ten opzichte van de landelijke PO-cijfers.*
- *Achterhalen wat de verbeterpunten voor BBS Antonius zijn vanuit het perspectief van de medewerkers.*
- *Achterhalen welke bijdrage(n) de medewerkers zelf kunnen leveren aan een (nog) professionelere schoolcultuur, aan een kwalitatief (nog) beter onderwijsproces en aan een (nog) hogere tevredenheid/ grotere betrokkenheid van leerlingen en ouders.*
- *Achterhalen hoe professioneel de cultuur op BBS Antonius is.*

1.2 Onderzoeksopzet

Vragenlijst

Er is gebruik gemaakt van de vragenlijst die in overleg met Stichting Prodas is opgesteld. BBS Antonius heeft de mogelijkheid gekregen om de terminologie van de vragenlijst aan te passen aan de terminologie die op school wordt gebruikt en om schoolspecifieke vragen toe te voegen aan de vragenlijst.

Onderzoeksmethode

De medewerkers van BBS Antonius 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.

Onderzoeksgroepen en respons

Het onderzoek is gehouden onder alle 11 medewerkers van BBS Antonius. Uiteindelijk hebben 9 medewerkers de vragenlijst ingevuld, wat een respons oplevert van 82%.

1.3 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 heb een prettige werkplek. Medewerkers kunnen antwoorden met: helemaal mee oneens, mee oneens, niet mee eens/niet mee oneens, mee eens en helemaal mee eens. 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 de benchmark primair onderwijs. De benchmark is opgesteld op basis van onderzoek dat DUO Onderwijsonderzoek & Advies heeft verricht onder medewerkers in het primair onderwijs. De benchmark PO bevat de resultaten van ruim 5.000 medewerkers in het PO.

2. Gemiddelde scores

Hieronder volgt een overzichtstabel waarin de gemiddelde score van BBS Antonius vergeleken wordt met de resultaten van ruim 5.000 medewerkers PO, te noemen de benchmark.

	Gemiddelde	Benchmark PO
Algemene tevredenheid werk	7.5	8.4
Gesprekscyclus	8.6	7.7
Werkomstandigheden	8.5	8.0
Sfeer	8.3	8.6
Onderwijs	8.3	8.3
Identiteit	8.0	7.7
Persoonlijke ontwikkeling	7.8	7.6
Directeur/locatieleider	7.8	8.2
Inhoud van het werk	7.5	8.2
Communicatie	6.8	7.3
Samenwerking	6.8	8.0
Werkdruk	4.5	5.7

Best scorende deelaspecten

Hoofdaspect	Deelaspect	Score	Benchmark	Afwijking
Gesprekscyclus	Laatste beoordeling	9.4	8.3	++
Inhoud van het werk	Ruimte voor invulling van eigen lessen	9.4	8.1	++
Gesprekscyclus	Kwaliteit van de gesprekken	9.2	7.8	++
Sfeer	Veilig gevoel	9.0	8.6	+
Persoonlijke ontwikkeling	Ontwikkeling wordt gestimuleerd	9.0	7.6	++

Slechtst scorende deelaspecten

Hoofdaspect	Deelaspect	Score	Benchmark	Afwijking
Werkdruk	Werk mentaal niet te inspannend	3.5	4.4	--
Werkdruk	Toekomen aan voorbereiden werk	4.1	5.1	--
Werkdruk	Tijd voor begeleiden zorgleerlingen	4.3	4.9	--
Identiteit	Deze school gekozen vanwege de identiteit	4.9	6.7	--
Werkdruk	Eigen invloed op werkdruk	5.0	5.7	--

Professionaliteit van de cultuur

Ten slotte geven we zicht op de professionaliteit van de cultuur bij BBS Antonius, vanuit het perspectief van de medewerkers. De medewerkers beoordelen de professionaliteit van BBS Antonius met gemiddeld een **7.6**. Landelijk beoordelen medewerkers in het primair onderwijs de professionaliteit met een **7.6**.

3. Onderzoekresultaten

3.1 Overall beeld BBS Antonius

3.1.1 Algemene tevredenheid

In de linker grafiek gaan we in op de gemiddelde score van de medewerkers op de verschillende aspecten. Aspecten waarop BBS Antonius 'zeer goed' scoort, treft u boven de groene lijn aan. Treft u geen groene lijn aan, dan heeft BBS Antonius geen 'zeer goede' scores gekregen. Beneden de rode lijn staan de aspecten waarop BBS Antonius een 'slechte' score krijgt. Treft u geen rode lijn aan, dan heeft BBS Antonius geen 'slechte' scores gekregen.

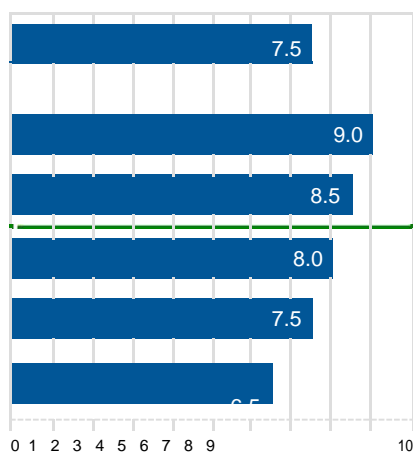
In de rechter grafiek gaan we in op de procentuele verdeling tussen de medewerkers die over de verschillende aspecten positief (helemaal mee eens of mee eens) of juist negatief (mee oneens of helemaal mee oneens) gestemd zijn. De neutrale positie (niet mee eens, niet mee oneens) is niet in de grafiek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

De medewerkers voelen zich sterk betrokken bij de school (9.0) en bij hun team (8.5).

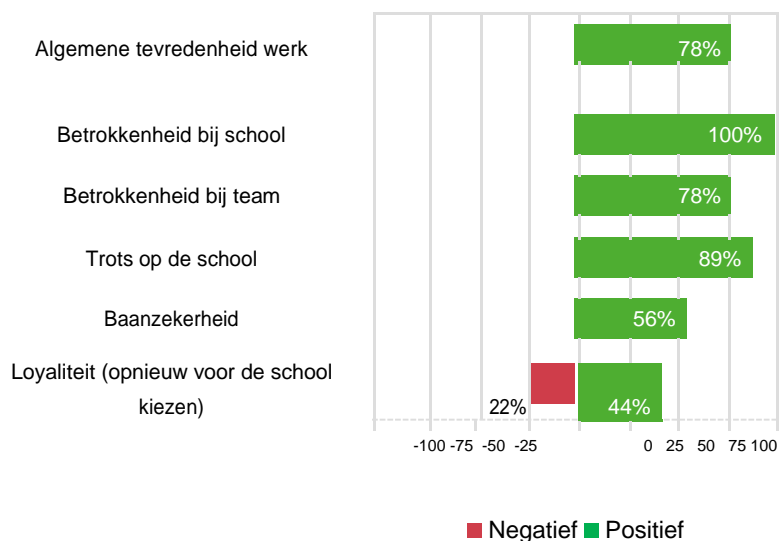
De medewerkers geven aan dat ze zeker niet opnieuw voor deze school als werkgever zouden kiezen (6.5; 22% negatief).

Algemeen beeld van het werk

Gemiddelde score tevredenheid



Percentages tevredenheid



■ Negatief ■ Positief

Actiepunten n.a.v. deze medewerksenquête:

Samenwerking	De combinatie van onze zoektocht naar vernieuwend onderwijs en een andere aanpak vanuit de directie levert momenteel onrust op. Het zoeken naar verwachtingen/ regie en afstemming past bij de fase in het proces waarin we zitten. Wat positief pleit is de sfeer. Concreet willen we als team beter samenwerken met elkaar (samen zaken voorbereiden, meer kort gezamenlijk overleg) waarin we vooral oplossingsgericht denken.
Communicatie	Binnen het team is hierin besproken dat het vooral gaat over het ontwikkelen van een professionele leergemeenschap. Open en eerlijke communicatie naar elkaar toe, waarbij ook het elkaar (positief) kritisch aanspreken bij hoort op professioneel vlak. Dit krijgt een prominente plek in ons nieuwe schoolplan.
Werkdruk	Dit is landelijk gezien een hot item. Voor ons team komt dit extra hard binnen vanwege de stevige krimp. Met minder mensen, moeten meer taken gedaan worden in grotere (combinatie)groepen. Dit levert werkdruk op. Zowel op schoolniveau, als op stichtingsniveau als op landelijk niveau wordt momenteel gesproken over mogelijke oplossingen die bijdragen aan het verlagen van de ervaren werkdruk.

Wij bedanken iedereen voor het invullen van de enquête. De volledige rapportage wordt in het managementteam besproken. Naar aanleiding van deze bespreking worden actiepunten opgenomen in het jaarplan van de school.

Heeft u vragen, dan kunt u contact opnemen met de directie van de school.