



Rapportage

Medewerkersonderzoek PO

Soort rapportage: Schoolrapportage

School: D'n Bogerd

Datum: juni 2021

Opdrachtgever: Stichting Prodas



Dit rapport is opgesteld door DUO Onderwijsonderzoek & Advies in opdracht van Stichting Prodas.

DUO Onderwijsonderzoek & Advies

drs. Vincent van Grinsven

Chris Roerdink LLM

Inhoudsopgave

1. Inleiding	1
1.1 Doelstellingen van het onderzoek	1
1.2 Onderzoeksopzet	1
2. Samenvatting	4
2.1 Belangrijkste resultaten	4
2.2 Aanbevelingen	8
3. Onderzoeksresultaten	9
3.1 Overall beeld van D'n Bogerd	9
3.1.1 Algemene tevredenheid	9
3.1.2 Eigen bijdrage aan het succes van de school	11
3.1.3 Tevredenheid over de thema's	12
3.1.4 Benchmark primair onderwijs	14
3.1.5 Verbeterprioriteiten	15
3.1.6 De bevoeging van de medewerkers	17
3.1.7 Loyaliteit	18
3.1.8 Professionaliteit van de cultuur	19
3.2 Thema's nader bekeken	21
3.2.1 Inhoud van het werk	21
3.2.2 Werkomstandigheden	22
3.2.3 Persoonlijke ontwikkeling	23
3.2.4 Directeur/locatieleider	24
3.2.5 Gesprekscyclus	25
3.2.6 Samenwerking	26
3.2.7 Communicatie	27
3.2.8 Sfeer	28
3.2.9 Schoolcultuur	29
3.2.10 Professionele ruimte	30
3.2.11 Duurzame inzetbaarheid	31
3.2.12 Ongewenst gedrag	32
3.2.13 Besluitvorming	33
3.2.14 Onderwijs	34
3.2.15 Werkdruk	35
3.2.16 Identiteit	37
3.2.17 Corona	38
4. Achtergrondkenmerken van de medewerkers	41
5. Uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken	43

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 april 2021 een Medewerkersonderzoek laten uitvoeren.

In deze rapportage worden de resultaten van het onderzoek beschreven voor D'n Bogerd.

1.1 Doelstellingen van het onderzoek

De onderzoeksdoelstellingen van het Medewerkersonderzoek luiden als volgt:

- *Achterhalen hoe de medewerkers (OP en OOP) het werken bij D'n Bogerd ervaren en hoe tevreden zij daarmee zijn.*
- *Achterhalen hoe betrokken en gemotiveerd de medewerkers van D'n Bogerd zijn.*
- *Achterhalen hoe D'n Bogerd scoort ten opzichte van de landelijke PO-cijfers.*
- *Achterhalen wat de verbeterpunten voor D'n Bogerd 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 D'n Bogerd is.*
- *Achterhalen hoe de tevredenheid van de medewerkers sinds de vorige meting is ontwikkeld.*

1.2 Onderzoeksopzet

Vragenlijst

Er is gebruik gemaakt van de vragenlijst die in overleg met Stichting Prodas is opgesteld. D'n Bogerd heeft de mogelijkheid gekregen om de terminologie van de vragenlijst aan te passen aan de terminologie die op school wordt gebruikt.

Onderzoeksmethode

De medewerkers van D'n Bogerd 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 drie 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 26 medewerkers van D'n Bogerd. Uiteindelijk hebben 24 medewerkers de vragenlijst ingevuld, wat een respons oplevert van 92%.

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: *Het overleg binnen mijn team verloopt goed*. 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:

De gemiddelde scores per stelling

Aan de antwoordcategorieën kennen we een waarde toe. '1' voor helemaal mee oneens tot '10' voor 'helemaal mee eens'. Per voorgelegde stelling berekenen we vervolgens de gemiddelde score. Als richtlijn bij de interpretatie van de gemiddelde scores op de stellingen 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.

Het percentage ontevreden medewerkers

De medewerkers die op de (positief geformuleerde) stellingen – bijv. *Het overleg binnen mijn team verloopt goed* - antwoorden met 'helemaal mee oneens' of 'mee oneens' kwalificeren wij als ontevreden medewerkers. Stellingen waarover 15% of meer van de medewerkers ontevreden is, typeren wij als knelpunt/aandachtspunt. De ervaring is dat er vaak sprake is van 15% of meer ontevreden medewerkers als de gemiddelde score op een stelling 6.4 of lager is.

De benchmark

Om de resultaten te kunnen plaatsen, is op hoofdlijnen 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 circa 8.500 medewerkers. Zie paragraaf 3.1.5 van deze rapportage.

De prioriteitenmatrix

De prioriteitenmatrix is een hulpmiddel om tot keuzes te komen: welke thema's verdienen als eerste aandacht (verbeterpunten) om de algemene tevredenheid te vergroten? Een prioriteitenmatrix kent twee dimensies:

- Tevredenheid: de mate van tevredenheid van laag naar hoog;
- Belang: het belang dat medewerkers aan een thema hechten. Dit wordt berekend met behulp van een regressieanalyse. Aan een thema wordt een hoog belang toegekend indien uit de analyse blijkt dat dit thema voor een belangrijk deel de algemene tevredenheid bepaalt.

Zie paragraaf 3.1.6 van deze rapportage voor meer informatie over de analysetechniek die aan het opstellen van de prioriteitenmatrix ten grondslag ligt en de tekst en uitleg bij de prioriteitenmatrix.

De bevoegenheid van de medewerkers

Aan de hand van een aantal vragen delen we de medewerkers van D'n Bogerd in in vijf typen medewerkers: koplopers, drijvende krachten, jobhoppers, weglopers en plakkers. Zie paragraaf 3.1.7 van deze rapportage.

Loyaliteit

Op basis van de zogeheten Net Promoter Score meten we de loyaliteit van de medewerkers van D'n Bogerd. Zie paragraaf 3.1.8 van deze rapportage.

De professionaliteit van de cultuur

Ten slotte geven we zicht op de professionaliteit van de cultuur bij D'n Bogerd, vanuit het perspectief van de medewerkers. We onderscheiden verschillende dimensies wat betreft de professionaliteit van de cultuur. Zie paragraaf 3.1.9 van deze rapportage.

2. Samenvatting

2.1 Belangrijkste resultaten

Respons

Van de 26 medewerkers van D'n Bogerd die een uitnodiging hebben ontvangen, hebben uiteindelijk 24 medewerkers de vragenlijst ingevuld. Dit levert een respons op van 92%.

Algemene tevredenheid

We hebben de medewerkers de volgende stelling voorgelegd: 'Alles bij elkaar genomen ben ik tevreden met mijn werk'. Deze stelling geeft inzicht in de algemene tevredenheid van de medewerkers over hun werk bij D'n Bogerd. Hieronder zijn de resultaten van D'n Bogerd weergegeven, afgezet tegen de landelijke benchmark. D'n Bogerd scoort **hoger** dan de benchmark PO.

Algemene tevredenheid

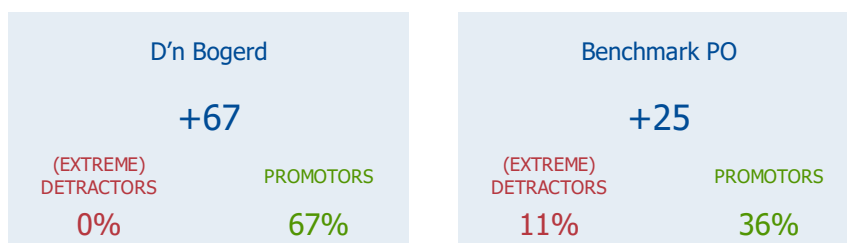


Loyaliteit - Net Promotor Score

We meten de loyaliteit van de medewerkers van D'n Bogerd met behulp van de zogeheten Net Promotor Score (NPS). Hiertoe is aan alle medewerkers de volgende vraag voorgelegd: 'Hoe waarschijnlijk is het (op een schaal van 0 tot 10) dat u anderen zou aanraden om bij uw school te komen werken?'. Hierbij staat een 0 voor 'ik zal de school beslist niet aanraden' en een 10 voor 'ik zal de school beslist wel aanraden'.

Op basis van deze vraag worden de medewerkers ingedeeld in vier categorieën: promotors, passives, detractors en extreme detractors. De NPS wordt vervolgens als volgt berekend: percentage promotors - percentage (extreme) detractors. Hieronder is de NPS-score van D'n Bogerd weergegeven, afgezet tegen de landelijke benchmark. D'n Bogerd scoort **hoger** dan de benchmark PO.

Net Promotor Score



Medewerkersonderzoek PO

De thema's

Hieronder volgt een overzichtstabel waarin we vier criteria voor het bepalen van de succesfactoren en knelpunten tonen: de gemiddelde scores per thema, de vergelijking met de benchmark, het percentage (on)tevreden medewerkers en de plaats in de prioriteitenmatrix.

	Score	Benchmark PO	Afwijking t.o.v. de benchmark	Percentage ontevreden medewerkers	Percentage tevreden medewerkers	Plaats in de prioriteitenmatrix
Sfeer	9.4	8.6	++	0 %	96 %	Sterke punten
Inhoud van het werk	9.1	8.3	++	0 %	100 %	Sterke punten
Onderwijs	8.6	8.1	++	0 %	100 %	Handhaven
Directeur/locatieleider	8.5	8.3	o	0 %	95 %	Sterke punten
Communicatie	8.2	7.5	++	0 %	88 %	Handhaven
Samenwerking	8.2	8.3	o	0 %	87 %	Sterke punten
Werkomstandigheden	8.1	7.9	o	0 %	91 %	Handhaven
Gesprekscyclus	8.0	7.4	++	0 %	94 %	Niet te positioneren
Persoonlijke ontwikkeling	8.0	7.7	+	5 %	95 %	Niet te positioneren
Identiteit	7.9	7.9	o	0 %	88 %	Niet te positioneren
Werkdruk	6.3	6.1	o	13 %	46 %	Verbeterpunten

Toelichting op de plaats in de prioriteitenmatrix

- de prioriteitenmatrix is een hulpmiddel voor de school om, op basis van de onderzoeksresultaten, keuzes te maken. Aan welke thema's zou de school moeten werken als de school actief aan de **overall tevredenheid** van de medewerkers wil werken? Zie voor een nadere toelichting van deze analyse paragraaf 3.1.6 Verbeterprioriteiten.
- een thema duiden we aan als **niet te positioneren** als we het niet eenduidig aan één van de kwadranten in de prioriteitenmatrix kunnen toewijzen.

Medewerkersonderzoek PO

De bevlogenheid van medewerkers

Aan de hand van een aantal vragen delen we de medewerkers van D'n Bogerd in in vijf typen medewerkers: **koplopers**, **drijvende krachten**, **jobhoppers**, **weglopers** en **plakkers**. In onderstaande figuur is te zien hoe de medewerkers van D'n Bogerd zich verdelen over deze vijf categorieën. Tussen haakjes tonen we de cijfers uit de benchmark PO.



In de onderstaande tabel vergelijken we de resultaten van D'n Bogerd met de benchmarkcijfers.

	Koplopers	Drijvende krachten	Jobhoppers	Weglopers	Plakkers
D'n Bogerd	13%	88%	0%	0%	0%
PO	10%	75%	12%	1%	2%

Professionaliteit van de cultuur

We geven zicht op de professionaliteit van de cultuur bij D'n Bogerd, vanuit het perspectief van de medewerkers. Hieronder zijn de resultaten van D'n Bogerd weergegeven, afgezet tegen de landelijke benchmark. D'n Bogerd scoort **nagenoeg gelijk** aan de benchmark PO.

Professionaliteit van de cultuur

D'n Bogerd	Benchmark PO	2017
8.0	7.8	7.9

Top vijf

Tot slot bieden we in deze paragraaf een weergave van de vijf aspecten waarover de medewerkers het meest en het minst tevreden zijn. In de tabel tonen we eveneens het thema waaronder de betreffende stelling valt.

Meest tevreden

Thema	Aspect	Score
Inhoud van het werk	Afwisselend werk	9.3
Samenwerking	Samenwerking leerkrachten en ondersteunend personeel	9.1
Sfeer	Hecht team	9.1
Sfeer	Collegialiteit	9.0
Inhoud van het werk	Uitdagend werk	9.0

Minst tevreden

Thema	Aspect	Score
Werkdruk	Tijd voor begeleiden zorgleerlingen	4.4
Werkomstandigheden	Werkplek buiten de groep	5.2
Werkomstandigheden	ICT-middelen	5.5
Werkomstandigheden	Huisvesting	5.9
Samenwerking	Samenwerking bestuurskantoor	6.1

2.2 Aanbevelingen

In de voorgaande paragraaf zijn de resultaten van D'n Bogerd op hoofdlijnen besproken. Hieronder bespreken we kort de betekenis van deze resultaten op hoofdlijnen (over welke thema's zijn de medewerkers tevreden en wat zijn de relatieve knelpunten binnen de school?). Hierna gaan we dieper in op de thema's die als relatief zwak uit het onderzoek naar voren zijn gekomen.

Resultaten op hoofdlijnen

Over het algemeen zijn de medewerkers van D'n Bogerd zeer tevreden met hun werk (9.3). D'n Bogerd scoort daarmee sterk hoger dan de benchmark primair onderwijs. De medewerkers zijn (zeer) tevreden over de thema's: sfeer, inhoud van het werk, onderwijs, directeur/locatieleider, communicatie, samenwerking, werkomstandigheden, gesprekscyclus, persoonlijke ontwikkeling en identiteit.

Verder zien we dat 67% van de medewerkers hun school actief zou aanbevelen als interessante werkgever (promotors), terwijl 0% hun school zou afraden (detractors). Wanneer we vervolgens kijken naar de balans tussen deze twee groepen (de Net Promotor Score), levert dit een netto resultaat op van **+67**. D'n Bogerd scoort daarmee hoger dan de benchmark primair onderwijs.

Tot slot zien we dat de medewerkers tevreden zijn over de professionaliteit van de cultuur (8.0). D'n Bogerd scoort daarmee nagenoeg gelijk aan de benchmark primair onderwijs.

Knelpunten nader bekeken

Op basis van onze beoordelingscriteria (de hoogte van de score, de vergelijking met de benchmark, het aandeel ontevreden respondenten en de plaats in de prioriteitenmatrix) zien we dat één of meer thema's (in meer of mindere mate) een knelpunt vormen binnen de school. Voor D'n Bogerd is dit het thema Werkdruk.

Hieronder bespreken we per thema eerst de algemene uitkomsten (de hoogte van de score, de vergelijking met de benchmark en de plaats in de prioriteitenmatrix). Ook bespreken we binnen het thema de individuele aspecten waarover relatief veel medewerkers ontevreden zijn. Door verbeteracties op deze aspecten in te zetten zal naar verwachting de tevredenheid van de medewerkers met het thema verhogen.

Werkdruk

Over het thema 'Werkdruk' zijn de medewerkers ontevreden. In vergelijking met de benchmark primair onderwijs scoort dit thema vergelijkbaar. In de prioriteitenmatrix komt dit thema naar voren als verbeterpunt. Wanneer we kijken naar de onderliggende aspecten, zien we dat de (relatieve) onvrede met name gericht is op de volgende aspecten:

- Ik heb voldoende invloed op mijn werkdruk (6.3; 8% ontevreden)
- De hoeveelheid tijd die ik moet besteden aan vergaderingen en overleggen is acceptabel (6.2; 17% ontevreden)
- Ik heb voldoende tijd om leerlingen die extra zorg/aandacht nodig hebben te begeleiden (4.4; 57% ontevreden)
- Ik heb gezondheidsklachten waarvan ik vermoed dat ze (mede) door mijn werk komen (7.3; 15% ontevreden)

3. Onderzoeksresultaten

3.1 Overall beeld van D'n Bogerd

3.1.1 Algemene tevredenheid

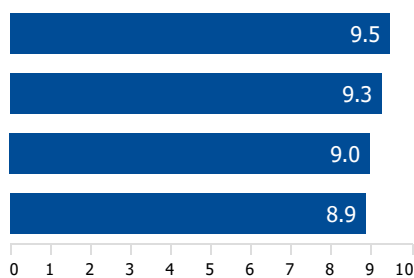
We hebben de medewerkers een aantal stellingen voorgelegd om een algemeen beeld van de tevredenheid, betrokkenheid en loyaliteit van de medewerkers te verkrijgen. Hieronder geven we eerst de algemene tevredenheid van de medewerkers weer (afgezet tegen landelijke cijfers), gevolgd door een grafiek met de resultaten op de overige stellingen.

Algemene tevredenheid

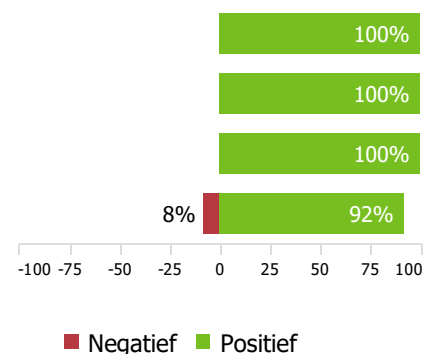


Algemeen beeld

Gemiddelde score tevredenheid



Percentages tevredenheid



Toelichting op de grafiek

In grafieken zoals de bovenstaande treft u links de gemiddelde score op de verschillende stellingen aan. Een score van **8.2 of hoger** classificeren we als 'een zeer goede score'. Een score van **6.4 of lager** classificeren we als 'een slechte score'. Rechts treft u de procentuele verdeling aan tussen de medewerkers die over de verschillende stellingen 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 rechter grafiek opgenomen.

Positieve en negatieve punten

We hebben de medewerkers de volgende twee open vragen (zonder voorgecodeerde antwoordcategorieën) voorgelegd. Hieronder staan de antwoorden die door relatief veel medewerkers zijn gegeven.

Wat bevalt u het meest aan het werken op uw school?

Meest gegeven antwoorden	%
Omgang/contact met collega's/medewerkers /team/samenwerking	38%

Wat bevalt u het minst aan het werken op uw school?

Meest gegeven antwoorden	%
Het gebouw/slechte hygiëne	21%

3.1.2 Eigen bijdrage aan het succes van de school

Daarnaast hebben we de medewerkers de volgende twee open vragen (zonder voorgecodeerde antwoordcategorieën) voorgelegd. In de onderstaande twee tabellen staan de antwoorden die door relatief veel medewerkers zijn gegeven.

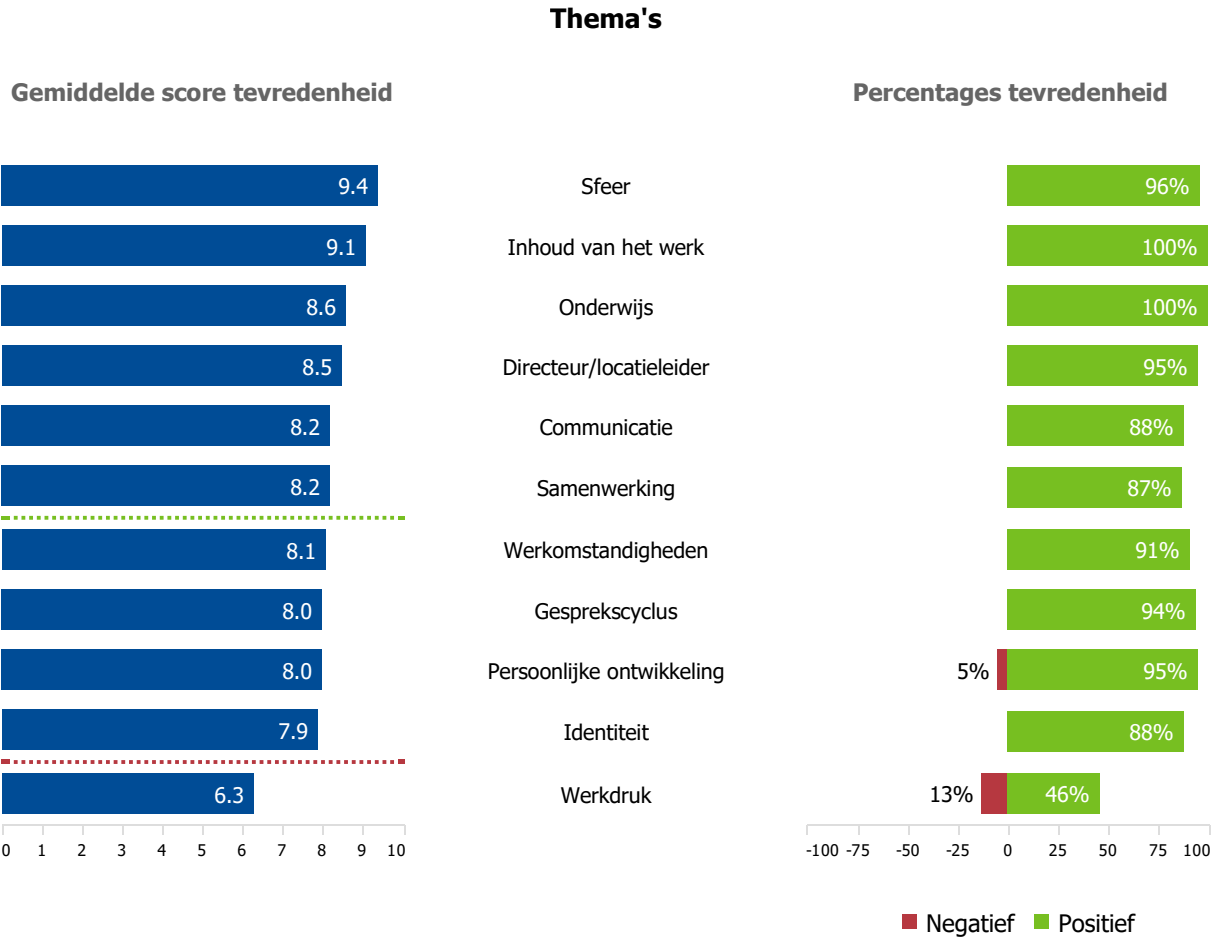
Kunt u drie acties/activiteiten noemen die u zelf zou kunnen oppakken waardoor D'n Bogerd (nog) beter gaat functioneren?

Meest gegeven antwoorden	%
Meer van elkaar leren (feedback / intervisie / expertise delen)	21%

Kunt u drie acties/activiteiten noemen die uw afdeling zou kunnen oppakken waardoor D'n Bogerd (nog) beter gaat functioneren?

De aspecten die medewerkers hebben genoemd zijn erg veelzijdig. Hierdoor is het niet mogelijk om de antwoorden te categoriseren. In de separate bijlage bij dit rapport zijn alle letterlijke antwoorden van de medewerkers terug te vinden.

3.1.3 Tevredenheid over de thema's



Medewerkersonderzoek PO

Vergelijking met de vorige meting

In 2017 heeft D'n Bogerd eveneens een Medewerkersonderzoek PO laten uitvoeren. Hieronder vergelijken we de scores van de huidige meting met de scores uit de meting van 2017.

Algemene tevredenheid werk	
+1.1	
2021	2017
9.3	8.2

Scoort hoger dan de meting in 2017

Inhoud van het werk		Werkdruk		Persoonlijke ontwikkeling		Sfeer	
+1.5		+0.9		+0.7		+0.5	
2021	2017	2021	2017	2021	2017	2021	2017
9.1	7.6	6.3	5.4	8.0	7.3	9.4	8.9

Communicatie	
+0.3	
2021	2017
8.2	7.9

Scoort (nagenoeg) gelijk aan de meting in 2017

Onderwijs		Werkomstandigheden		Directeur/locatieleider	
+0.1		-0.1		-0.2	
2021	2017	2021	2017	2021	2017
8.6	8.5	8.1	8.2	8.5	8.7

Scoort lager dan de meting in 2017

Samenwerking	
-0.6	
2021	2017
8.2	8.8

Medewerkersonderzoek PO

3.1.4 Benchmark primair onderwijs

In de onderstaande tabel benchmarken we de scores op de thema's met de scores voor het primair onderwijs.

D'n Bogerd scoort op de volgende thema's (sterk) hoger dan gemiddeld, dat wil zeggen (sterk) hoger dan de benchmark primair onderwijs: Sfeer, Inhoud van het werk, Onderwijs, Communicatie, Gesprekscyclus en Persoonlijke ontwikkeling.

	Gemiddelde score van D'n Bogerd	Benchmark PO	Afwijking t.o.v. de benchmark
Algemene tevredenheid werk	9.3	8.4	++
Sfeer	9.4	8.6	++
Inhoud van het werk	9.1	8.3	++
Onderwijs	8.6	8.1	++
Directeur/locatieleider	8.5	8.3	o
Communicatie	8.2	7.5	++
Samenwerking	8.2	8.3	o
Werkomstandigheden	8.1	7.9	o
Gesprekscyclus	8.0	7.4	++
Persoonlijke ontwikkeling	8.0	7.7	+
Identiteit	7.9	7.9	o
Werkdruk	6.3	6.1	o

De schaal heeft de volgende betekenis:

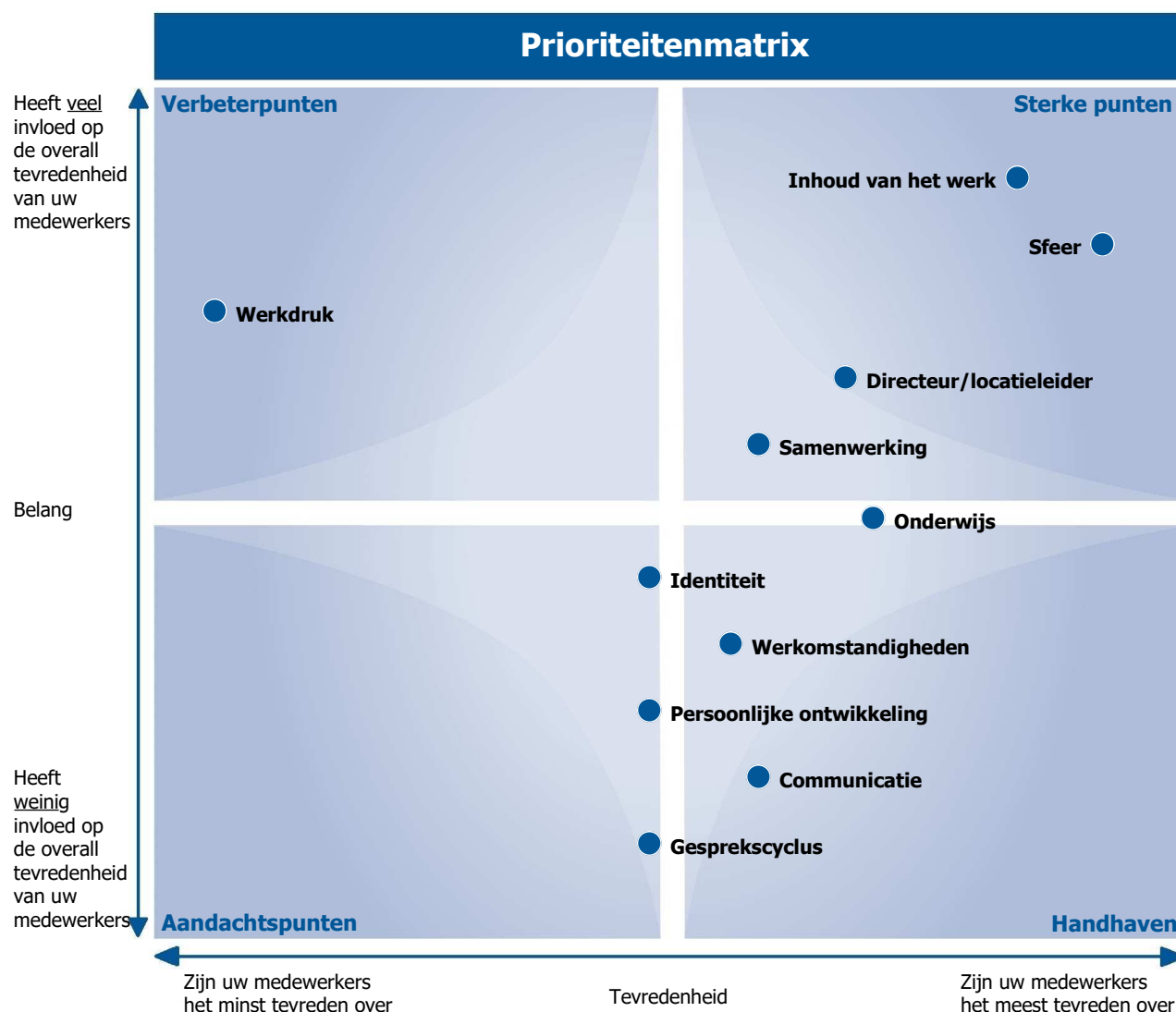
--	sterk lager/slechter dan de benchmark (verschil van 0,5 of meer)
-	lager/slechter dan de benchmark (verschil van 0,3 of 0,4)
0	(ongeveer) gelijk aan de benchmark (verschil van 0,2 of minder)
+	hoger/beter dan de benchmark (verschil van 0,3 of 0,4)
++	sterk hoger/beter dan de benchmark (verschil van 0,5 of meer)

3.1.5 Verbeterprioriteiten

Om de beoordeling van verschillende thema's goed te kunnen interpreteren, is het nodig om - naast de tevredenheid van de medewerkers met de verschillende thema's - ook inzicht te krijgen in het belang van deze thema's voor de medewerkers. Immers: een lage tevredenheidsscore op een thema dat van weinig belang blijkt voor de medewerkers vraagt een andere/lagere prioriteit van de school dan een lage tevredenheidsscore op een thema dat voor medewerkers juist van groot belang blijkt te zijn.

Het belang van een thema 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 thema's anderzijds (met behulp van een zogeheten meervoudige regressieanalyse). De aanname daarbij is dat hoe sterker de correlatie/de samenhang tussen het thema en de algemene tevredenheid is, hoe belangrijker het thema 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.



Toelichting op de prioriteitenmatrix

De prioriteitenmatrix is een hulpmiddel voor de school om, op basis van de onderzoeksresultaten, keuzes te maken. Aan welke thema's zou de school moeten werken als de school actief aan de **overall tevredenheid** van de medewerkers wil werken?

Medewerkersonderzoek PO

De 4 kwadranten hebben de volgende betekenis:

VERBETERPUNTEN

Zijn medewerkers (relatief) **ontevreden** over en heeft **veel** invloed op de overall tevredenheid.

Op deze thema's valt veel winst te behalen voor de overall tevredenheid van de medewerkers: Werkdruk.

STERKE PUNTEN

Zijn medewerkers (relatief) **tevreden** over en heeft **veel** invloed op de overall tevredenheid.

Dit zijn de sterke punten, de succesfactoren van D'n Bogerd: Inhoud van het werk, Directeur/locatieleider, Samenwerking, Sfeer.

AANDACHTSPUNTEN

Zijn medewerkers (relatief) **ontevreden** over en heeft **weinig** invloed op de overall tevredenheid.

Op deze thema's valt niet veel winst te behalen voor de overall tevredenheid van de medewerkers: geen enkel aspect.

HANDHAVEN

Zijn medewerkers (relatief) **tevreden** over en heeft **weinig** invloed op de overall tevredenheid.

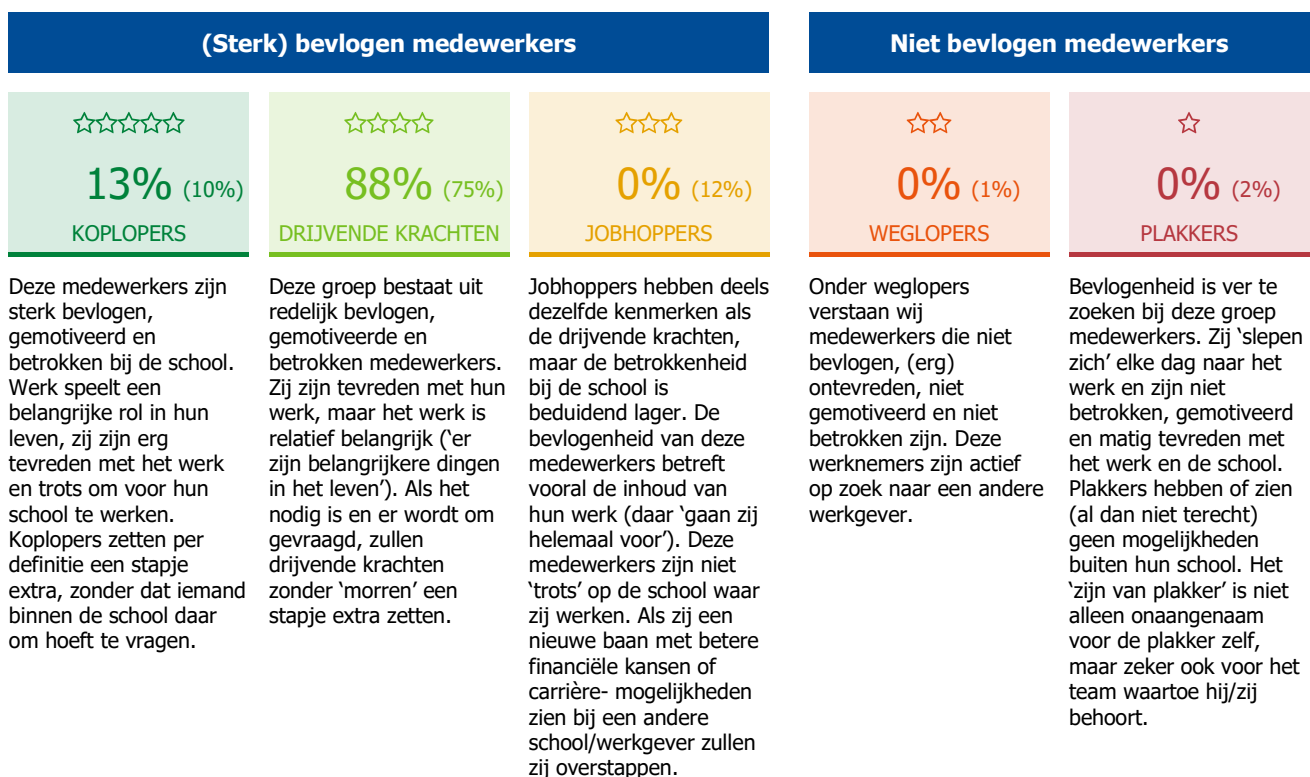
Dit zijn de te handhaven punten, deze punten behoeven weinig aandacht van D'n Bogerd: Werkomstandigheden, Communicatie, Onderwijs.

Medewerkersonderzoek PO

3.1.6 De bevlogenheid van de medewerkers

Tevreden, betrokken en gemotiveerde medewerkers zijn van groot belang voor de school waar zij werken. Feit is dat tevreden, betrokken en gemotiveerde medewerkers zich meer inzetten voor de school waar ze werkzaam zijn, minder snel van baan veranderen, minder vaak ziek zijn en – last but not least – een positieve invloed hebben op de medewerkertevredenheid. Zij zijn dus van 'grote waarde voor de school', veel meer dan medewerkers die ontevreden, ongemotiveerd en niet betrokken zijn. In het medewerkersonderzoek dat wij voor scholen uitvoeren, gaan we dan ook op zoek naar de 'bevlogenheid van de medewerkers'.

Wij maken onderscheid naar vijf typen medewerkers: **koplopers, drijvende krachten, jobhoppers, weglopers** en **plakkers**. In onderstaande figuur is te zien hoe de medewerkers van D'n Bogerd zich verdelen over deze vijf categorieën. Tussen haakjes tonen we de cijfers uit de benchmark PO.



In de onderstaande tabel vergelijken we de resultaten van D'n Bogerd met de benchmarkcijfers.

	Koplopers	Drijvende krachten	Jobhoppers	Weglopers	Plakkers
D'n Bogerd	13%	88%	0%	0%	0%
PO	10%	75%	12%	1%	2%

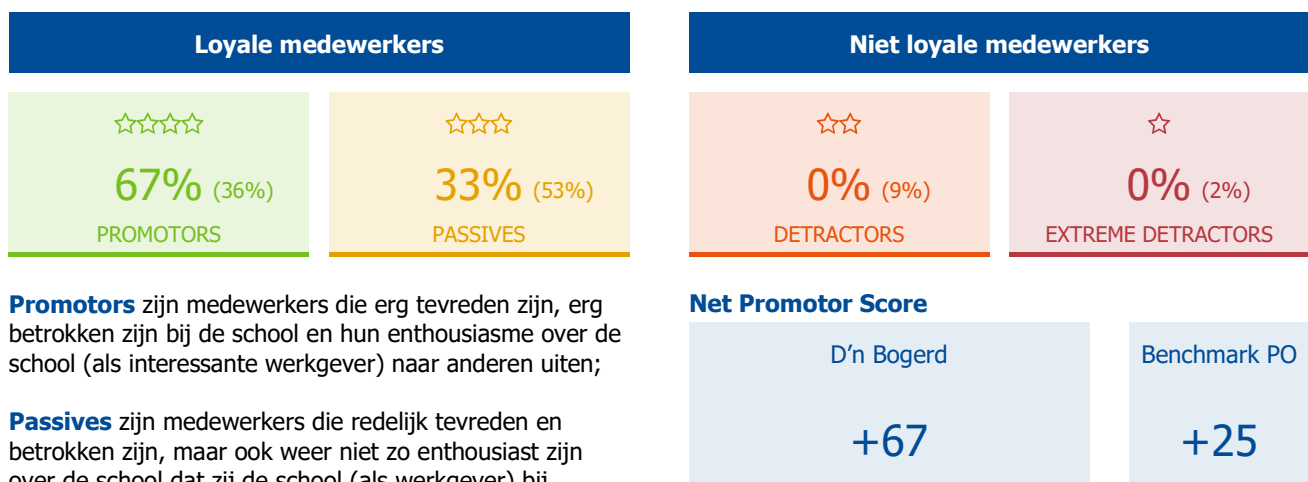
Medewerkersonderzoek PO

3.1.7 Loyaliteit

We meten de loyaliteit van de medewerkers van D'n Bogerd 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 uw school te komen werken'. Hierbij staat een 0 voor 'ik zal de school beslist niet aanbevelen' en een 10 voor 'ik zal de school beslist wel aanraden'.

Op basis van deze vraag worden medewerkers ingedeeld in vier categorieën: **Promotors** (9-10), **Passives** (7-8), **Detractors** (5-6) en **Extreme detractors** (0-4). In onderstaande figuur bieden we een weergave van deze vier categorieën en berekenen we de NPS voor D'n Bogerd. Tussen haakjes tonen we de cijfers uit de benchmark PO.



Promotors zijn medewerkers die erg tevreden zijn, erg betrokken zijn bij de school en hun enthousiasme over de school (als interessante werkgever) naar anderen uiten;

Passives zijn medewerkers die redelijk tevreden en betrokken zijn, maar ook weer niet zo enthousiast zijn over de school dat zij de school (als werkgever) bij anderen promoten;

Detractors zijn niet-loyale, ontevreden medewerkers die mogelijk een bijdrage leveren aan een negatieve beeldvorming over de school;

Extreme detractors zijn niet-loyale, (erg) ontevreden medewerkers die zich zonder twijfel negatief uiten over de school.

Toelichting op de Net Promotor Score

De NPS wordt als volgt berekend: percentage promotors - percentage (extreme) detractors ($67-0-0 = +67$). Daarmee geeft de NPS de verhouding tussen deze twee groepen weer. Landelijk behalen scholen in het PO een NPS-score van **+25**. D'n Bogerd scoort dus **hoger** dan de benchmark PO.

Een duidelijk beeld van de NPS helpt wanneer een school nieuwe medewerkers wil binnenhalen door deze te werven via huidige werknemers. Zeker in een krappe arbeidsmarkt kan dit een effectieve methode zijn om nieuw personeel binnen te halen. Een NPS van 0 staat voor een evenwicht tussen loyale en niet-loyale medewerkers. Een school heeft dus baat bij een score die ver boven de 0 ligt op het moment dat zij nieuw personeel wil werven via medewerkers die al bij de school in dienst zijn.

Medewerkersonderzoek PO

3.1.8 Professionaliteit van de cultuur

In deze paragraaf tonen we de analyse van de professionaliteit van de cultuur binnen D'n Bogerd vanuit het perspectief van de medewerkers. Deze analyse is gebaseerd op circa 25 stellingen afkomstig uit verschillende onderwerpen in de vragenlijst die aansluiten op dit thema. Hieronder zijn de resultaten van D'n Bogerd weergegeven, afgezet tegen de landelijke benchmark. D'n Bogerd scoort **nagenoeg gelijk** aan de benchmark PO.

Professionaliteit van de cultuur

D'n Bogerd	Benchmark PO	2017
8.0	7.8	7.9

De bovenstaande score is opgebouwd uit verschillende dimensies wat betreft de professionaliteit van de cultuur binnen de school. In de onderstaande tabel vergelijken we de score van D'n Bogerd op de verschillende dimensies met de benchmarkcijfers van het PO.

D'n Bogerd scoort ten opzichte van de benchmark hoger op 'Professionele besluitvorming', 'Open cultuur', 'Leerling staat centraal' en 'Eigenaarschap'. D'n Bogerd scoort ten opzichte van de benchmark op geen enkele dimensie lager.

Dimensies	D'n Bogerd	Benchmark	t.o.v. de benchmark
Duidelijke visie vanuit de leiding met draagvlak	7.9	8.1	o
Professionele besluitvorming	7.8	7.2	++
Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling	7.8	7.6	o
Open cultuur	8.1	7.7	+
Leerling staat centraal	8.4	8.1	+
Eigenaarschap	8.1	7.8	+
Totaal	8.0	7.8	o

Toelichting op de opbouw van de dimensies

Op de volgende pagina tonen we de opbouw van de verschillende dimensies. We geven per dimensie weer hoe de onderliggende stellingen scoren ten opzichte van die dimensie als geheel.

Dimensie: Duidelijke visie vanuit de leiding met draagvlak	D'n Bogerd
De directeur/locatieleider heeft een duidelijke visie op de toekomst van de school	7.9
De directeur/locatieleider heeft een duidelijke onderwijskundige visie	8.1
Ik kan me vinden in de visie van de directeur/locatieleider	7.8
Gemiddelde	7.9

Dimensie: Professionele besluitvorming	D'n Bogerd
Op mijn school nemen we belangrijke besluiten pas nadat we deskundigen (intern of extern) hebben laten meedenken	7.6
Op mijn school wegen we bij belangrijke besluiten de voor- en nadelen goed tegen elkaar af	8.1
Op mijn school trekken we voldoende tijd uit voor het nemen van belangrijke besluiten	7.9
Op mijn school zorgen we ervoor dat het nemen van belangrijke besluiten soepel verloopt	7.9
Op mijn school worden belangrijke besluiten niet op de lange baan geschoven	7.4
Gemiddelde	7.8

Dimensie: Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling	D'n Bogerd
Ik heb op mijn school voldoende mogelijkheden om mij te ontwikkelen	8.1
Ik heb op mijn school voldoende mogelijkheden om door te groeien (door te groeien naar L10/L11, de functie van directeur, extra taken te krijgen, e.d.)	6.8
Ik word gestimuleerd mij verder te ontwikkelen in mijn werk	8.0
Ik kan in mijn huidige werk voldoende nieuwe dingen leren en ervaringen opdoen	8.4
Gemiddelde	7.8

Dimensie: Open cultuur	D'n Bogerd
Op mijn school helpen wij elkaar wanneer dat nodig is	9.0
De communicatie op mijn school is open en eerlijk	8.1
Ik kan op school zeggen wat ik vind	8.7
Op mijn school denken we meer in oplossingen dan in problemen	7.2
Op mijn school spreken we elkaar (positief) kritisch aan op elkaars functioneren	7.5
Op mijn school leren we van gemaakte fouten	8.0
Gemiddelde	8.1

Dimensie: Leerling staat centraal	D'n Bogerd
Op mijn school staat de ontwikkeling van de leerling centraal	8.7
Op mijn school halen wij het maximaal haalbare uit de leerling	8.0
Op mijn school staat de kwaliteit van het onderwijs centraal	8.5
Gemiddelde	8.4

Dimensie: Eigenaarschap	D'n Bogerd
Ik kan voldoende zelf bepalen op welke manier ik mijn taken/activiteiten uitvoer	8.1
Ik heb voldoende ruimte om mijn lessen naar eigen inzicht inhoudelijk in te vullen	8.5
Op mijn school voelen we ons verantwoordelijk voor de gemaakte afspraken	7.9
Op mijn school komen we de gemaakte afspraken na	7.7
Gemiddelde	8.1

3.2 Thema's nader bekeken

In dit hoofdstuk zoomen we in op de thema's. Medewerkers is niet alleen gevraagd naar hun tevredenheid met het thema, maar ook naar hun beoordeling van stellingen die onder het thema vallen.

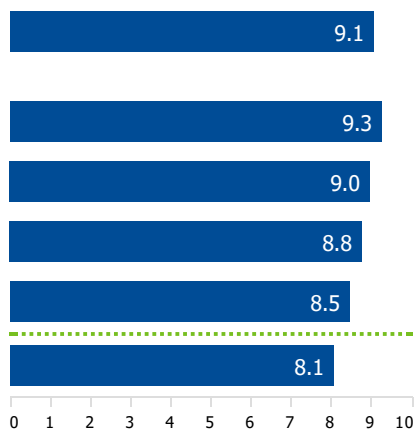
3.2.1 Inhoud van het werk

De medewerkers geven in sterke mate aan dat hun werk afwisselend is (9.3), dat hun werk uitdagend is (9.0), dat ze weten wat er van hen verwacht wordt (8.8) en dat ze voldoende ruimte hebben om hun lessen naar eigen inzicht inhoudelijk in te vullen (8.5).

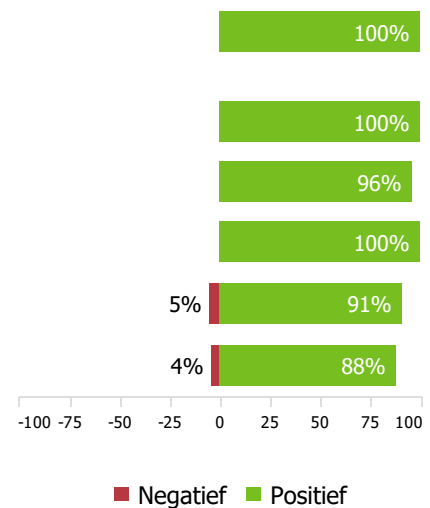
Er zijn geen stellingen waarover (relatief veel) medewerkers negatief gestemd zijn.

Inhoud van het werk

Gemiddelde score tevredenheid



Percentages tevredenheid



Medewerkersonderzoek PO

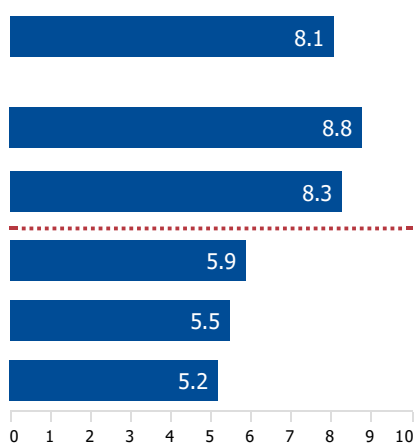
3.2.2 Werkomstandigheden

De medewerkers geven in sterke mate aan dat ze een prettige werkplek hebben (8.8) en dat ze goed kunnen werken met de methoden/leermiddelen die op school worden gebruikt (8.3).

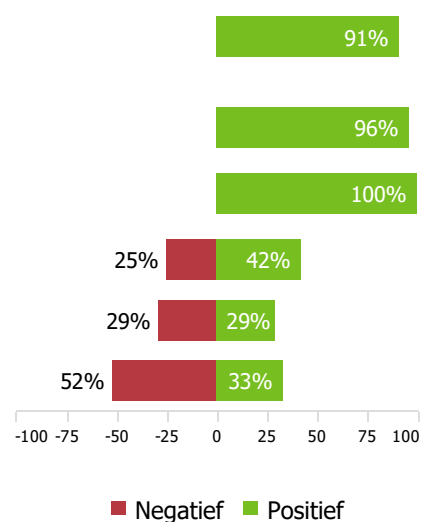
(Relatief veel) medewerkers geven aan dat ze geen prettige werkplek hebben wanneer ze niet voor de groep staan (5.2; 52% negatief). Ze zijn niet tevreden over de ICT-middelen die ze tot hun beschikking hebben (5.5; 29% negatief). Ze zijn van mening dat de school geen goede huisvesting heeft (5.9; 25% negatief).

Werkomstandigheden

Gemiddelde score tevredenheid



Percentages tevredenheid



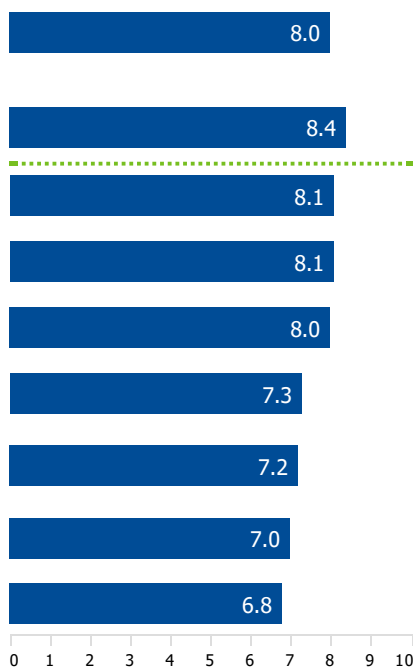
3.2.3 Persoonlijke ontwikkeling

De medewerkers vinden in sterke mate dat ze voldoende nieuwe dingen kunnen leren en ervaringen kunnen opdoen (8.4).

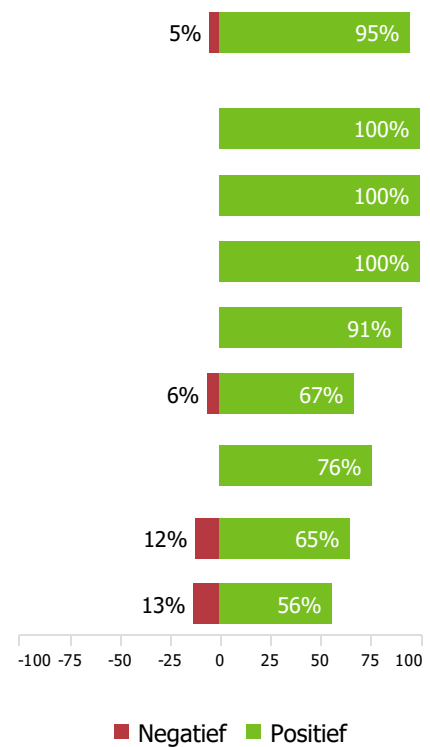
Er zijn geen stellingen waarover (relatief veel) medewerkers negatief gestemd zijn.

Persoonlijke ontwikkeling

Gemiddelde score tevredenheid



Percentages tevredenheid

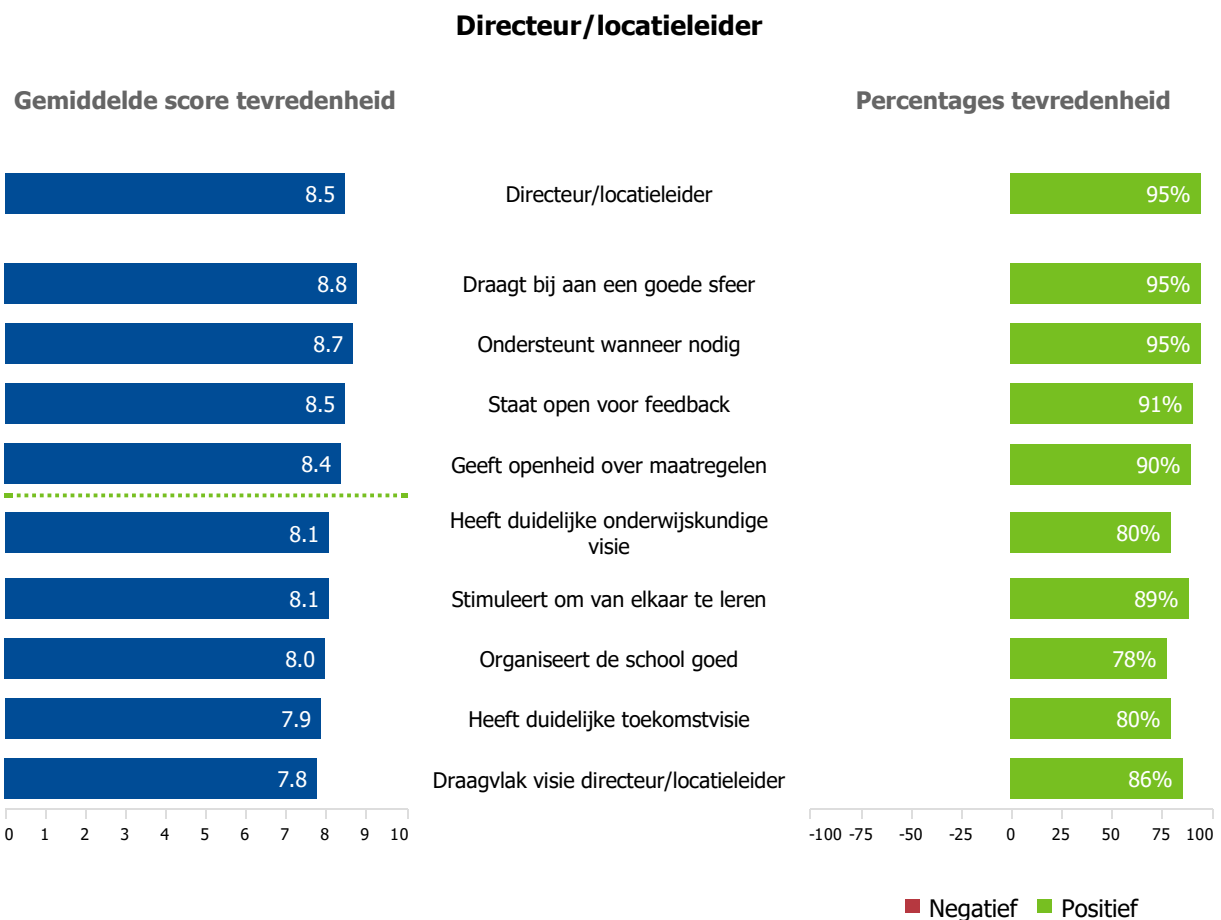


3.2.4 Directeur/locatieleider

De vragen binnen dit thema zijn niet voorgelegd aan de directeur/locatieleider zelf.

De medewerkers vinden in sterke mate dat de directeur/locatieleider bijdraagt aan een goede sfeer op school (8.8), dat de directeur/locatieleider openstaat voor feedback (8.5) en dat de directeur/locatieleider open is over de maatregelen die hij/zij neemt (8.4). Ze geven in sterke mate aan dat de directeur/locatieleider hen steunt als dat nodig is (8.7).

Er zijn geen stellingen waarover (relatief veel) medewerkers negatief gestemd zijn.



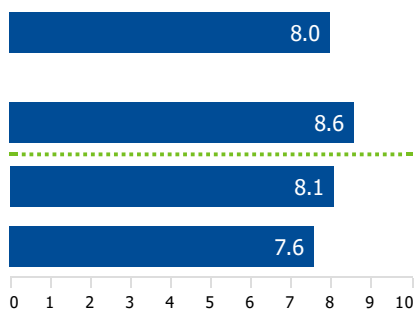
3.2.5 Gesprekscyclus

De medewerkers zijn zeer tevreden over de kwaliteit van de gesprekken die ze in het kader van de gesprekscyclus met hun directeur/locatieleider/leidinggevende voeren (8.6).

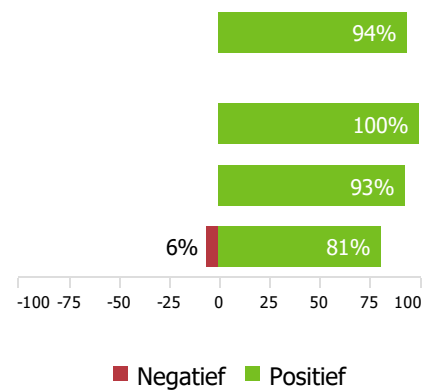
Er zijn geen stellingen waarover (relatief veel) medewerkers negatief gestemd zijn.

Gesprekscyclus

Gemiddelde score tevredenheid



Percentages tevredenheid



Medewerkersonderzoek PO

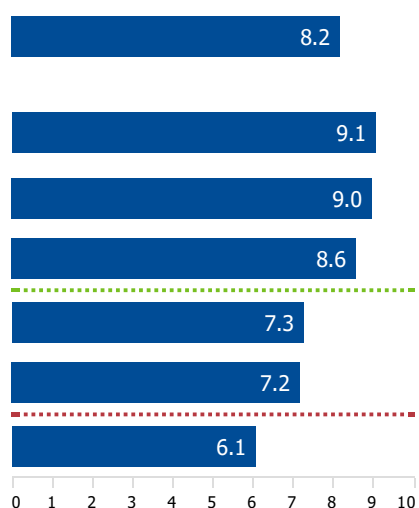
3.2.6 Samenwerking

De medewerkers vinden in sterke mate dat de samenwerking tussen de leerkrachten en het onderwijsondersteunend personeel goed verloopt (9.1) en dat ze elkaar helpen wanneer dat nodig is (9.0). Ze zijn zeer tevreden over de samenwerking binnen hun team (8.6).

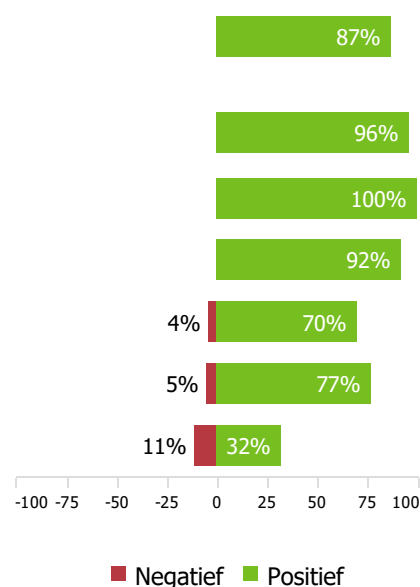
(Relatief veel) medewerkers zijn niet tevreden over de samenwerking met het bestuurskantoor (6.1).

Samenwerking

Gemiddelde score tevredenheid



Percentages tevredenheid



Medewerkersonderzoek PO

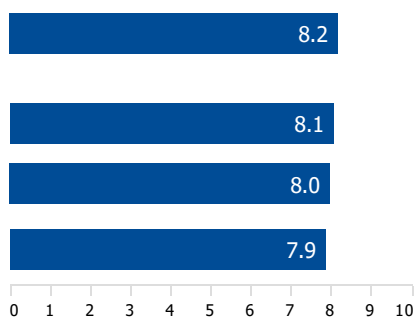
3.2.7 Communicatie

Er zijn geen stellingen waarover de medewerkers zeer positief gestemd zijn.

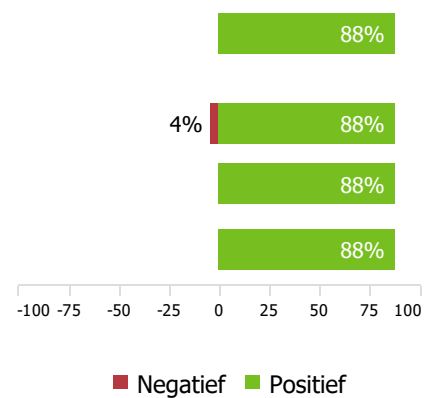
Er zijn geen stellingen waarover (relatief veel) medewerkers negatief gestemd zijn.

Communicatie

Gemiddelde score tevredenheid



Percentages tevredenheid

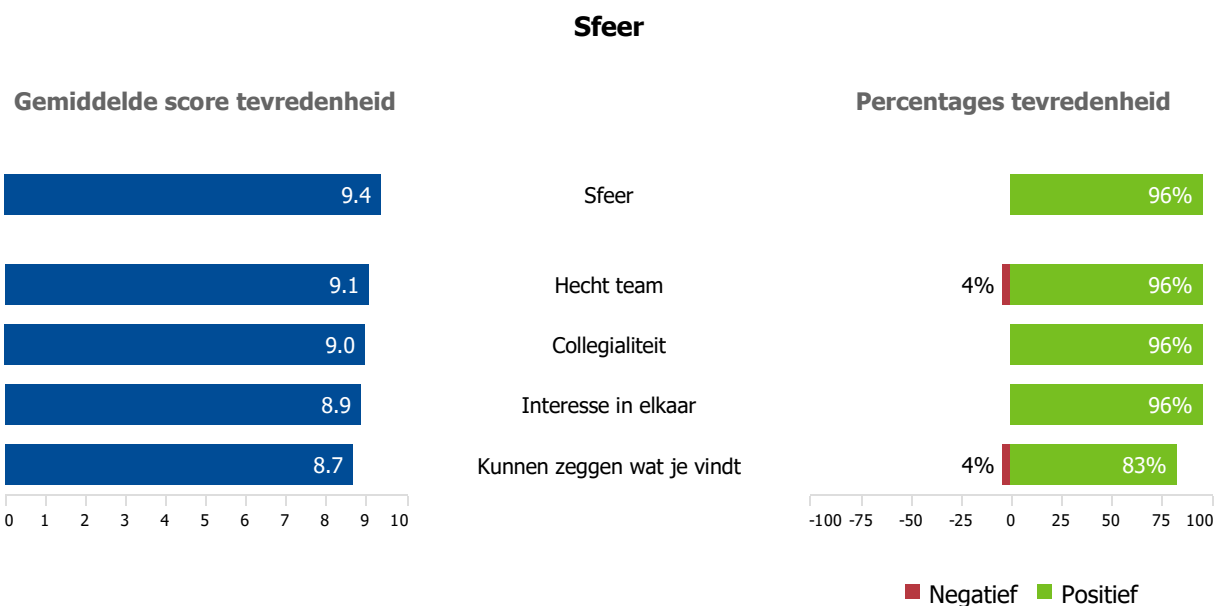


Medewerkersonderzoek PO

3.2.8 Sfeer

De medewerkers vinden in sterke mate dat er op hun school sprake is van een hecht team (9.1). Ze geven in sterke mate aan dat ze een grote mate van collegialiteit ervaren (9.0), dat medewerkers op school daadwerkelijk in elkaar geïnteresseerd zijn (8.9) en dat ze op school kunnen zeggen wat ze vinden (8.7).

Er zijn geen stellingen waarover (relatief veel) medewerkers negatief gestemd zijn.



Medewerkersonderzoek PO

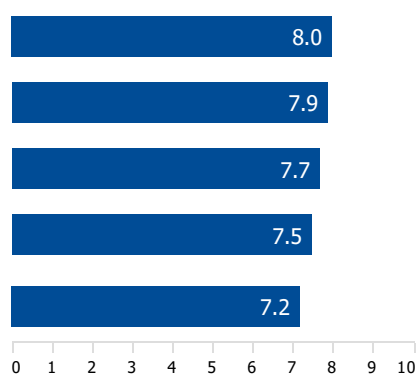
3.2.9 Schoolcultuur

Er zijn geen stellingen waarover de medewerkers zeer positief gestemd zijn.

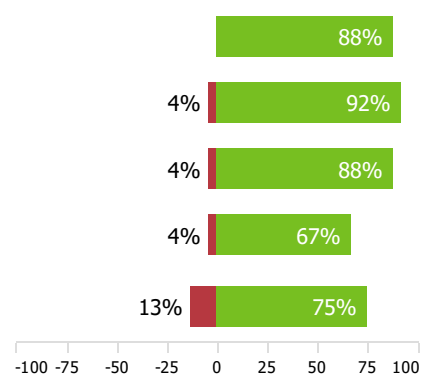
Er zijn geen stellingen waarover (relatief veel) medewerkers negatief gestemd zijn.

Schoolcultuur

Gemiddelde score tevredenheid



Percentages tevredenheid



■ Negatief ■ Positief

Medewerkersonderzoek PO

3.2.10 Professionele ruimte

De medewerkers geven in sterke mate aan dat je als docent gehoord en gezien wordt als onderwijsprofessional (8.6), dat leidinggevenden op hun school vertrouwen hebben in het professionele handelen van leerkrachten/onderwijsprofessionals (8.6) en dat ze voldoende steun van de schoolleiding ondervinden bij hun werk (8.5). Ze vinden in sterke mate dat hun school hen voldoende gelegenheid en faciliteiten biedt om te werken aan hun professionele ontwikkeling (8.3) en dat de schoolleiding een goed kader heeft gecreëerd om leerkrachten/onderwijsprofessionals in staat te stellen goed onderwijs te geven (8.3).

Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers negatief gestemd zijn.



Medewerkersonderzoek PO

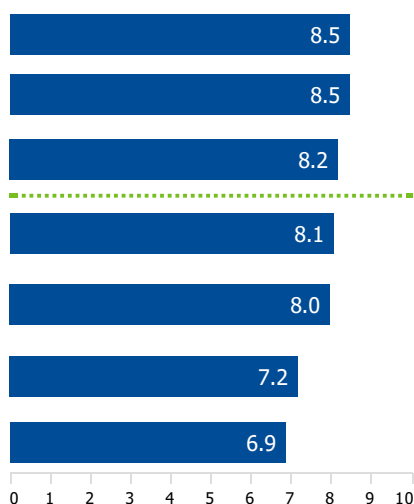
3.2.11 Duurzame inzetbaarheid

De medewerkers geven in sterke mate dat ze zich zelf verantwoordelijk voelen voor hun loopbaan op school/binnen de stichting (8.5). Ze vinden in sterke mate dat ze ervoor zorgen dat ze voldoende fit blijven om hun werk goed te kunnen blijven doen (8.5) en dat ze zelf initiatieven nemen om hun prestaties te verbeteren (8.2).

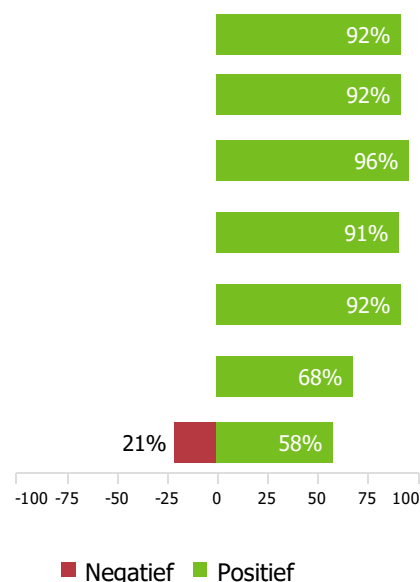
De medewerkers geven aan dat ze gezondheidsklachten hebben die (mede) door hun werk komen (6.9; 21% negatief).

Duurzame inzetbaarheid

Gemiddelde score tevredenheid



Percentages tevredenheid



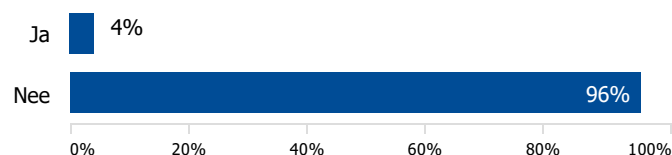
3.3.12 Ongewenst gedrag

We hebben de medewerkers van Stichting Prodas een aantal vragen gesteld over ongewenst gedrag op de werkvloer. Onder ongewenst gedrag verstaan we *ongewenste omgangsvormen* (bijvoorbeeld roddelen, belachelijk maken, buitensluiten), *discriminatie* (vanwege geslacht, ras, godsdienst, levensovertuiging, seksuele geaardheid, herkomst, handicap/beperking, ziekte), *pesten*, *geweld en agressie* en *seksuele intimidatie*. Bij ongewenst gedrag kan het ook gaan om nog *andere vormen* van gedrag die werknemers zelf als ongewenst ervaren.

We vroegen medewerkers of ze in de afgelopen 12 maanden bij hun school persoonlijk wel eens geconfronteerd zijn met ongewenst gedrag. De onderstaande grafiek laat deze resultaten zien.

4% van de medewerkers (n=1) geeft aan de afgelopen 12 maanden op hun school te maken te hebben gehad met ongewenst gedrag door collega's/leidinggevenden. In de benchmark PO ligt dit percentage hoger, gemiddeld op 9%.

Bent u zelf in de afgelopen 12 maanden wel eens geconfronteerd met ongewenst gedrag van collega's en/of leidinggevenden op uw school?



Medewerkers die aangaven dat ze in de afgelopen 12 maanden te maken hebben gehad met ongewenst gedrag (n=1), vroegen we om welke vorm(en) van ongewenst gedrag dit ging.

Omdat minder dan vijf medewerkers in de afgelopen 12 maanden te maken hebben gehad met ongewenst gedrag, worden de resultaten op deze vervolgvraag niet getoond.

Medewerkersonderzoek PO

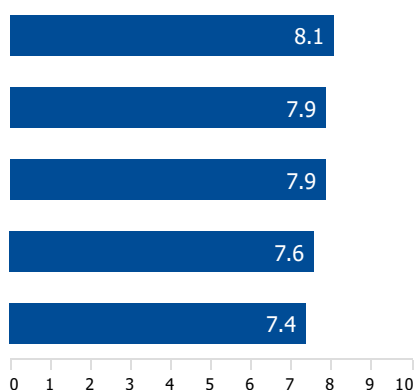
3.2.13 Besluitvorming

Er zijn geen stellingen waarover de medewerkers zeer positief gestemd zijn.

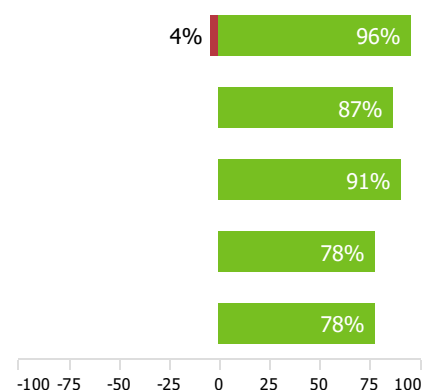
Er zijn geen stellingen waarover (relatief veel) medewerkers negatief gestemd zijn.

Besluitvorming

Gemiddelde score tevredenheid



Percentages tevredenheid



■ Negatief ■ Positief

Medewerkersonderzoek PO

3.2.14 Onderwijs

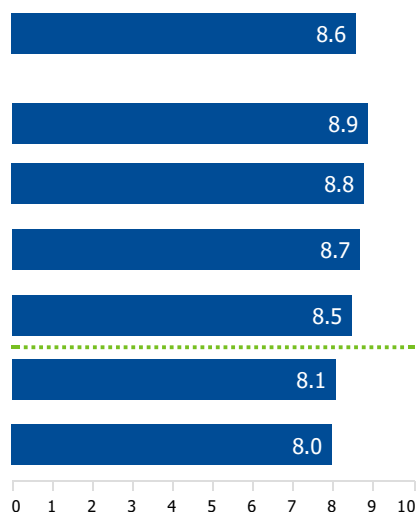
De vragen binnen dit thema zijn alleen voorgelegd aan het onderwijzend personeel.

De medewerkers vinden in sterke mate dat er op school voldoende aandacht besteed wordt aan de sociale vaardigheden van de leerlingen (8.9), dat het onderwijs goed past bij de leerlingpopulatie (8.8), dat de ontwikkeling van de leerling centraal staat (8.7) en dat op hun school de kwaliteit in het onderwijs centraal staat (8.5).

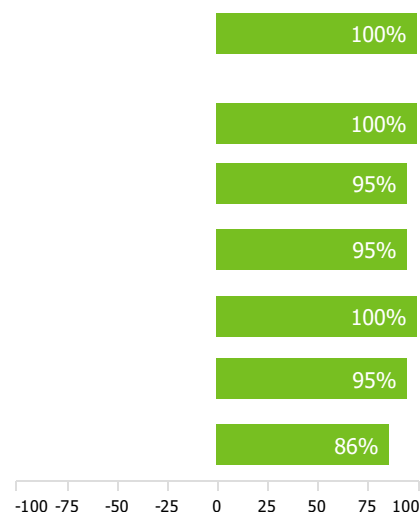
Er zijn geen stellingen waarover (relatief veel) medewerkers negatief gestemd zijn.

Onderwijs

Gemiddelde score tevredenheid



Percentages tevredenheid



■ Negatief ■ Positief

Medewerkersonderzoek PO

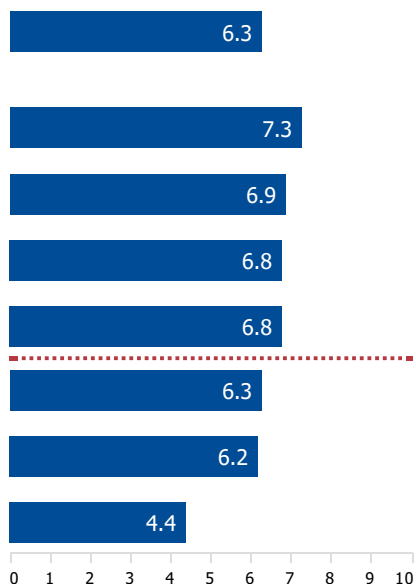
3.2.15 Werkdruk

Er zijn geen stellingen waarover de medewerkers zeer positief gestemd zijn.

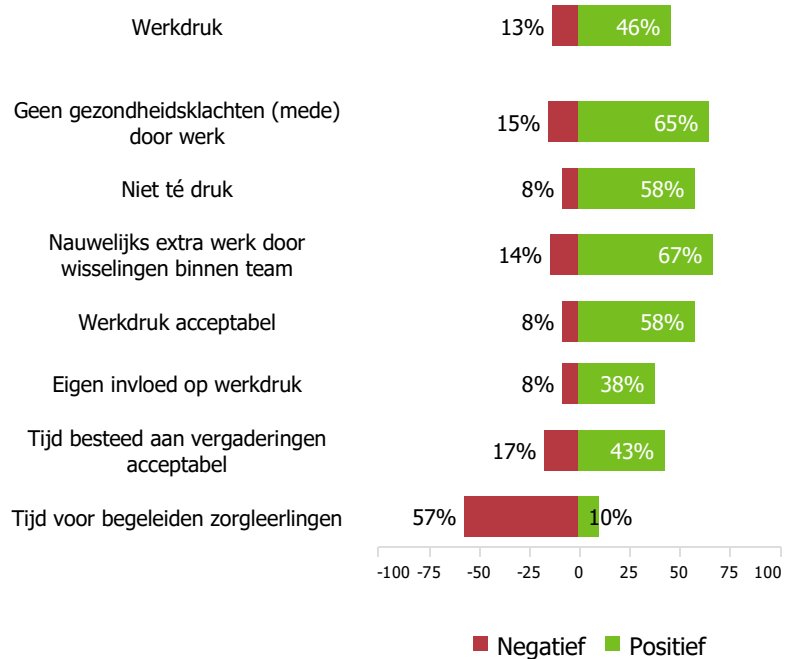
(Relatief veel) medewerkers zijn van mening dat ze onvoldoende tijd hebben om leerlingen die extra zorg nodig hebben te begeleiden (4.4; 57% negatief), dat de hoeveelheid tijd die ze moeten besteden aan vergaderingen en overleggen niet acceptabel is (6.2; 17% negatief) en dat ze onvoldoende invloed hebben op hun werkdruk (6.3). Ze geven aan dat ze gezondheidsklachten hebben waarvan ze vermoeden dat ze (mede) door hun werk komen (7.3; 15% negatief).

Werkdruk

Gemiddelde score tevredenheid



Percentages tevredenheid



Acties om werkdruk te verlagen

Daarnaast hebben we de medewerkers de volgende open vraag (zonder voorgecodeerde antwoordcategorieën) voorgelegd. In de onderstaande tabel staan de antwoorden die door relatief veel medewerkers zijn gegeven.

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.

Meest gegeven antwoorden	%
Kleinere groepen/klassen	21%

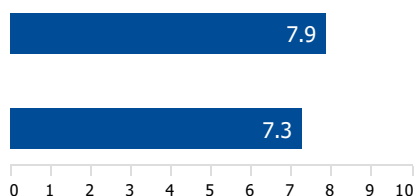
3.2.16 Identiteit

Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers zeer tevreden zijn.

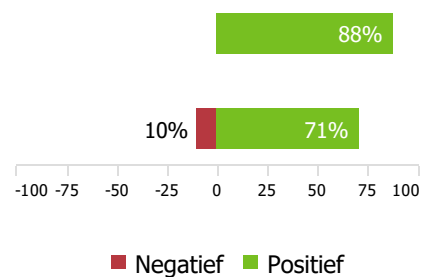
Er zijn geen deelaspecten waarover de medewerkers negatief gestemd zijn.

Identiteit

Gemiddelde score tevredenheid

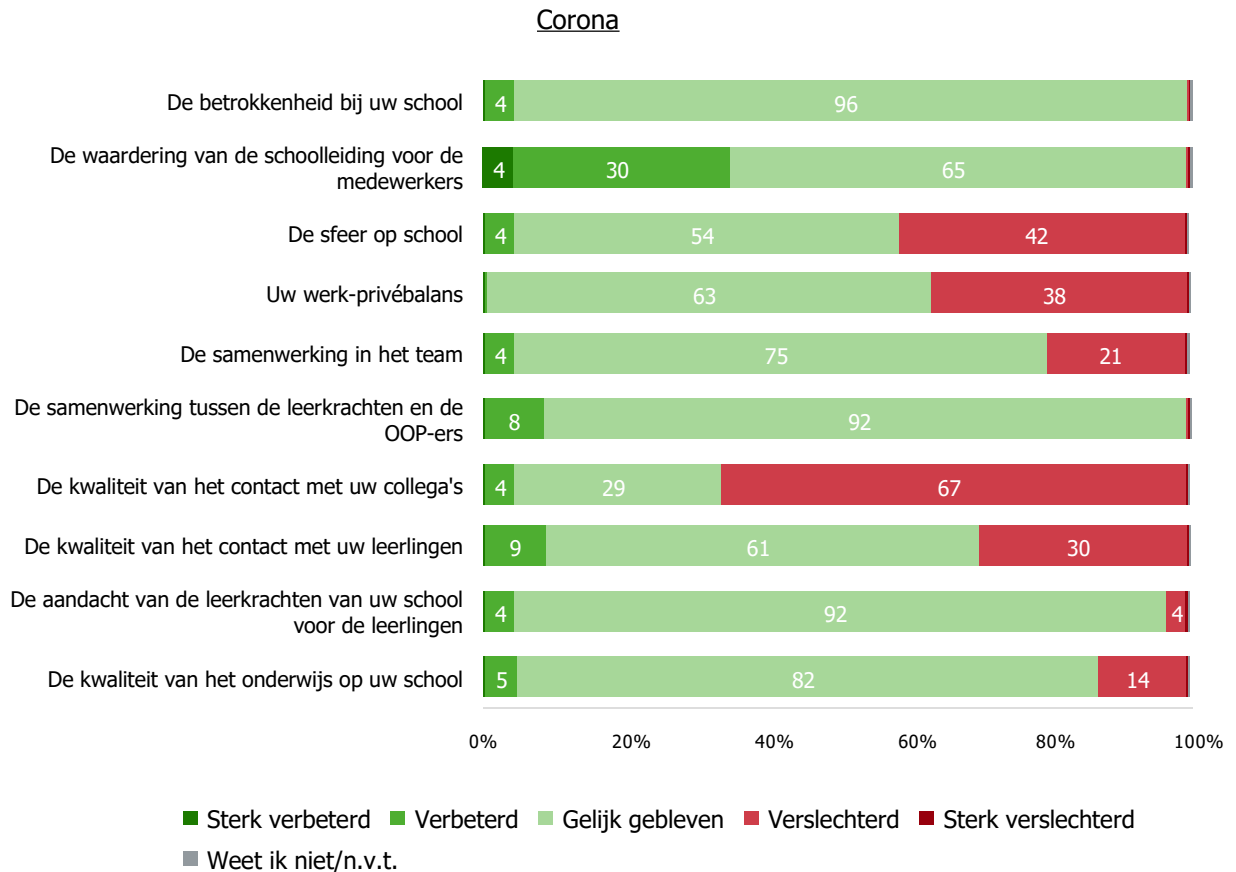


Percentages tevredenheid



3.2.17 Corona

We hebben de medewerkers gevraagd in hoeverre de consequenties van de coronacrisis en de bijbehorende maatregelen invloed hebben (gehad) op verschillende werkbelevingsaspecten. In onderstaande figuur tonen we de resultaten.



Vergelijking met de benchmark PO

Om de resultaten te kunnen plaatsen vergelijken we de resultaten uit dit onderzoek met de benchmark primair onderwijs. Deze benchmark is opgesteld op basis van onderzoek dat DUO Onderwijsonderzoek & Advies in januari 2021 heeft verricht onder 1.283 medewerkers in het primair onderwijs.

In de tabel (op de volgende pagina) zien we per stelling het percentage medewerkers dat aangeeft dat het betreffende werkbelevingsaspect (sterk) verbeterd is, het percentage medewerkers dat aangeeft dat het betreffende aspect gelijk gebleven is en het percentage medewerkers dat aangeeft dat het aspect (sterk) verslechterd is.

In de vierde kolom berekenen we vervolgens de verhouding tussen de groep medewerkers die aangeeft dat het aspect (sterk) verbeterd is en de groep medewerkers die aangeeft dat het aspect (sterk) verslechterd is. Zo zien we per saldo de verhouding tussen deze twee groepen. Deze 'score' zetten we vervolgens naast dezelfde 'score' uit de benchmark PO.

Aspect	Stichting Prodas			Benchmark PO	
	Verbeterd	Gelijk gebleven	Verslechterd	Verhouding 'verbeterd' - 'verslechterd'	Verhouding 'verbeterd' - 'verslechterd'
De betrokkenheid bij uw school	4%	96%	0%	4%	11%
De waardering van de schoolleiding voor de medewerkers	35%	65%	0%	35%	36%
De sfeer op school	4%	54%	42%	-38%	-12%
Uw werk-privébalans	0%	63%	38%	-38%	-38%
De samenwerking in het team	4%	75%	21%	-17%	<i>n.b.</i>
De samenwerking tussen de leerkrachten en de OOP-ers	8%	92%	0%	8%	<i>n.b.</i>
De kwaliteit van het contact met uw collega's	4%	29%	67%	-63%	-9%
De kwaliteit van het contact met uw leerlingen	9%	61%	30%	-21%	-31%
De aandacht van de leerkrachten van uw school voor de leerlingen	4%	92%	4%	0%	1%
De kwaliteit van het onderwijs op uw school	5%	82%	14%	-9%	-25%

De kleurschaal in de tabel heeft de volgende betekenis:

Donkerrood	sterk slechter dan de benchmark (verschil van 20% of meer)
Lichtrood	slechter dan de benchmark (verschil van 10% tot 20%)
Wit	(ongeveer) gelijk aan de benchmark (verschil van minder dan 10%)
Lichtgroen	beter dan de benchmark (verschil van 10% tot 20%)
Donkergroen	sterk beter dan de benchmark (verschil van 20% of meer)

We hebben de medewerkers gevraagd om uit te lichten wat de directeur en Prodas betreft tijdens de coronaperiode heel goed hebben gedaan, welke maatregelen ze zouden willen behouden en wat er nog zou moeten gebeuren.

Kunt u twee dingen noemen die uw directeur en Prodas wat u betreft tijdens de coronaperiode heel goed hebben gedaan?

Meest gegeven antwoorden	%
Adequate communicatie (naar ouders / leerlingen / personeel) / Duidelijkheid	29%
Aandacht / Betrokkenheid / Waardering laten blijken	21%

Daarnaast hebben we de medewerkers de volgende open vraag (zonder voorgecodeerde antwoordcategorieën) voorgelegd. In de onderstaande tabel staan de antwoorden die door relatief veel medewerkers zijn gegeven.

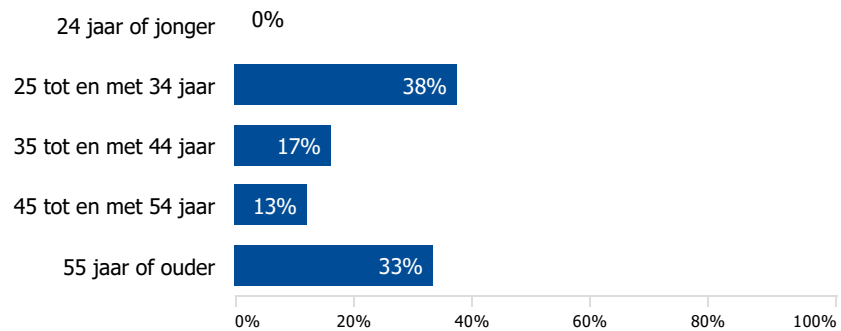
Wat zou de school en Prodas moeten doen, wat er zou moeten gebeuren, welke 'maatregelen' zouden genomen moeten worden om u en uw collega's adequaat te ondersteunen in de periode tot de zomervakantie.

De aspecten die medewerkers hebben genoemd zijn erg veelzijdig. Hierdoor is het niet mogelijk om de antwoorden te categoriseren. In de separate bijlage bij dit rapport zijn alle letterlijke antwoorden van de medewerkers terug te vinden.

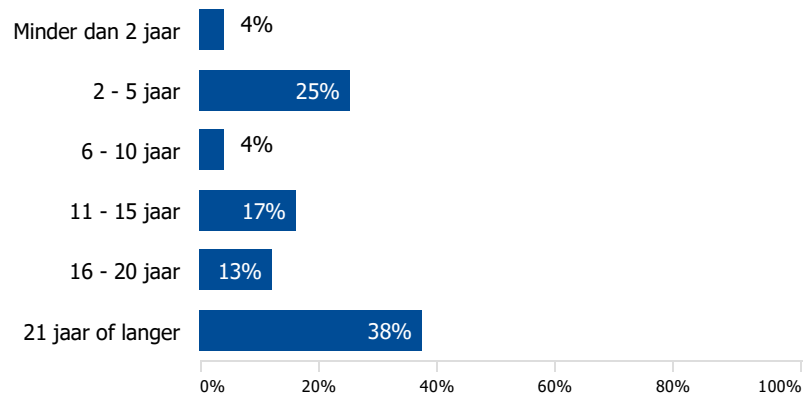
4. Achtergrondkenmerken van de medewerkers

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

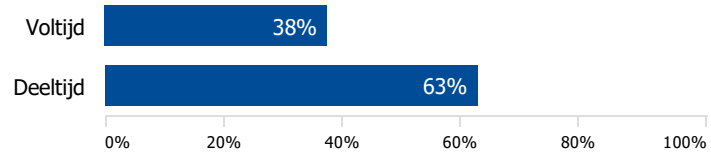
Wat is uw leeftijd?



Hoe lang bent u werkzaam op uw school?



Werkt u voltijd of deeltijd?



5. Uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken

In dit hoofdstuk zijn tabellen opgenomen waarin we de thema's uitsplitsen naar de diverse achtergrondkenmerken.

Medewerkersonderzoek PO

Uitsplitsing naar leeftijd

In de onderstaande tabel zien we een uitsplitsing van de resultaten op de thema's naar leeftijd.

Wanneer een gemiddelde score tot stand is gekomen uit minder dan vijf beoordelingen vervangen we de score door een '' vanwege de privacy van de medewerkers.*

	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	D'n Bogerd
Aantal respondenten	0	9	4	3	8	24
Algemene tevredenheid werk	*	8.8	*	*	9.7	9.3
Inhoud van het werk	*	9.3	*	*	9.2	9.1
Werkomstandigheden	*	8.0	*	*	8.0	8.1
Persoonlijke ontwikkeling	*	8.8	*	*	7.8	8.0
Directeur/locatieleider	*	8.7	*	*	8.4	8.5
Gesprekscyclus	*	7.8	*	*	8.2	8.0
Samenwerking	*	7.0	*	*	9.4	8.2
Communicatie	*	7.8	*	*	8.9	8.2
Sfeer	*	9.3	*	*	10.0	9.4
Onderwijs	*	8.0	*	*	9.0	8.6
Werkdruk	*	6.3	*	*	6.1	6.3
Identiteit	*	8.5	*	*	7.2	7.9

De schaal heeft de volgende betekenis:

Donkerrood	sterk lager/slechter dan D'n Bogerd-totaal (verschil van 0,5 of meer)
Lichtrood	lager/slechter dan D'n Bogerd-totaal (verschil van 0,3 of 0,4)
Wit	(ongeveer) gelijk aan D'n Bogerd-totaal (verschil van 0,2 of minder)
Lichtgroen	hoger/beter dan D'n Bogerd-totaal (verschil van 0,3 of 0,4)
Donkergroen	sterk hoger/beter dan D'n Bogerd-totaal (verschil van 0,5 of meer)

Medewerkersonderzoek PO

Uitsplitsing naar dienstjaren

In de onderstaande tabel zien we een uitsplitsing van de resultaten op de thema's naar dienstjaren.

Wanneer een gemiddelde score tot stand is gekomen uit minder dan vijf beoordelingen vervangen we de score door een '' vanwege de privacy van de medewerkers.*

	Minder dan 2 jaar	2 - 5 jaar	6 - 10 jaar	11 - 15 jaar	16 - 20 jaar	21 jaar of langer	D'n Bogerd
Aantal respondenten	1	6	1	4	3	9	24
Algemene tevredenheid werk	*	8.9	*	*	*	9.8	9.3
Inhoud van het werk	*	8.9	*	*	*	9.0	9.1
Werkomstandigheden	*	7.8	*	*	*	8.3	8.1
Persoonlijke ontwikkeling	*	7.8	*	*	*	7.8	8.0
Directeur/locatieleider	*	8.2	*	*	*	8.3	8.5
Gesprekscyclus	*	7.3	*	*	*	8.1	8.0
Samenwerking	*	7.8	*	*	*	9.3	8.2
Communicatie	*	7.4	*	*	*	9.0	8.2
Sfeer	*	8.9	*	*	*	10.0	9.4
Onderwijs	*	8.1	*	*	*	9.0	8.6
Werkdruk	*	5.9	*	*	*	5.8	6.3
Identiteit	*	8.5	*	*	*	7.3	7.9

De schaal heeft de volgende betekenis:

Donkerrood	sterk lager/slechter dan D'n Bogerd-totaal (verschil van 0,5 of meer)
Lichtrood	lager/slechter dan D'n Bogerd-totaal (verschil van 0,3 of 0,4)
Wit	(ongeveer) gelijk aan D'n Bogerd-totaal (verschil van 0,2 of minder)
Lichtgroen	hoger/beter dan D'n Bogerd-totaal (verschil van 0,3 of 0,4)
Donkergroen	sterk hoger/beter dan D'n Bogerd-totaal (verschil van 0,5 of meer)

Medewerkersonderzoek PO

Uitsplitsing naar dienstverband

In de onderstaande tabel zien we een uitsplitsing van de resultaten op de thema's naar dienstverband.

Wanneer een gemiddelde score tot stand is gekomen uit minder dan vijf beoordelingen vervangen we de score door een '' vanwege de privacy van de medewerkers.*

	Voltijd	Deeltijd	D'n Bogerd
Aantal respondenten	9	15	24
Algemene tevredenheid werk	9.0	9.6	9.3
Inhoud van het werk	8.8	9.3	9.1
Werkomstandigheden	7.8	8.4	8.1
Persoonlijke ontwikkeling	8.3	7.8	8.0
Directeur/locatieleider	8.1	8.8	8.5
Gesprekscyclus	8.4	7.8	8.0
Samenwerking	8.3	8.2	8.2
Communicatie	8.5	8.1	8.2
Sfeer	9.8	9.3	9.4
Onderwijs	8.5	8.6	8.6
Werkdruk	6.0	6.6	6.3
Identiteit	8.5	7.6	7.9

De schaal heeft de volgende betekenis:

Donkerrood	sterk lager/slechter dan D'n Bogerd-totaal (verschil van 0,5 of meer)
Lichtrood	lager/slechter dan D'n Bogerd-totaal (verschil van 0,3 of 0,4)
Wit	(ongeveer) gelijk aan D'n Bogerd-totaal (verschil van 0,2 of minder)
Lichtgroen	hoger/beter dan D'n Bogerd-totaal (verschil van 0,3 of 0,4)
Donkergroen	sterk hoger/beter dan D'n Bogerd-totaal (verschil van 0,5 of meer)



ONDERWIJSONDERZOEK & ADVIES

ALGEMENE GEGEVENS

DUO Onderwijsonderzoek & Advies

drs. Vincent van Grinsven

Chris Roerdink LLM

Contactgegevens

DUO Onderwijsonderzoek & Advies

Euclideslaan 60, 3e etage

Postbus 681

3500 AR Utrecht

telefoon: 030-2631080

e-mail: info@duo-onderwijsonderzoek.nl

website: www.duo-onderwijsonderzoek.nl