

Rapportage

Medewerkersonderzoek

De Kubus

In opdracht van Stichting SPOM
Contactpersoon Mevrouw A. Nijboer

Utrecht, juni 2014
DUO Onderwijsonderzoek
drs. Vincent van Grinsven
Anja Schaapman MSc

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 7
 - 4.1 Management summary 7
 - 4.2 Aanbevelingen 10
- 5 ONDERZOEKSRESULTATEN 12
 - 5.1 Overall beeld De Kubus 12
 - 5.2 Hoofdaspecten nader bekeken 19

1. Inleiding

Stichting SPOM wil inzicht in de tevredenheid, de betrokkenheid en de motivatie van de medewerkers van de scholen. Tegen deze achtergrond heeft Stichting SPOM in mei 2014 een Medewerkersonderzoek laten uitvoeren.

In deze rapportage worden de resultaten van De Kubus beschreven.

2. Doelstellingen van het onderzoek

De onderzoeksdoelstellingen van het Medewerkersonderzoek luiden als volgt:

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

De uitkomsten van het onderzoek bieden De Kubus 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 De Kubus, maar ook van de sterke punten van De Kubus (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 De Kubus 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 47 medewerkers van De Kubus. Uiteindelijk hebben 29 medewerkers de vragenlijst ingevuld, wat een respons oplevert van 62%.

Vragenlijst

Er is gebruik gemaakt van de vragenlijst die bij de vorige meting gebruikt is. Stichting SPOM heeft de mogelijkheid gekregen om de vragenlijst aan te passen en SPOM-specifieke vragen toe te voegen. Daarnaast zijn er enkele onderwerpen aan de vragenlijst toegevoegd die bij de vorige meting niet zijn bevroegd. Tevens heeft De Kubus de mogelijkheid gekregen om schoolspecifieke vragen toe te voegen.

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.

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.

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 mei 2014 is een medewerkersonderzoek verricht naar de tevredenheid van medewerkers van De Kubus. 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 vragenlijst die bij de vorige meting gebruikt is. De Kubus heeft de mogelijkheid gekregen om de vragenlijst aan te passen en SPOM-specifieke vragen toe te voegen. Daarnaast zijn er enkele onderwerpen aan de vragenlijst toegevoegd die bij de vorige meting niet zijn bevraagd. Tevens heeft De Kubus de mogelijkheid gekregen om schoolspecifieke vragen toe te voegen.

Van de 47 medewerkers van De Kubus die een uitnodiging hebben ontvangen, hebben uiteindelijk 29 medewerkers de vragenlijst ingevuld. Dit levert een respons op van 62%.

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 De Kubus 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 De Kubus 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

Hieronder 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	8.0	8.4	-	3 %	90 %	
Directeur als direct leidinggevende	9.4	8.3	++	0 %	100 %	Handhaven
Samenwerking op school	8.7	8.0	++	0 %	97 %	Handhaven
Sfeer	8.7	8.5	o	0 %	97 %	Sterke punten
Directeur van de school	8.7	7.9	++	5 %	95 %	Sterke punten
Werkomstandigheden	8.4	7.9	++	3 %	97 %	Sterke punten
Inhoud van het werk	8.1	8.2	o	3 %	90 %	Sterke punten
Onderwijs	8.1	8.2	o	0 %	97 %	Sterke punten
Teamleider als direct leidinggevende	8.0	8.3	-	5 %	90 %	Handhaven
Gesprekscyclus	7.9	7.1	++	4 %	88 %	Sterke punten
Communicatie	7.7	7.4	+	3 %	86 %	Niet te positioneren
Persoonlijke ontwikkeling	7.6	7.6	o	4 %	82 %	Niet te positioneren
Identiteit	7.5	7.8	-	0 %	86 %	Niet te positioneren
Arbeidsvoorwaarden	6.5	6.5	o	21 %	62 %	Verbeterpunten minder hoge prioriteit
MR	6.1	6.5	-	19 %	50 %	Verbeterpunten minder hoge prioriteit
Stichting SPOM	5.8	6.2	-	26 %	44 %	Verbeterpunten minder hoge prioriteit
Werkdruk	5.6	5.9	-	28 %	34 %	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.

4.2 Aanbevelingen

De medewerkers van De Kubus zijn over het algemeen (zeer) tevreden met hun werk en met de school waar ze werken. De algemene tevredenheid scoort gelijk aan de benchmark primair onderwijs. De medewerkers zijn zeer tevreden over de directeur als direct leidinggevende, de samenwerking op school, de sfeer, de directeur van de school, de werkomstandigheden en het onderwijs. Ten opzichte van de meting in 2010 scoort de school hoger op de volgende hoofdaspecten: directeur van de school en arbeidsvoorwaarden. De school scoort ten opzichte van 2010 lager op de volgende hoofdaspecten: teamleider als direct leidinggevende, Stichting SPOM en persoonlijke ontwikkeling.

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;
- Stichting SPOM;
- MR;
- Arbeidsvoorwaarden.

Werkdruk

Het hoofdaspect werkdruk is een belangrijk verbeterpunt binnen De Kubus. We zien dat de medewerkers zeer matig tevreden zijn over de werkdruk. Het hoofdaspect scoort lager dan de benchmark primair onderwijs en komt in de prioriteitenmatrix naar voren als een verbeterpunt met hoge prioriteit.

Binnen het hoofdaspect werkdruk zijn medewerkers (zeer) matig tevreden over bijna alle onderscheiden deelaspecten. Het is belangrijk dat De Kubus 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.

Stichting SPOM

De medewerkers zijn over het algemeen zeer matig tevreden over Stichting SPOM. Dit hoofdaspect komt in de prioriteitenmatrix naar voren als een verbeterpunt met minder hoge prioriteit. Het hoofdaspect scoort lager dan de benchmark primair onderwijs.

De onvrede met Stichting SPOM richt zich op bijna alle onderscheiden deelaspecten. Winst valt hier te behalen door aandacht te hebben voor deze aspecten en de communicatie richting de medewerkers te verbeteren.

MR

De medewerkers zijn over het algemeen matig tevreden over de medezeggenschapsraad (MR). Dit hoofdaspect scoort lager dan de benchmark primair onderwijs en komt in de prioriteitenmatrix naar voren als een verbeterpunt met minder hoge prioriteit. De onvrede met dit hoofdaspect richt zich met name op de zichtbaarheid van en de communicatie vanuit de MR, op de mate waarin de MR de belangen van de medewerkers behartigt en op de bereikbaarheid van de MR. Winst valt hier te behalen voor de MR door aandacht te hebben voor de zichtbaarheid en de communicatie richting de medewerkers.

Arbeidsvoorwaarden

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

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

5 ONDERZOEKSRESULTATEN

5.1 Overall beeld De Kubus

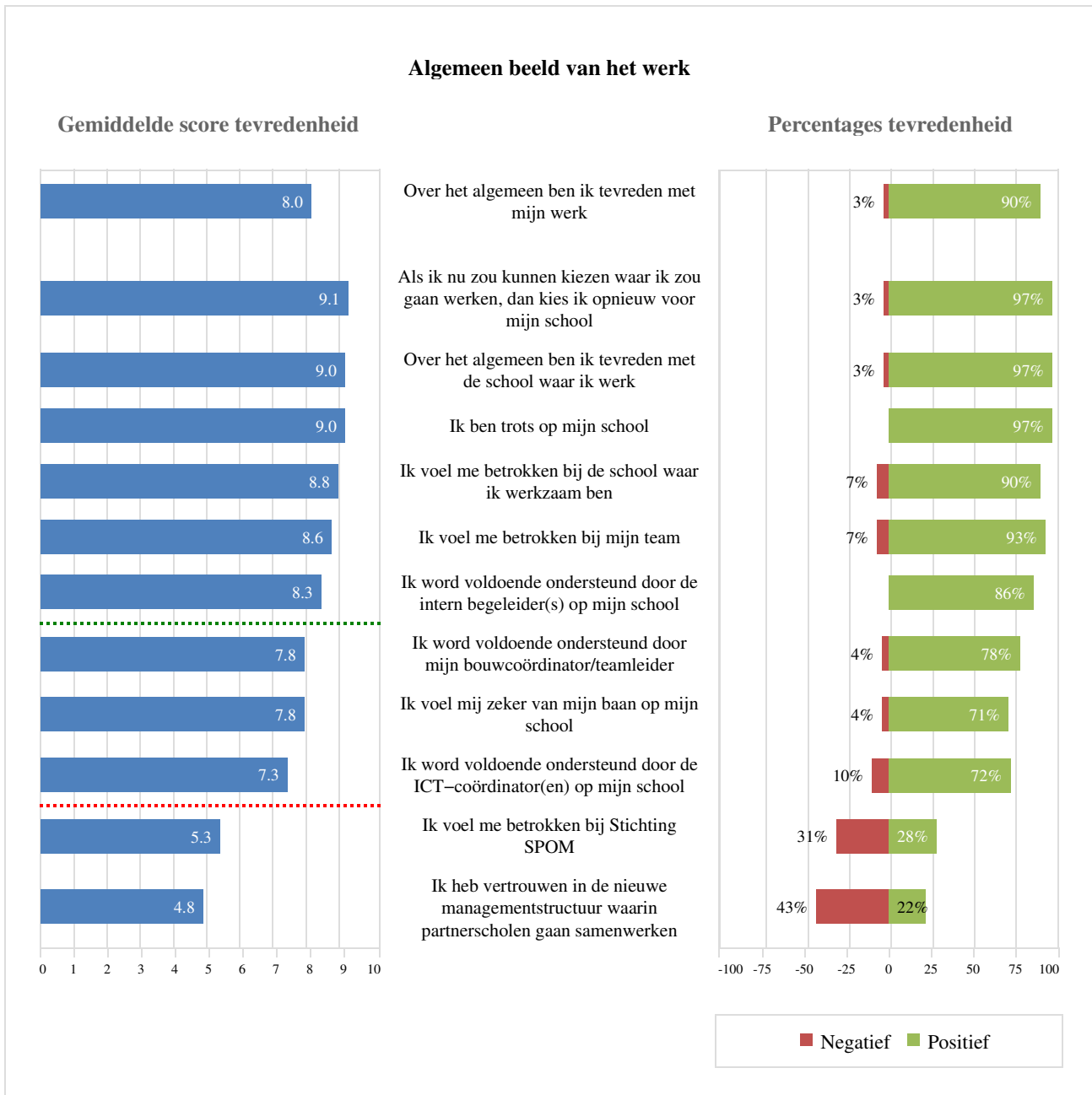
5.1.1 Algemene tevredenheid

In de linker grafiek op de volgende pagina gaan we in op de gemiddelde score van de medewerkers op de verschillende aspecten. Aspecten waarop De Kubus 'zeer goed' scoort, treft u boven de groene lijn aan. Treft u geen groene lijn aan, dan heeft De Kubus geen, dan wel uitsluitend 'zeer goede' scores gekregen. Beneden de rode lijn staan de aspecten waarop De Kubus een 'slechte' score krijgt. Treft u geen rode lijn aan, dan heeft De Kubus 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 de loyaliteit die zij voelen naar hun school (het opnieuw kiezen om voor de school te gaan werken) (9.1), met de school waar ze werken als werkgever (9.0), over de mate waarin zij trots zijn op hun school (9.0), over hun betrokkenheid bij de school (8.8), over hun betrokkenheid bij het team (8.6) en over de mate waarin zij zich ondersteund voelen door de IB-ers (8.3).

Relatief veel medewerkers zijn negatief gestemd over de nieuwe managementstructuur (4.8; 43% negatief) en over hun betrokkenheid bij de stichting (5.3; 31% negatief).



5.1.2 Tevredenheid over de werkbelevingsaspecten (de hoofdaspecten)

De medewerkers zijn zeer tevreden over de directeur als direct leidinggevende (9.4), over de samenwerking (8.7), over de sfeer (8.7), over de directeur van de school (8.7) en over de werkomstandigheden (8.4).

Relatief veel medewerkers zijn negatief gestemd over de werkdruk (5.6; 28% negatief), over het SPOM (5.8; 26% negatief), over de MR (6.1; 19% negatief) en over de arbeidsvoorwaarden (6.5; 21% negatief).



In de onderstaande tabel worden de resultaten op de hoofdaspecten vergeleken met de resultaten uit de meting van 2010.

	2014	2010	Afwijking
Inhoud van het werk	8.1	8.0	0
Directeur als direct leidinggevende	9.4	9.4	0
Teamleider als direct leidinggevende	8.0	8.5	-
Directeur van de school	8.7	8.0	+
Stichting SPOM	5.8	6.5	-
Werkomstandigheden	8.4	8.2	0
Persoonlijke ontwikkeling	7.6	8.0	-
Arbeidsvoorwaarden	6.5	6.0	+
Samenwerking op school	8.7	8.6	0
Communicatie	7.7	7.9	0
Sfeer	8.7	8.7	0
Onderwijs	8.1	8.2	0
Identiteit	7.5	-	
MR	6.1	-	
Werkdruk	5.6	-	
Gesprekscyclus	7.9	-	

De schaal heeft de volgende betekenis:

- = lager/slechter dan 2010

0 = (ongeveer) gelijk aan 2010

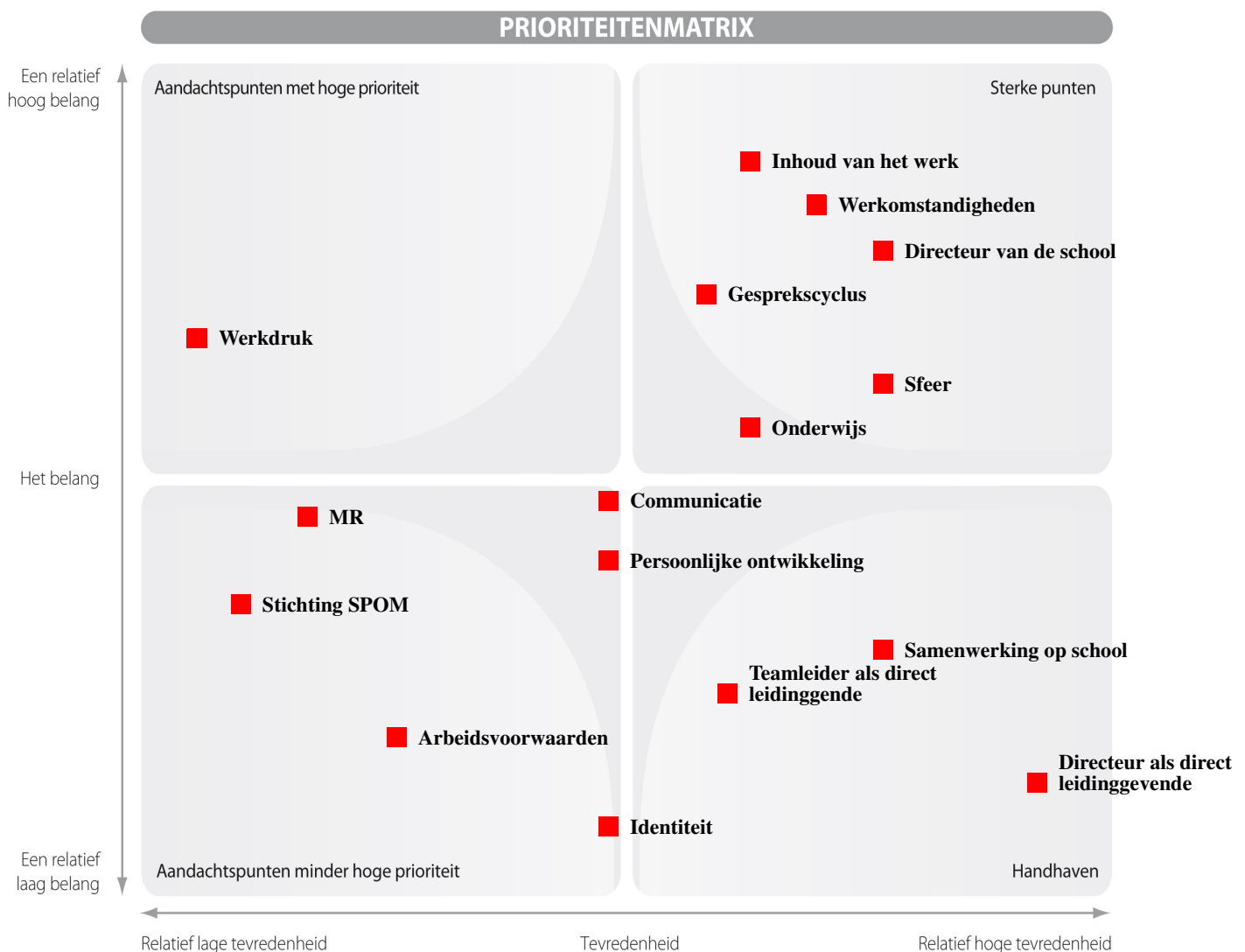
+ = hoger/beter dan 2010

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. Hoofdaspecten in dit kwadrant verdienen nadrukkelijk de aandacht van de school. 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. Het gaat om de volgende hoofdaspecten: Inhoud van het werk, Directeur van de school, Gesprekscyclus, 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. 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. Het gaat om de volgende hoofdaspecten: Stichting SPOM, Arbeidsvoorwaarden, MR.</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). De hoofdaspecten in dit kwadrant behoeven weinig aandacht van de school. Het gaat om de volgende hoofdaspecten: Directeur als direct leidinggevende, Teamleider als direct leidinggevende, 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.

De Kubus scoort op de volgende hoofdaspecten (sterk) hoger dan gemiddeld, dat wil zeggen (sterk) hoger dan de benchmark primair onderwijs: Directeur als direct leidinggevende, Samenwerking op school, Directeur van de school, Werkomstandigheden, Gesprekscyclus en Communicatie.

De Kubus scoort op de volgende hoofdaspecten (sterk) lager dan de benchmark primair onderwijs: Teamleider als direct leidinggevende, Identiteit, MR, Stichting SPOM en Werkdruk.

	Gemiddelde score van De Kubus	Benchmark PO	Afwijking t.o.v. de benchmark
Algemene tevredenheid werk	8.0	8.4	-
Directeur als direct leidinggevende	9.4	8.3	++
Samenwerking op school	8.7	8.0	++
Sfeer	8.7	8.5	o
Directeur van de school	8.7	7.9	++
Werkomstandigheden	8.4	7.9	++
Inhoud van het werk	8.1	8.2	o
Onderwijs	8.1	8.2	o
Teamleider als direct leidinggevende	8.0	8.3	-
Gesprekscyclus	7.9	7.1	++
Communicatie	7.7	7.4	+
Persoonlijke ontwikkeling	7.6	7.6	o
Identiteit	7.5	7.8	-
Arbeidsvoorwaarden	6.5	6.5	o
MR	6.1	6.5	-
Stichting SPOM	5.8	6.2	-
Werkdruk	5.6	5.9	-

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)

5.2 Hoofdaspecten nader bekeken

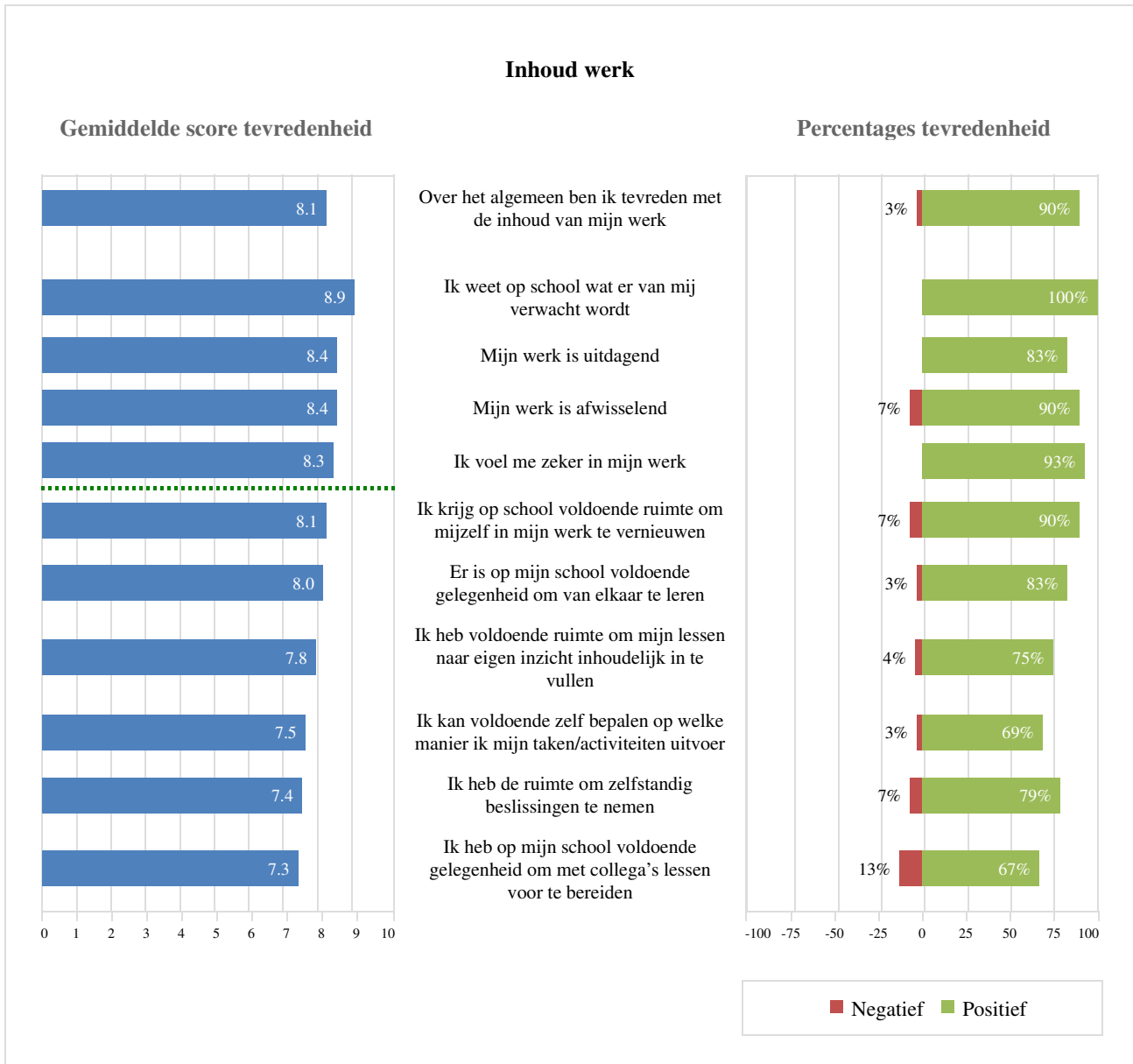
5.2.1 Inleiding

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 mate waarin ze weten wat er van hen verwacht wordt (8.9), over de uitdagendheid van hun werk (8.4), over de afwisseling in hun werk (8.4) en over de mate waarin ze zeker zijn in hun werk (8.3).

Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers negatief gestemd zijn.



5.2.3 Directeur als direct leidinggevende

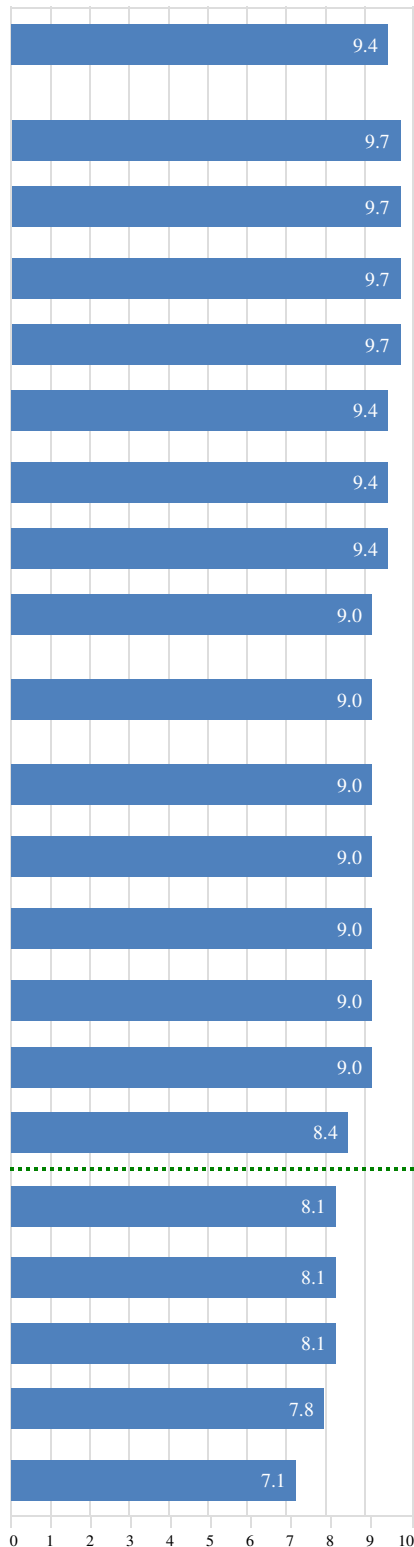
De medewerkers die de directeur als direct leidinggevende hebben, hebben hier een aantal stellingen over voorgelegd gekregen.

De medewerkers zijn zeer tevreden over de mate waarin de directeur het teamgevoel versterkt (9.7), over de bijdrage aan de sfeer van de directeur (9.7), over de bijdrage aan de schoolontwikkeling van de directeur (9.7), over het respect voor de directeur (9.7), over de duidelijkheid van de visie van de directeur op de toekomst van de school (9.4), over de mate waarin zij zich zelf verantwoordelijk voelen voor een goed contact (9.4), over het respect van de directeur (9.4), over de steun van het team aan de directeur (9.0), over de mate waarin de directeur serieus ingaat op suggesties over het werk (9.0), over dat ze weten wat ze kunnen verwachten van de directeur (9.0), over de mate waarin de directeur inhoudelijk op de hoogte is van hun werkzaamheden (9.0), over de visie van de directeur op de toekomst van de school (9.0), over de manier waarop de school georganiseerd wordt (9.0), over de mate waarin de directeur open staat voor feedback (9.0) en over de steun die ze krijgen van de directeur (8.4).

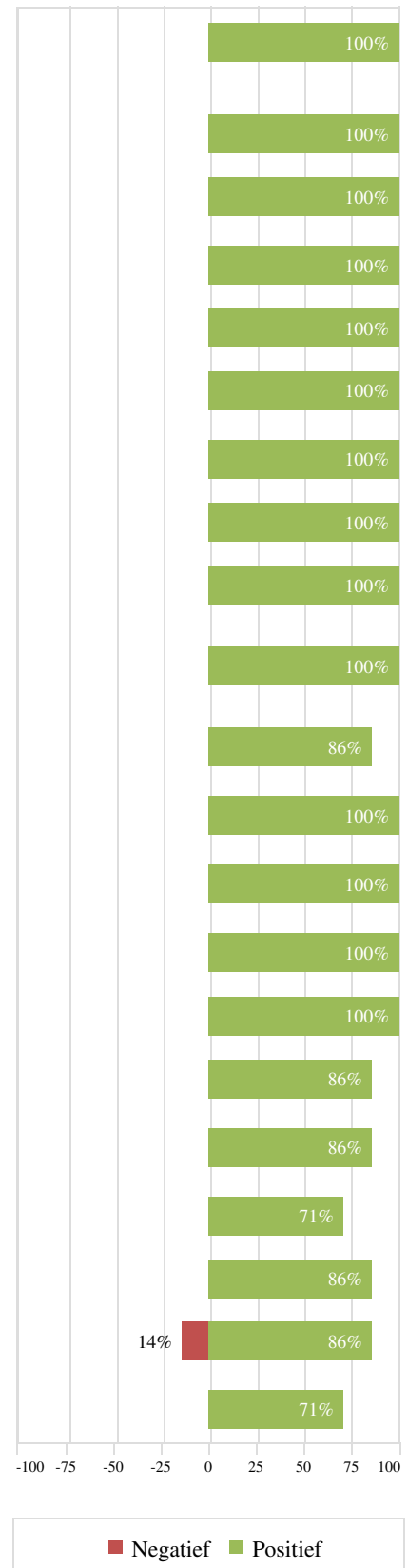
Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers negatief gestemd zijn.

Directeur als direct leidinggevende

Gemiddelde score tevredenheid



Percentages tevredenheid



5.2.4 Teamleider als direct leidinggevende

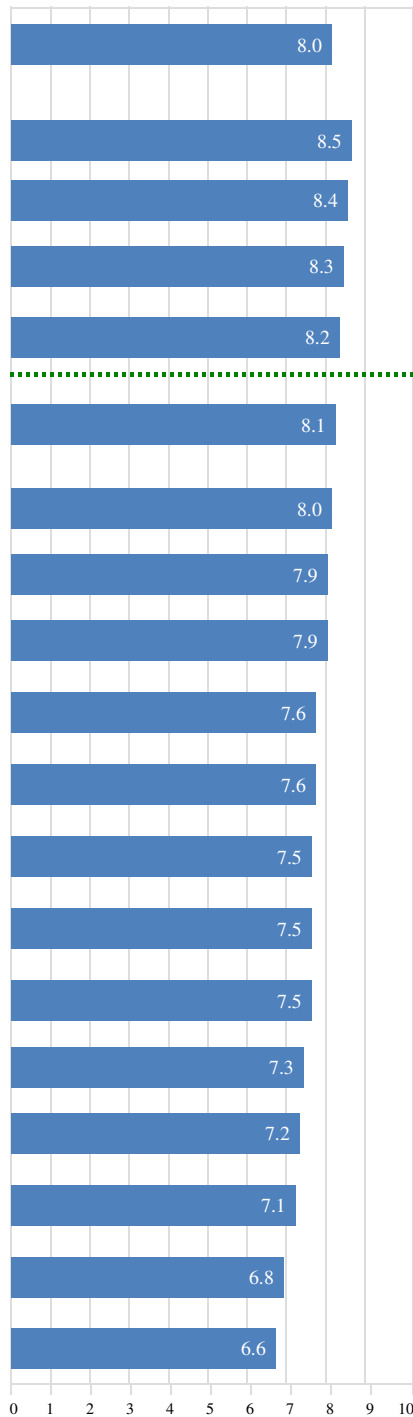
De medewerkers die de teamleider als direct leidinggevende hebben, hebben hier een aantal stellingen over voorgelegd gekregen.

De medewerkers zijn zeer tevreden over het respect voor de teamleider (8.5), over het respect van de teamleider (8.4), over de mate waarin zij zich zelf verantwoordelijk voelen voor een goed contact (8.3) en over dat ze weten wat ze kunnen verwachten van de teamleider (8.2).

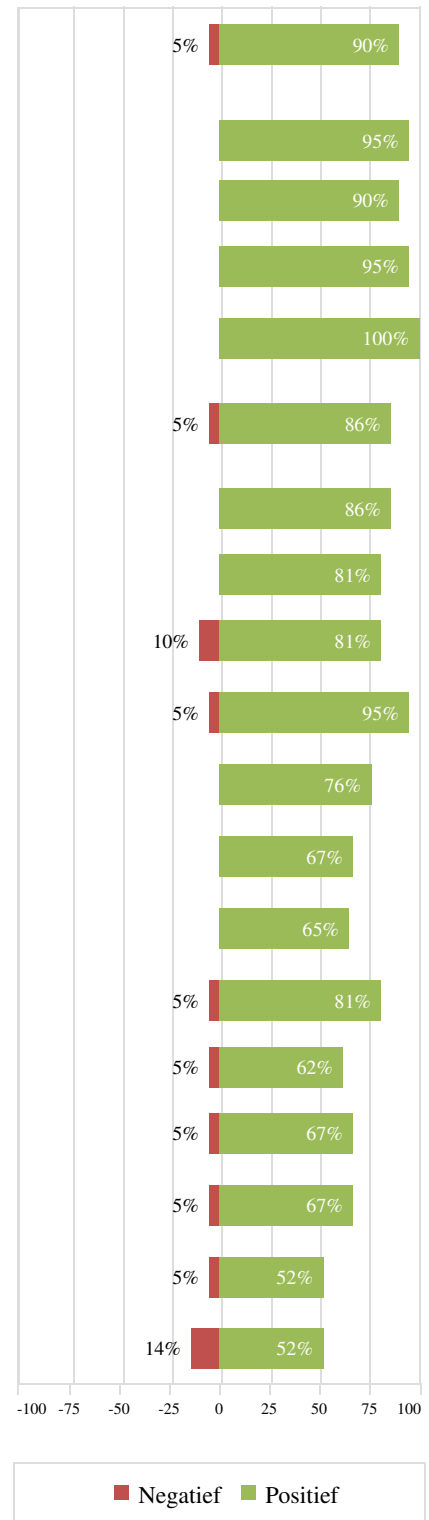
Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers negatief gestemd zijn.

Teamleider als direct leidinggevende

Gemiddelde score tevredenheid



Percentages tevredenheid

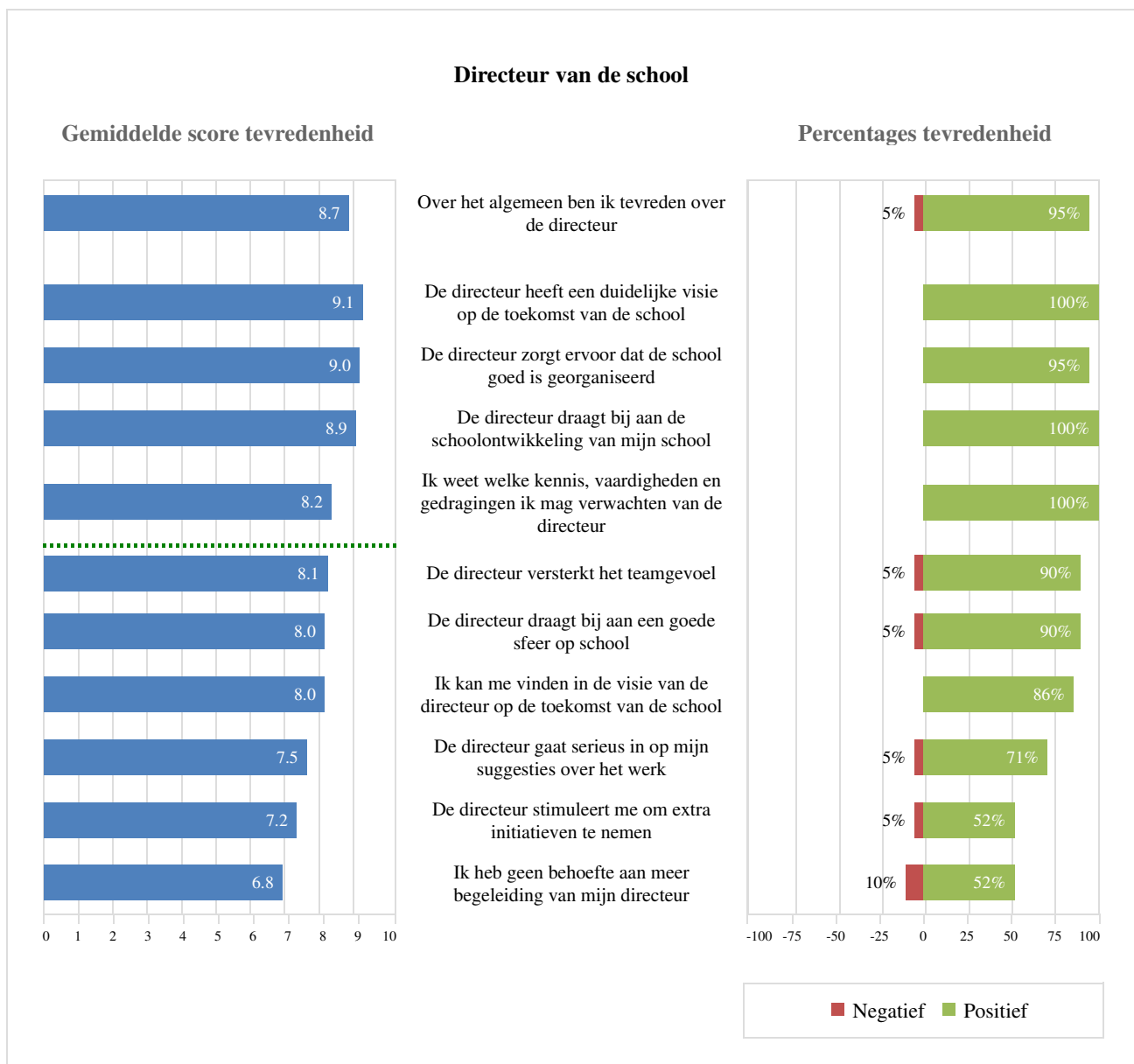


5.2.5 Directeur van de school

De medewerkers die de teamleider als direct leidinggevende hebben, hebben een aantal stellingen voorgelegd gekregen over de directeur van hun school.

De medewerkers zijn zeer tevreden over de duidelijkheid van de visie van de directeur op de toekomst van de school (9.1), over de manier waarop de school georganiseerd wordt (9.0), over de bijdrag aan de schoolontwikkeling van de directeur (8.9) en over dat ze weten wat ze kunnen verwachten van de directeur (8.2).

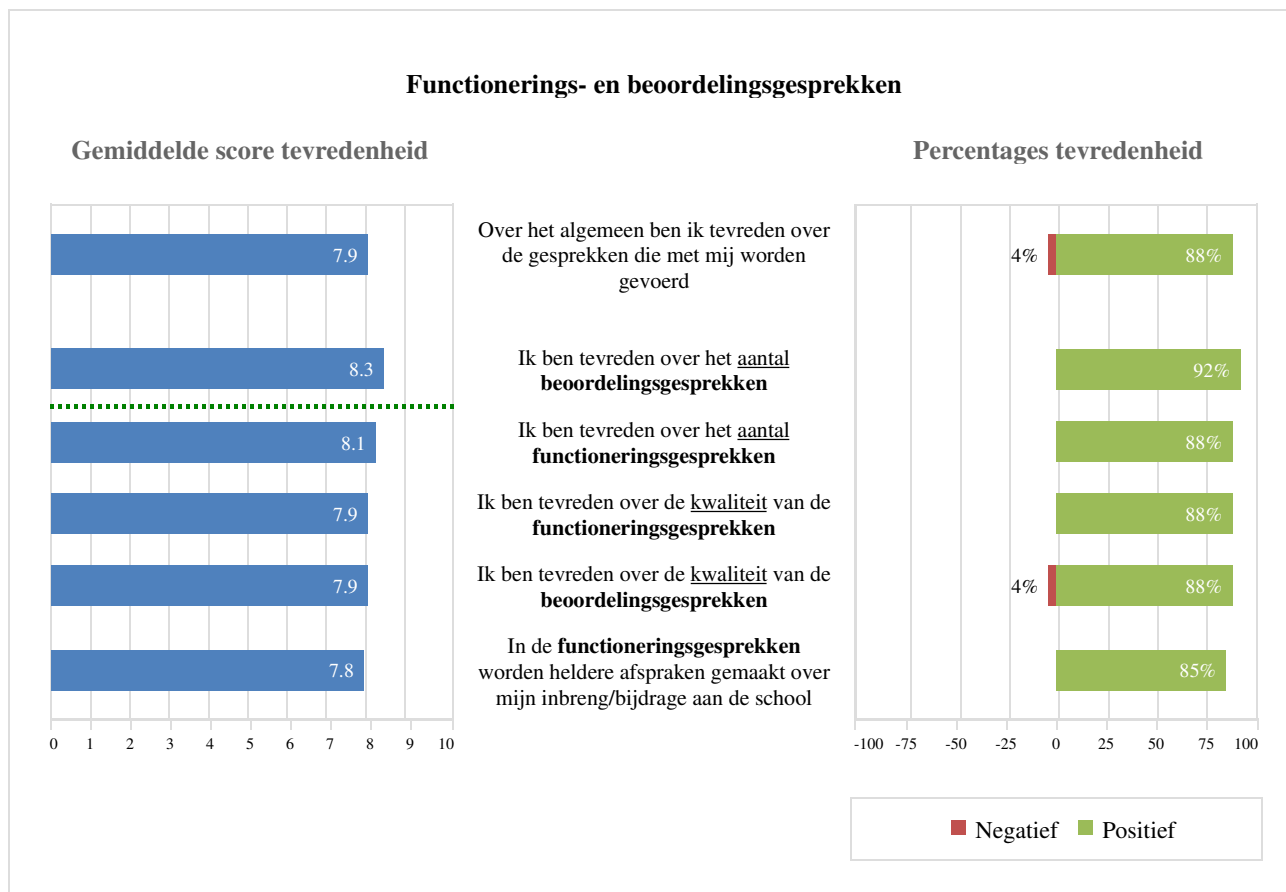
Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers negatief gestemd zijn.



5.2.6 Functionerings- en beoordelingsgesprekken

De medewerkers zijn zeer tevreden over het aantal beoordelingsgesprekken (8.3).

Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers negatief gestemd zijn.



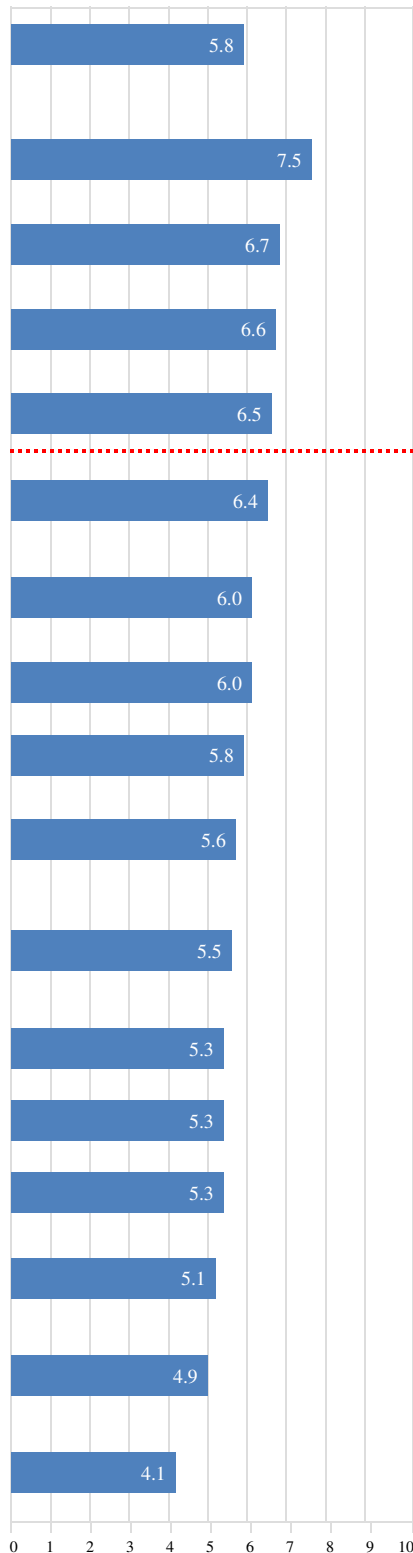
5.2.7 Stichting SPOM

Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers zeer tevreden zijn.

Relatief veel medewerkers zijn negatief gestemd over de mate waarin ze het goed vinden bepaalde tijd op een andere school te werken (4.1; 59% negatief), over de mate waarin de medewerkers van SPOM de mening van de medewerkers serieus neemt (4.9; 40% negatief), over de belanstelling van de bestuurder van SPOM (5.1; 40% negatief), over de mate waarin de bestuurder van SPOM open is over de maatregelen (5.3; 33% negatief), over de intensiteit van de samenwerking tussen de scholen (5.3; 29% negatief), over de inhoud van het koersplan (5.3; 22% negatief), over de balans tussen organisatie/school- en persoonlijk belang bij ontwikkelen van beleid (5.5; 40% negatief), over de bijdrage aan kwaliteit van het onderwijs door de mobiliteit (5.6; 25% negatief), over de mate waarin ze op de hoogte zijn van het koersplan Sterk in Leren (5.8; 22% negatief), over de bijdrage van SPOM aan de schoolontwikkeling (6.0; 21% negatief), over de bijdrage van SPOM aan het personeelsbeleid (6.0; 36% negatief), over de samenwerking van de SPOM-scholen (6.4), over de belangstelling van SPOM (6.5; 19% negatief) en over de visie die de bestuurder van SPOM heeft op de toekomst van de school (6.6; 15% negatief).

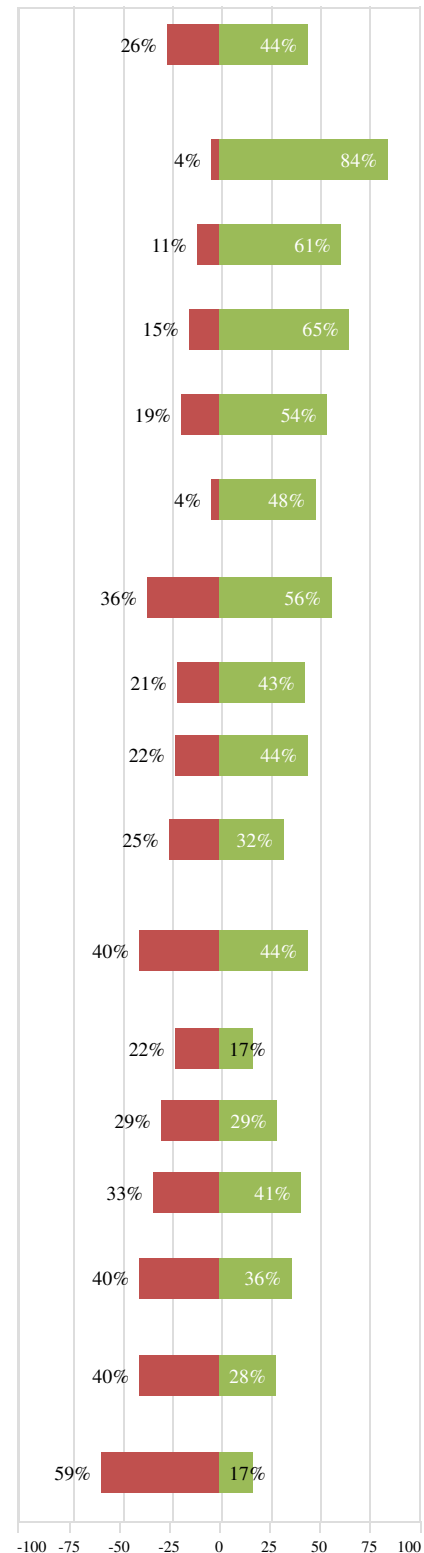
Stichting SPOM

Gemiddelde score tevredenheid



Percentages tevredenheid

- Over het algemeen ben ik tevreden over SPOM
- SPOM biedt mij voldoende mogelijkheden om te veranderen van werkplek
- Ik ben voorstander van functiedifferentiatie bij leerkrachten
- De bestuurder van SPOM heeft een duidelijke visie op de toekomst van de scholen
- SPOM heeft voldoende belangstelling voor de medewerkers
- Over het algemeen ben ik tevreden over de samenwerking tussen de SPOM-scholen
- SPOM draagt bij aan de professionalisering van het personeelsbeleid op de school
- SPOM draagt bij aan de schoolontwikkeling van mijn school
- Ik ben goed op de hoogte van de inhoud van het koersplan Sterk in Leren
- Mobiliteit tussen SPOM-scholen levert een bijdrage aan de kwaliteit van het onderwijs
- Bij het ontwikkelen van beleid zie ik voldoende balans tussen organisatie/schoolbelang en persoonlijk belang
- Ik ben enthousiast over de inhoud van het koersplan
- Ik ben voorstander van een intensievere samenwerking tussen SPOM-scholen
- De bestuurder van SPOM is open over de maatregelen die hij neemt
- De bestuurder van SPOM toont belangstelling voor de medewerkers op de scholen
- De mening van de medewerkers op de scholen wordt door de medewerkers van SPOM voldoende serieus genomen
- Ik zou het goed vinden om na een bepaalde tijd op een andere school (van SPOM) te gaan werken

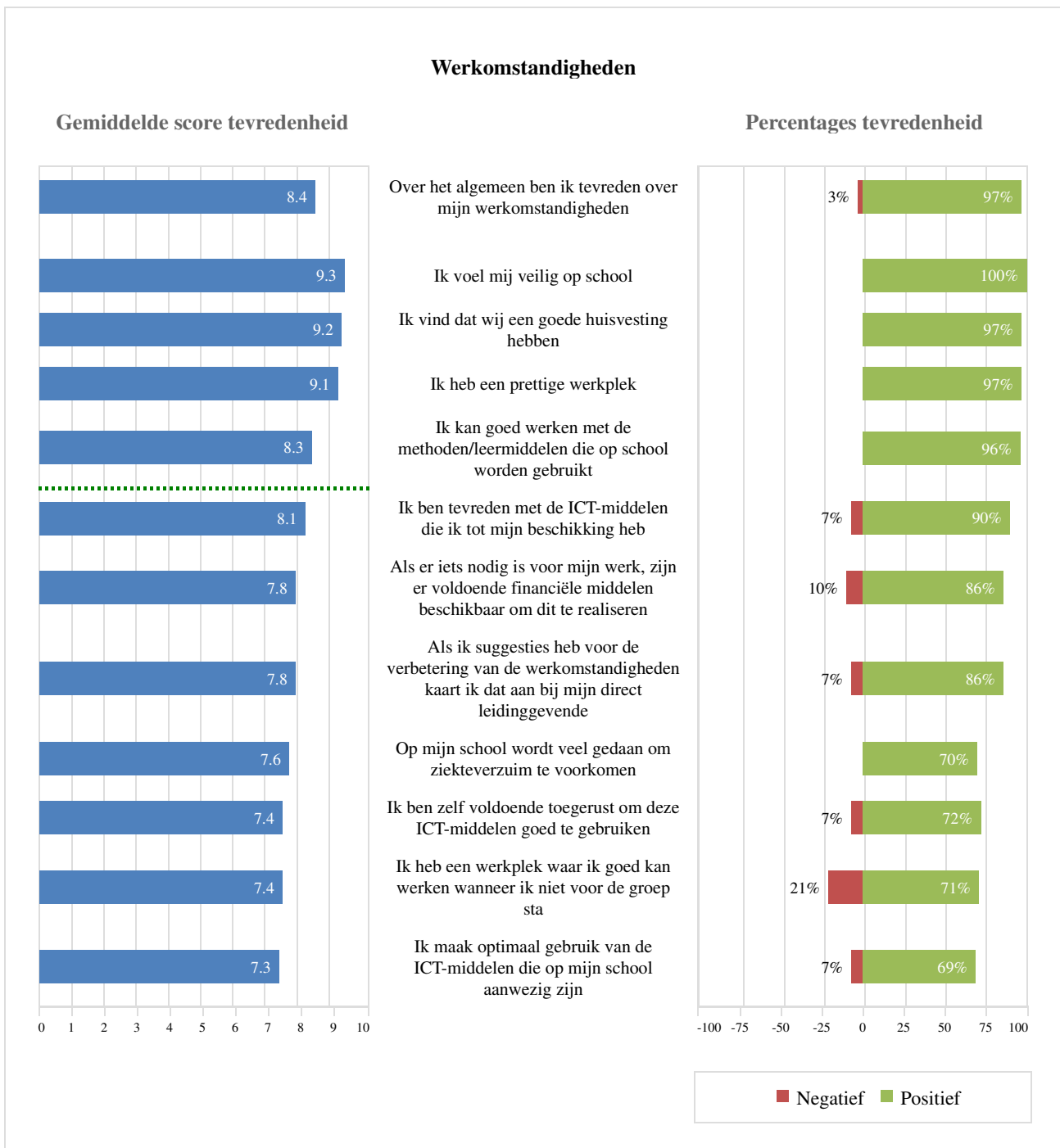


■ Negatief ■ Positief

5.2.8 Werkomstandigheden

De medewerkers zijn zeer tevreden over de mate waarin ze zich veilig voelen op school (9.3), over de huisvesting (9.2), over hun werkplek (9.1) en over de methoden/leermiddelen die op school worden gebruikt (8.3).

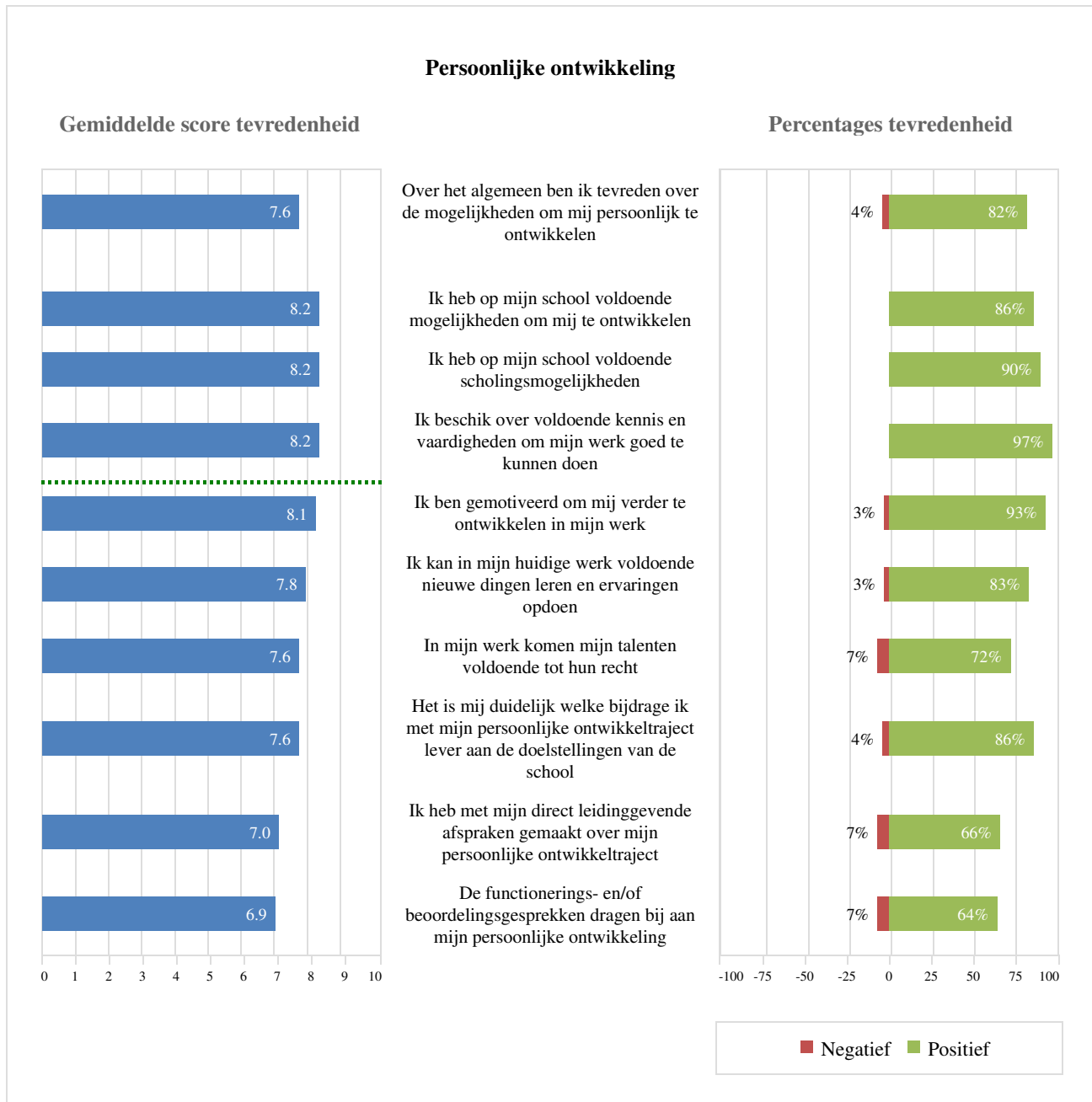
Relatief veel medewerkers zijn negatief gestemd over de werkplek die ze hebben wanneer ze niet voor de groep staan (7.4; 21% negatief).



5.2.9 Persoonlijke ontwikkeling

De medewerkers zijn zeer tevreden over de hoeveelheid mogelijkheden om zich verder te ontwikkelen (8.2), over de hoeveelheid scholingsmogelijkheden (8.2) en over de hoeveelheid kennis en vaardigheden waarover ze beschikken om het werk goed te kunnen doen (8.2).

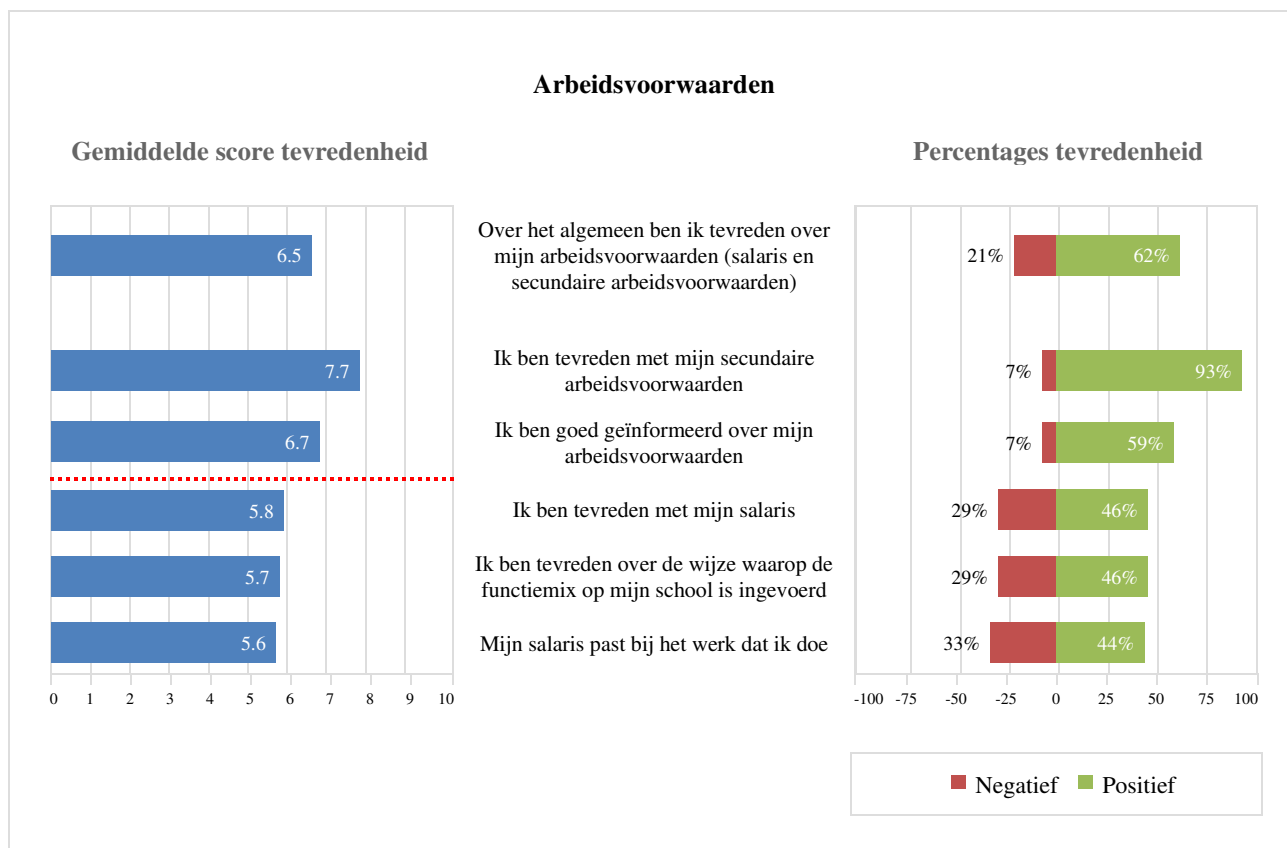
Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers negatief gestemd zijn.



5.2.10 Arbeidsvoorwaarden

Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers zeer tevreden zijn.

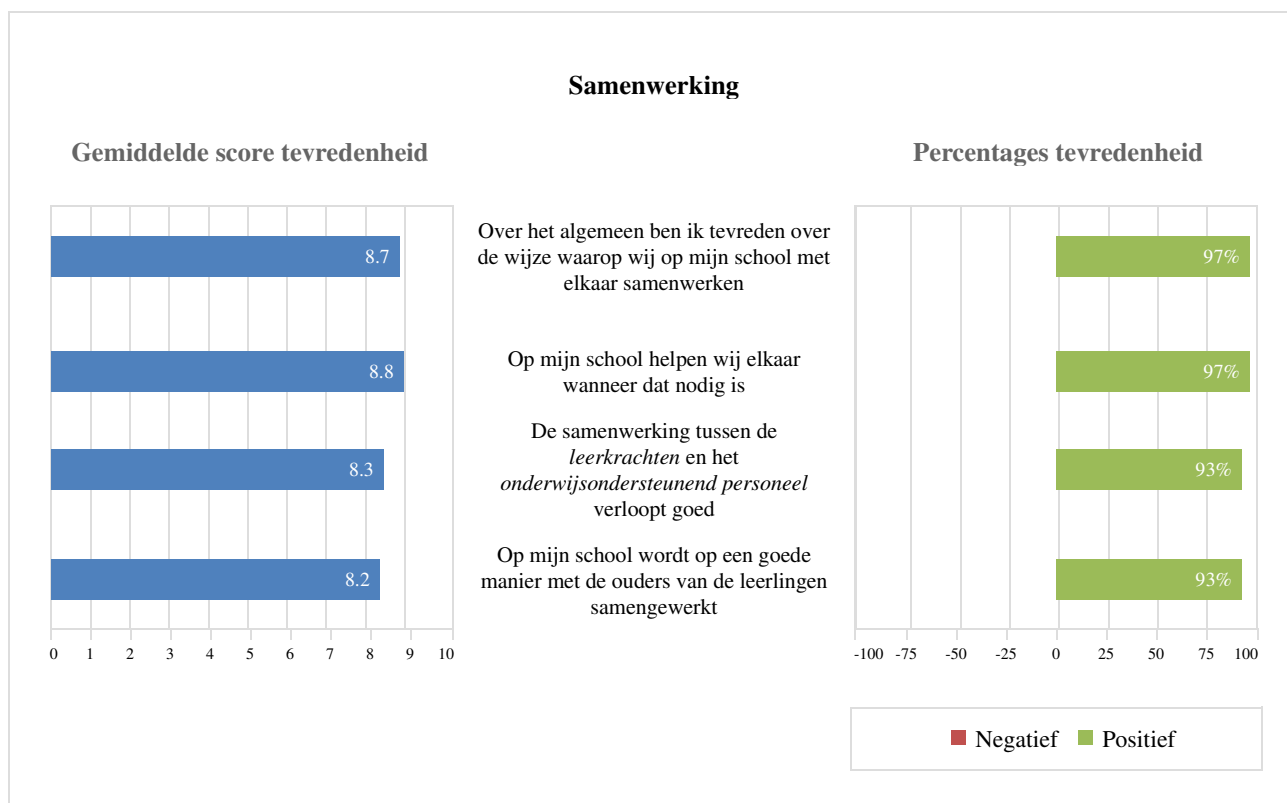
Relatief veel medewerkers zijn negatief gestemd over de mate waarin het salaris past bij het werk dat ze doen (5.6; 33% negatief), over de wijze waarop de functiemix op school is ingevoerd (5.7; 29% negatief) en over het salaris (5.8; 29% negatief).



5.2.11 Samenwerking

De medewerkers zijn zeer tevreden over de mate waarin ze elkaar helpen wanneer dat nodig is (8.8), over de samenwerking tussen de leerkrachten en het onderwijsondersteunend personeel (8.3) en over de manier waarop er met de ouders van de leerlingen wordt samengewerkt (8.2).

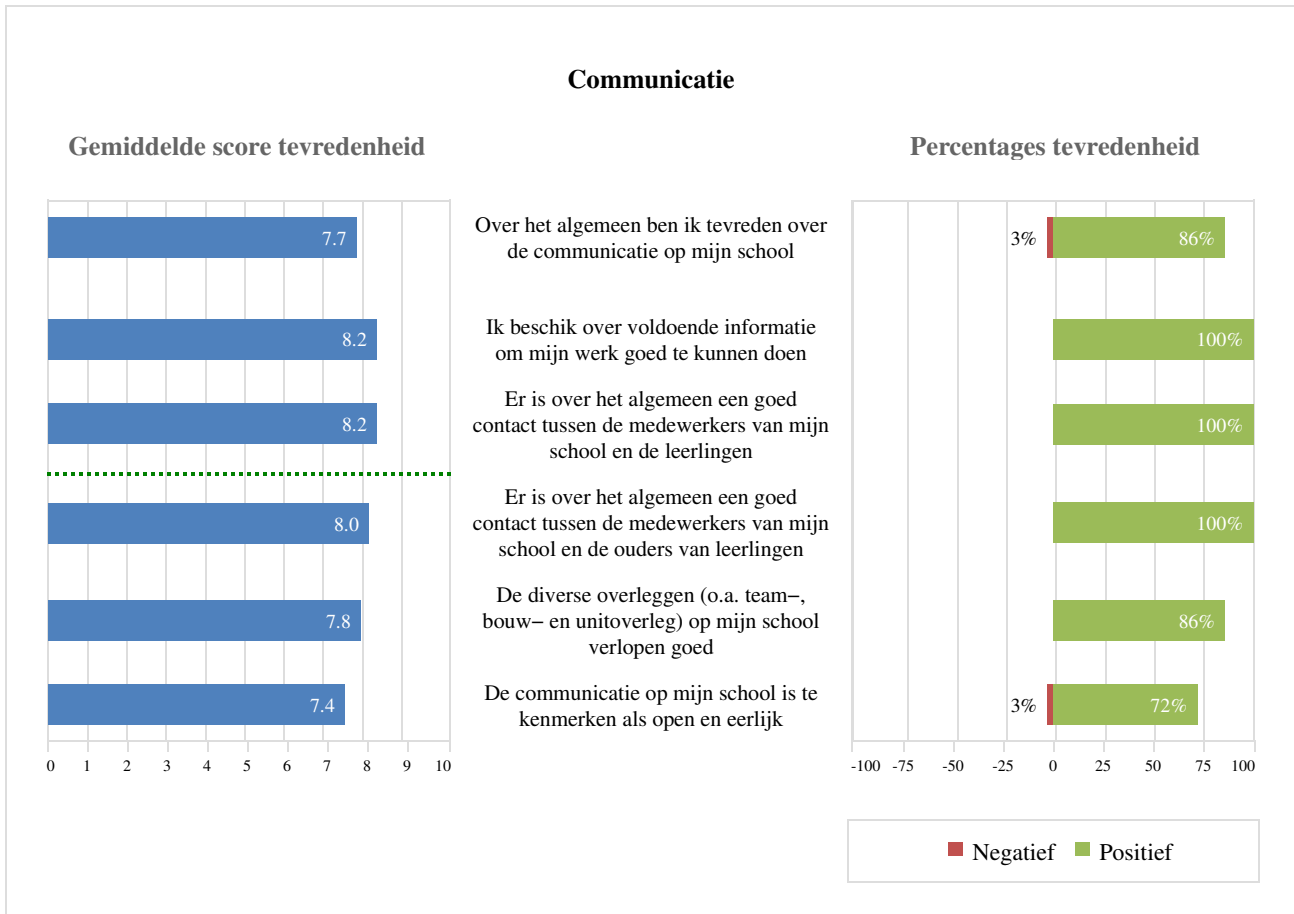
Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers negatief gestemd zijn.



5.2.12 Communicatie

De medewerkers zijn zeer tevreden over de hoeveelheid informatie waarover ze beschikken om het werk goed te kunnen doen (8.2) en over het contact tussen de medewerkers en leerlingen (8.2).

Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers negatief gestemd zijn.



5.2.13 Sfeer

De medewerkers zijn zeer tevreden over de verantwoordelijkheid voor gemaakte afspraken (8.9), over de mate waarin ze collegialiteit ervaren (8.7), over de mate waarin ze met plezier naar hun werk gaan (8.4), over het in de dagelijkse praktijk centraal staan van de leerling (8.3) en over het centraal staan van de kwaliteit in het werk (8.3).

Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers negatief gestemd zijn.



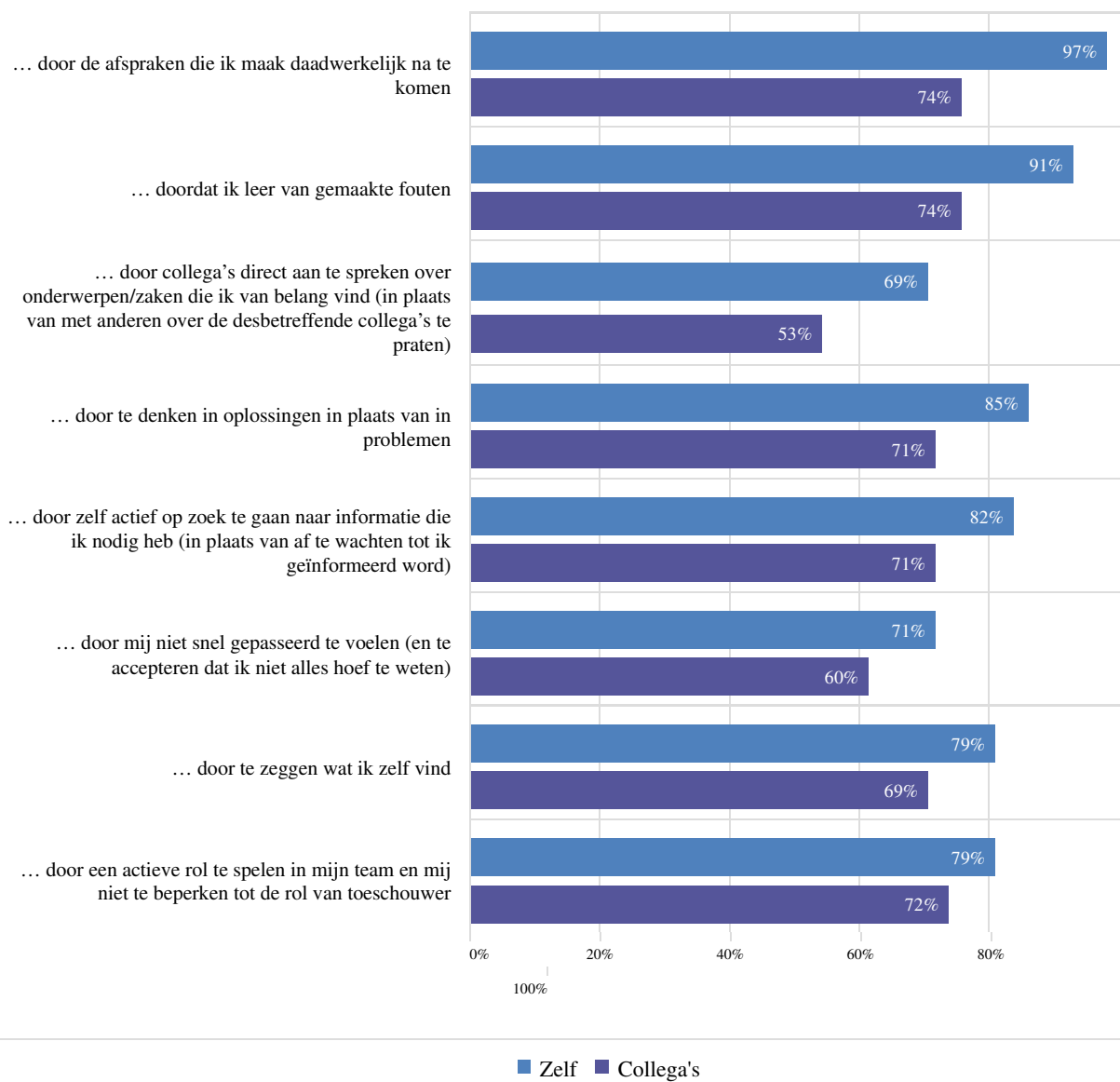
5.2.14 Cultuur

Aan de respondenten is een aantal uitspraken voorgelegd die ingaan op de cultuur binnen de school. We hebben de respondenten gevraagd ten aanzien van elke uitspraak aan te geven in hoeverre zijzelf bijdragen aan een professionele, lerende cultuur binnen de school en in hoeverre zij vinden dat collega's dat doen.

In de grafiek is voor elke uitspraak 'het percentage helemaal van toepassing' + 'de helft van het percentage enigszins van toepassing' weergegeven voor de medewerker zelf respectievelijk voor de collega's.

In het algemeen vinden de meeste medewerkers van De Kubus dat ze zelf meer bijdragen aan een professionele, lerende cultuur bij de school dan hun collega's. Een meerderheid (97%) is van mening dat ze afspraken die ze maken daadwerkelijk nakomen; 74% is van mening dat hun collega's hetzelfde doen. Het is gebruikelijk dat we een 'gat' constateren tussen de 'eigen bijdrage' en de 'bijdrage van collega's'.

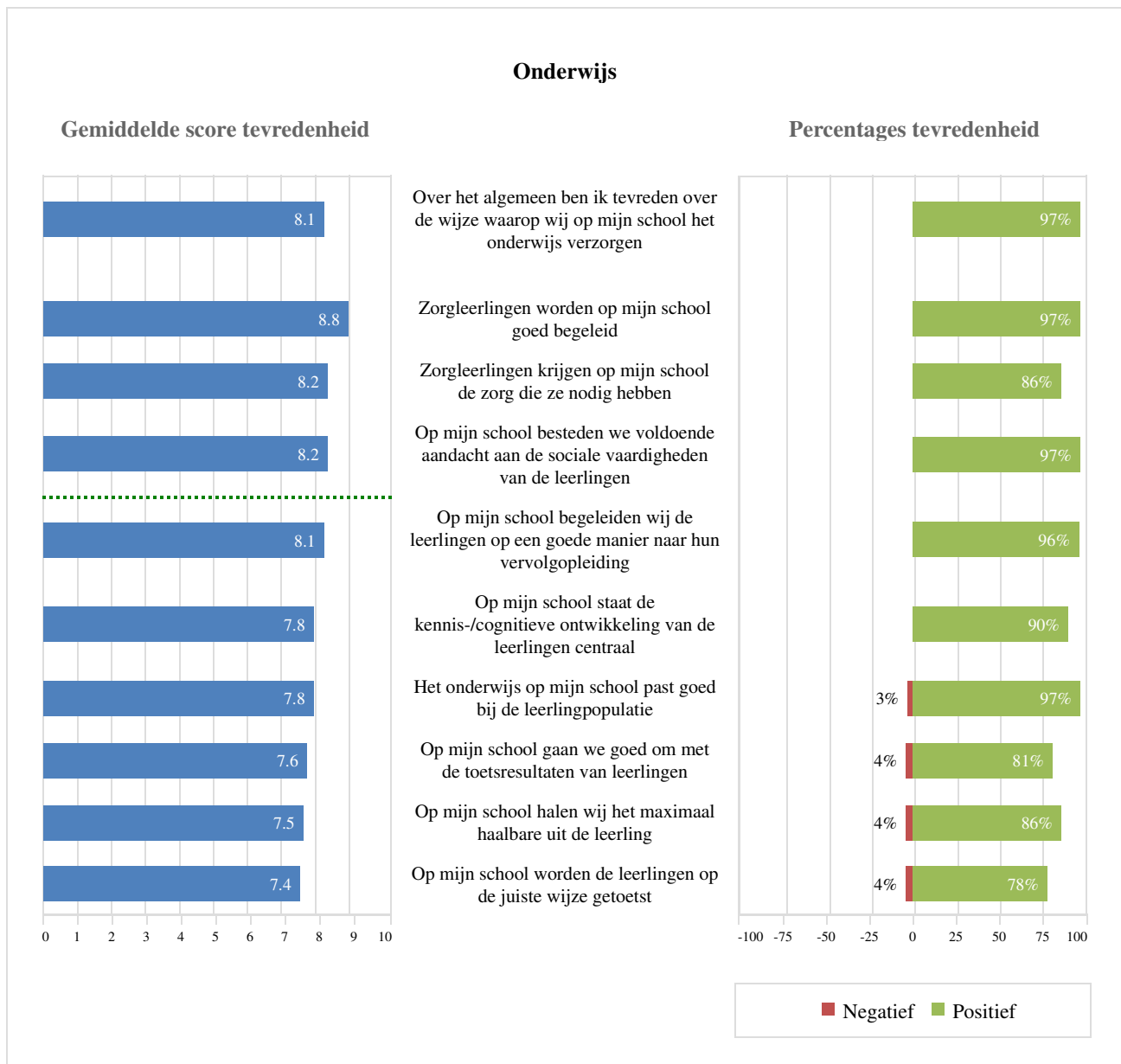
Cultuur



5.2.15 Onderwijs

De medewerkers zijn zeer tevreden over de begeleiding van de zorgleerlingen (8.8), over de zorg voor de zorgleerlingen (8.2) en over de hoeveelheid aandacht die er op school besteed wordt aan de sociale vaardigheden van de leerlingen (8.2).

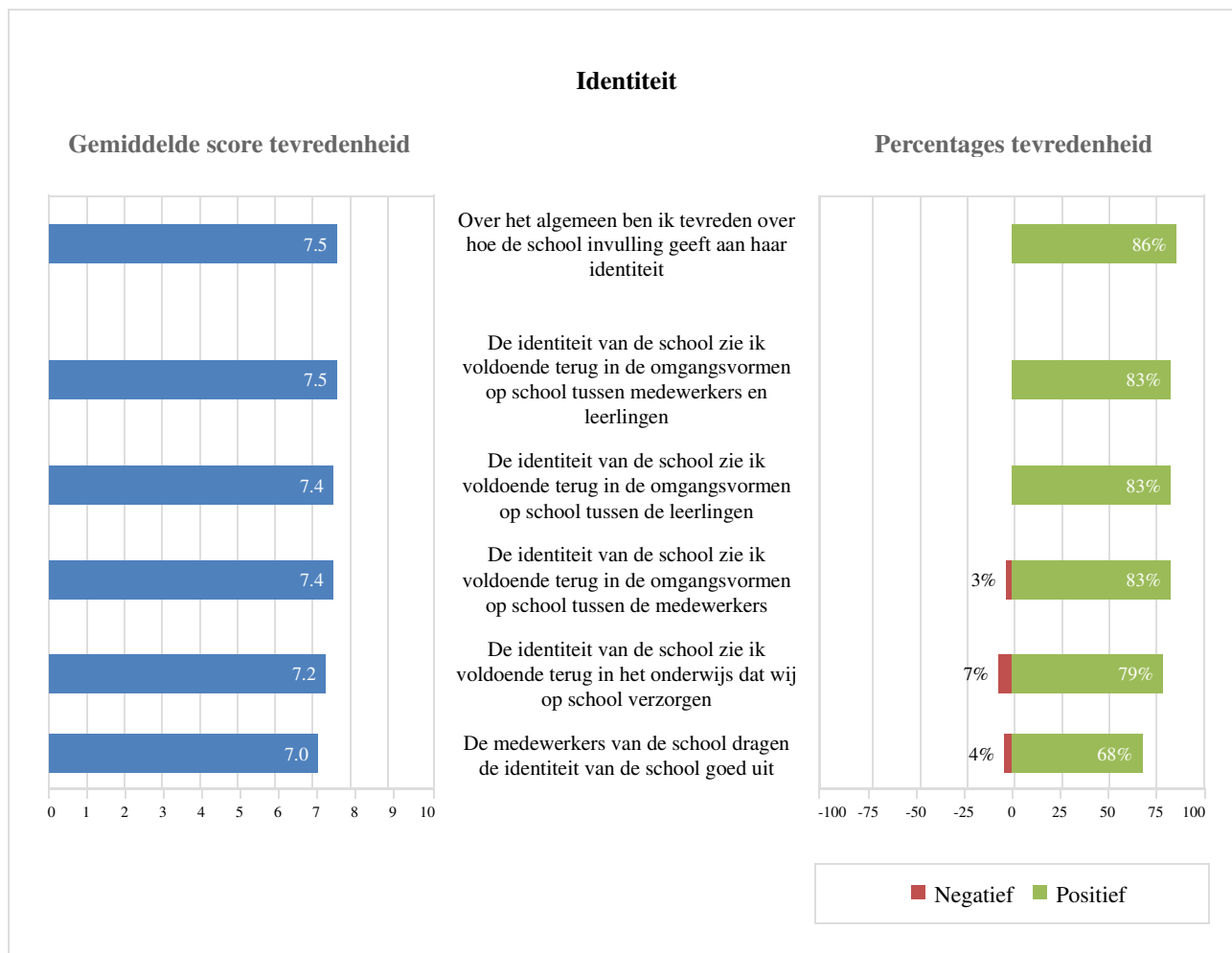
Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers negatief gestemd zijn.



5.2.16 Identiteit

Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers zeer tevreden zijn.

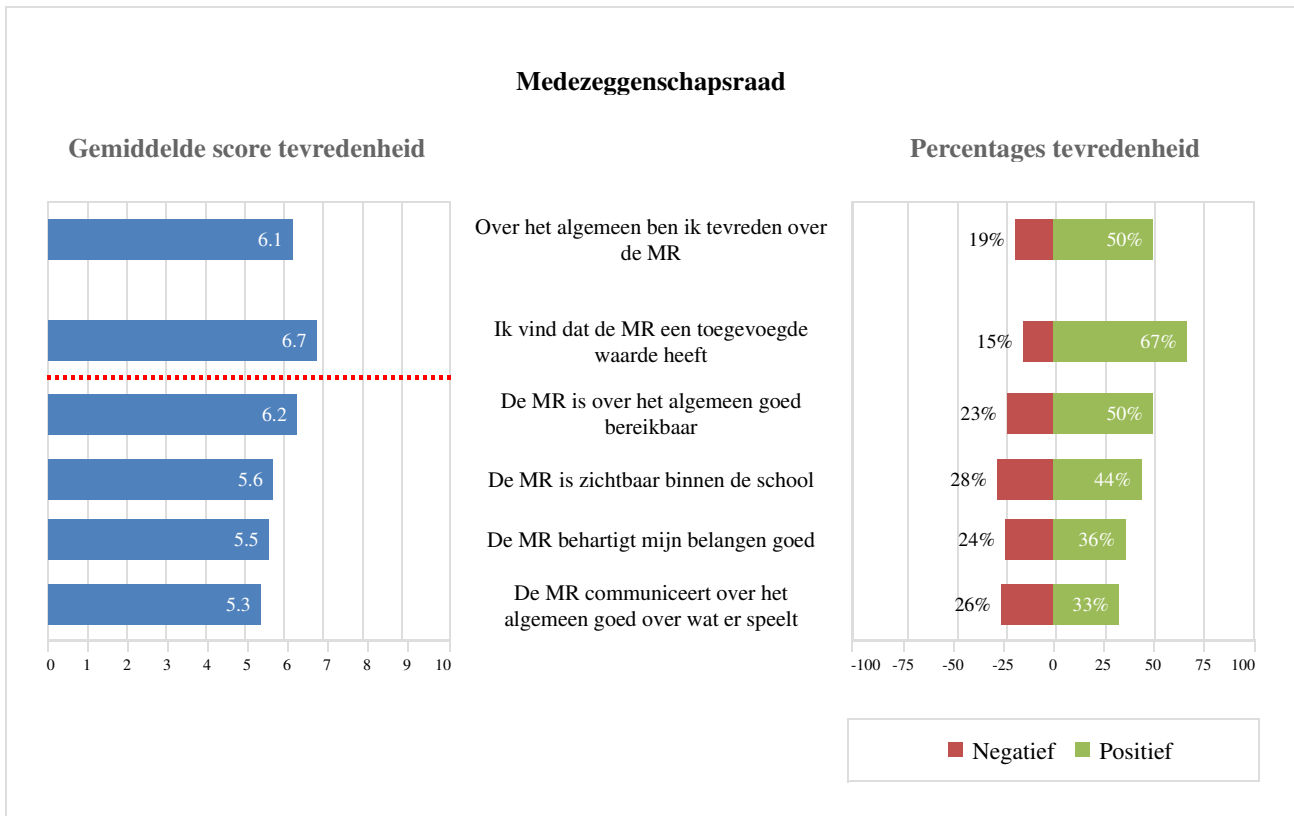
Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers negatief gestemd zijn.



5.2.17 Medezeggenschapsraad

Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers zeer tevreden zijn.

Relatief veel medewerkers zijn negatief gestemd over de communicatie over wat er speelt (5.3; 26% negatief), over de belangenbehartiging door de MR (5.5; 24% negatief), over de mate waarin de MR zichtbaar is binnen de school (5.6; 28% negatief), over de bereikbaarheid van de MR (6.2; 23% negatief) en over de mate waarin de MR een toegevoegde waarde heeft (6.7; 15% negatief).



5.2.18 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 De Kubus beoordelen de werkdruk met gemiddeld een 6.9.

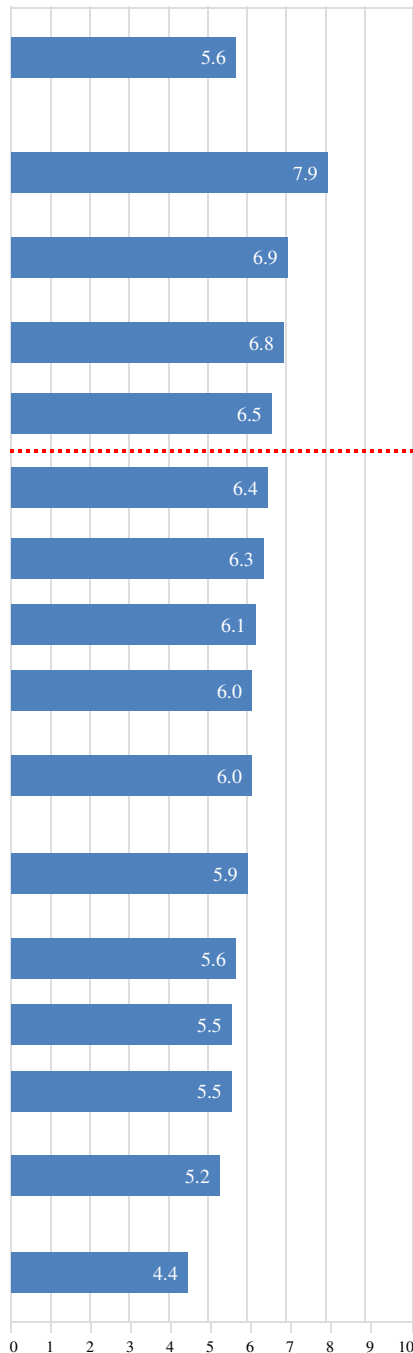
Vervolgens hebben de medewerkers nog een aantal stellingen over de werkdruk voorgelegd gekregen.

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 (4.4; 45% negatief), over de hoeveelheid werk die personeelwisselingen binnen het team met zich mee brengen (5.2; 41% negatief), over de hoeveelheid tijd die ze besteden om zorgleerlingen te begeleiden (5.5; 29% negatief), over de mate waarin het werk spanningen met zich meebrengt (5.5; 28% negatief), over de hoeveelheid invloed die ze hebben op de werkdruk (5.6; 24% negatief), over de hoeveelheid tijd die ze moeten besteden aan vergaderingen en overleggen (5.9; 32% negatief), over de mate waarin ze toekomen aan het voorbereiden van hun lessen/correctiewerk (6.0; 27% negatief), over de mate waarin hun werk mentaal/geestelijk inspannend is (6.0), over de mate waarin hun werkdruk acceptabel is (6.1; 17% negatief), over de mate waarop hun werk evenwichtig over de week is verspreid (6.3; 17% negatief), over de mate waarin ze het druk hebben, zodat ze hun werk meestal goed kunnen doen (6.4), over de mate waarin ze hun werk thuis van zich af kunnen zetten (6.5; 24% negatief) en over de mate waarin het werk gezondheidsklachten veroorzaakt (6.9; 21% negatief).

Werkdruk

Gemiddelde score tevredenheid



Percentages tevredenheid

