

Medewerkersonderzoek PO

2. Management summary

2.1 Samenvatting

Van de 13 medewerkers van BS St. Bonifatius die een uitnodiging hebben ontvangen, hebben uiteindelijk 11 medewerkers de vragenlijst ingevuld. Dit levert een respons op van 85%.

Hieronder volgt een overzichtstabel waarin we vier criteria voor het bepalen van de succesfactoren en knelpunten tonen: de gemiddelde scores per hoofdaspect, de vergelijking met de benchmark, het percentage (on)tevreden medewerkers en 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	8.6	8.4	o	0 %	100 %	
Sfeer	8.6	8.6	o	0 %	100 %	Sterke punten
Directeur/locatieleider	8.4	8.2	o	0 %	91 %	Handhaven
Inhoud van het werk	8.4	8.2	o	0 %	100 %	Sterke punten
Onderwijs	8.4	8.3	o	0 %	100 %	Handhaven
Werkomstandigheden	8.2	8.0	o	0 %	100 %	Sterke punten
Samenwerking	8.0	8.0	o	0 %	100 %	Sterke punten
Identiteit	8.0	7.7	+	0 %	100 %	Handhaven
Persoonlijke ontwikkeling	7.8	7.6	o	0 %	91 %	Handhaven
Gesprekscyclus	7.3	7.7	-	0 %	78 %	Handhaven
Communicatie	6.7	7.3	--	9 %	55 %	Verbeterpunten minder hoge prioriteit
Werkdruk	5.5	5.7	o	18 %	27 %	Verbeterpunten hoge prioriteit

Toelichting op de 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 3.1.6 Verbeterprioriteiten)

Top 5 deelaspecten

In deze paragraaf bieden we een weergave van de vijf best en slechtst scorende deelaspecten. Deze gegevens vergelijken we, waar mogelijk, met de benchmark PO. In de tabel tonen we eveneens het hoofdaspect waaronder het betreffende deelaspect valt.

Best scorende deelaspecten

Hoofdaspect	Deelaspect	Score	Benchmark	Afwijking
Algemeen beeld van het werk	Betrokkenheid bij team	9.4	8.6	++
Algemeen beeld van het werk	Betrokkenheid bij school	9.4	8.8	++
Inhoud van het werk	Afwisselend werk	9.4	8.9	++
Samenwerking	Samenwerking leerkrachten en ondersteunend personeel	9.2	8.3	++
Inhoud van het werk	Uitdagend werk	9.2	8.6	++

Slechtst scorende deelaspecten

Hoofdaspect	Deelaspect	Score	Benchmark	Afwijking
Werkdruk	Werk mentaal niet te inspannend	4.3	4.4	o
Werkdruk	Toekomen aan voorbereiden werk	5.1	5.1	o
Werkdruk	Tijd voor begeleiden zorgleerlingen	5.3	4.9	+
Werkomstandigheden	ICT-middelen	5.5	6.6	--
Werkdruk	Eigen invloed op werkdruk	5.7	5.7	o

Professionaliteit van de cultuur

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

2.2 Aanbevelingen

De medewerkers van BS St. Bonifatius geven aan over het algemeen zeer tevreden te zijn met hun werk. Ze voelen zich zeer betrokken bij de school en bij hun team.

Medewerkersonderzoek wordt 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 deel)aspecten die in het onderzoek als relatief zwak naar voren komen.

Dit zijn:

- Werkdruk;
- Communicatie.

Werkdruk

Het hoofdaspect werkdruk is een belangrijk verbeterpunt. We zien dat de medewerkers van de scholen ontevreden zijn over de werkdruk en dat het aspect uit de prioriteitenmatrix naar voren komt als een verbeterpunt met hoge prioriteit. Het hoofdaspect scoort lager dan de benchmark primair onderwijs. De medewerkers geven aan dat hun werk mentaal erg inspannend is, dat ze op school onvoldoende toekomen aan de voorbereiding van hun lessen/correctiewerk, dat ze hun werkdruk niet acceptabel vinden en dat ze gezondheidsklachten hebben waarvan ze vermoeden dat ze (mede) door hun werk komen. Ze zijn van mening dat ze onvoldoende tijd hebben om leerlingen die extra zorg nodig hebben te begeleiden en dat ze onvoldoende invloed hebben op hun werkdruk.

Het blijft belangrijk dat de school aandacht besteedt 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 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.

Communicatie

Over de communicatie zijn de medewerkers matig tevreden. Het hoofdaspect scoort sterk lager dan de benchmark primair onderwijs en in de prioriteitenmatrix komt dit hoofdaspect naar voren als een verbeterpunt met minder hoge prioriteit. De medewerkers zijn van mening dat de meeste medewerkers elkaar niet (positief) kritisch aanspreken op het functioneren en dat de communicatie op hun school niet te kenmerken is als open en eerlijk.

Met goede, informatieve communicatie is veel te winnen. En een goede communicatie en samenwerking is belangrijk op veel terreinen van het werken op een school. BS St. Bonifatius doet er dan ook goed aan om met (een deel van) de medewerkers rond de tafel te gaan om te kijken wat er zoal speelt op school. Aan de orde kunnen komen (het verlagen van) de werkdruk, de samenwerking op school en de communicatie. Door effectiever, opener en eerlijker met elkaar in gesprek te gaan, kan de tevredenheid met tal van zaken op school verbeterd worden.

