



Rapportage Medewerkersonderzoek

Soort rapportage: Stichtingsrapportage
Opdrachtgever: Herman Broerenstichting

Utrecht, februari 2024

www.duo-onderwijsonderzoek.nl

Dit rapport is opgesteld door DUO Onderwijsonderzoek & Advies in opdracht van de Herman Broerenstichting.

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
1.3 Interpretatie van de resultaten	2
2. Samenvatting	4
2.1 Belangrijkste resultaten	4
2.2 Conclusies	8
3. Onderzoeksresultaten	9
3.1 Overall beeld van de Herman Broerenstichting	9
3.1.1 Algemene tevredenheid	9
3.1.2 Positieve en negatieve punten	10
3.1.3 Tevredenheid over de thema's	11
3.1.4 Benchmark (voortgezet) speciaal onderwijs	14
3.1.5 Verbeterprioriteiten	15
3.1.6 De bevoegenheid van de medewerkers	18
3.1.7 Loyaliteit	19
3.1.8 Professionaliteit van de cultuur	21
3.2 Thema's nader bekeken	24
3.2.1 Inhoud van het werk	24
3.2.2 Werkomstandigheden	25
3.2.3 Persoonlijke ontwikkeling	26
3.2.4 Teamleider	27
3.2.5 Locatiedirecteur	28
3.2.6 Bestuurder	29
3.2.7 Medezeggenschapsraad	30
3.2.8 Samenwerking	31
3.2.9 Sfeer	32
3.2.10 Communicatie	33
3.2.11 Schoolcultuur	34
3.2.12 Besluitvorming	35
3.2.13 Onderwijs	36
3.2.14 Werkdruk	37
4. Achtergrondkenmerken van de medewerkers	38
5. Uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken	39
Bijlage - Vertaaltabelen	44

1. Inleiding

De Herman Broerenstichting wil inzicht in de tevredenheid, de betrokkenheid en de motivatie van de medewerkers van de scholen. Tegen deze achtergrond heeft de Herman Broerenstichting in januari en februari 2024 een Medewerkersonderzoek laten uitvoeren.

In deze rapportage worden de resultaten van het onderzoek beschreven.

1.1 Doelstellingen van het onderzoek

De onderzoeksdoelstellingen van het Medewerkersonderzoek luiden als volgt:

- *Achterhalen hoe de medewerkers (OP en OOP) het werken bij de scholen van de Herman Broerenstichting ervaren en hoe tevreden zij daarmee zijn.*
- *Achterhalen hoe betrokken en gemotiveerd de medewerkers van de scholen van de Herman Broerenstichting zijn.*
- *Achterhalen hoe de Herman Broerenstichting scoort ten opzichte van de landelijke (V)SO-cijfers.*
- *Achterhalen wat de verbeterpunten voor de scholen van de Herman Broerenstichting 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 de scholen van de Herman Broerenstichting is.*
- *Achterhalen hoe de tevredenheid van de medewerkers sinds de vorige meting is ontwikkeld.*

1.2 Onderzoeksopzet

Vragenlijst

Er is gebruik gemaakt van de basisvragenlijst Medewerkersonderzoek voortgezet onderwijs. De Herman Broerenstichting heeft de mogelijkheid gekregen om de terminologie van de vragenlijst aan te passen aan de terminologie die op de scholen wordt gebruikt.

Onderzoeksmethode

De medewerkers van de scholen van de Herman Broerenstichting 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 126 medewerkers van de Herman Broerenstichting en de onderliggende locaties. Uiteindelijk hebben 107 medewerkers de vragenlijst ingevuld, wat een respons oplevert van 85%. De respons is als volgt verdeeld over de locaties:

Locatie	Uitgenodigd	Netto respons	Respons percentage
<i>Herman Broerenstichting</i>	126	107	85%
Locatie Westland	66	52	79%
Locatie Delft	60	55	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 medewerkersonderzoek gebruiken we de volgende indeling:

- Gemiddeld 7.8 of hoger: zeer goed / zeer tevreden;
- 7.4 tot en met 7.7: goed / tevreden;
- 6.9 tot en met 7.3: redelijk / redelijk tevreden;
- 6.1 tot en met 6.8: matig / matig tevreden;
- 6.0 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 20% of meer van de medewerkers ontevreden is, typeren wij als knelpunt/aandachtspunt. De ervaring is dat er vaak sprake is van 20% of meer ontevreden medewerkers als de gemiddelde score op een stelling 6.0 of lager is.

De benchmark

Om de resultaten te kunnen plaatsen, is op hoofdlijnen gebruik gemaakt van de benchmark (voortgezet) speciaal onderwijs. De benchmark is opgesteld op basis van onderzoek dat DUO Onderwijsonderzoek & Advies heeft verricht onder medewerkers in het (voortgezet) speciaal onderwijs. De benchmark (V)SO bevat de resultaten van circa 3.500 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 de scholen van de Herman Broerenstichting 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 de scholen van de Herman Broerenstichting. 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 de scholen van de Herman Broerenstichting, 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 126 medewerkers van de scholen van de Herman Broerenstichting die een uitnodiging hebben ontvangen, hebben uiteindelijk 107 medewerkers de vragenlijst ingevuld. Dit levert een respons op van 85%.

Per saldo tevreden

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 de scholen van de Herman Broerenstichting. Hieronder zijn de resultaten van de Herman Broerenstichting weergegeven, afgezet tegen de landelijke benchmark. De Herman Broerenstichting scoort **nagenoeg gelijk** aan de benchmark (V)SO. Ten opzichte van de meting in 2021 scoort de Herman Broerenstichting **vergelijkbaar**.

Per saldo tevreden



Loyaliteit - Net Promotor Score

We meten de loyaliteit van de medewerkers van de scholen van de Herman Broerenstichting 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 (de scholen van) de Herman Broerenstichting weergegeven, afgezet tegen de landelijke benchmark. De Herman Broerenstichting scoort **hoger** dan de benchmark (V)SO. Ten opzichte van de meting in 2021 scoort de Herman Broerenstichting **vergelijkbaar**.

Net Promotor Score



Medewerkersonderzoek

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 (V)SO	Afwijking t.o.v. de benchmark	Percentage ontevreden medewerkers	Percentage tevreden medewerkers	Plaats in de prioriteitenmatrix
Samenwerking	8.7	7.8	++	3 %	93 %	Handhaven
Sfeer	8.7	8.3	+	1 %	96 %	Handhaven
Teamleider	8.3	8.0	+	5 %	90 %	Handhaven
Inhoud van het werk	8.2	8.3	o	3 %	93 %	Sterke punten
Persoonlijke ontwikkeling	8.1	7.7	+	2 %	91 %	Sterke punten
Onderwijs	8.1	7.7	+	0 %	96 %	Handhaven
Werkomstandigheden	7.9	7.8	o	4 %	91 %	Niet te positioneren
Locatiedirecteur	7.9	8.1	o	3 %	88 %	Niet te positioneren
Communicatie	7.7	6.9	++	3 %	83 %	Aandachtspunten
MR	7.5	7.0	++	2 %	83 %	
Werkdruk	7.1	6.8	+	7 %	71 %	Verbeterpunten

Toelichting op de plaats in de prioriteitenmatrix

- de prioriteitenmatrix is een hulpmiddel voor de stichting om, op basis van de onderzoeksresultaten, keuzes te maken. Aan welke thema's zou de stichting moeten werken als de stichting actief aan de **overall tevredenheid** van de medewerkers wil werken? Zie voor een nadere toelichting van deze analyse paragraaf 3.1.6 Verbeterprioriteiten.
- de Herman Broerenstichting heeft over het algemeen **zeer goede resultaten** behaald. Desondanks worden één of meer thema's in de bovenstaande tabel als **verbeterpunt** of **aandachtspunt** genoemd. In de prioriteitenmatrix komen altijd verbeterpunten en/of aandachtspunten aan het licht. De prioriteitenmatrix is een hulpmiddel om tot keuzes te komen en geeft antwoord op de vraag: 'als de stichting de algemene tevredenheid (verder) wil verhogen, aan welke thema's zou de stichting dan (vanuit het perspectief van de medewerkers) moeten gaan werken?'
- een thema duiden we aan als **niet te positioneren** als we het niet eenduidig aan één van de kwadranten in de prioriteitenmatrix kunnen toewijzen.
- De volgende aspecten zijn niet opgenomen in de prioriteitenmatrix vanwege de geringe invloed die de Herman Broerenstichting op deze aspecten heeft: **MR**.

Medewerkersonderzoek

De bevlogenheid van medewerkers

Aan de hand van een aantal vragen delen we de medewerkers van de Herman Broerenstichting in in vijf typen medewerkers: **koplopers**, **drijvende krachten**, **jobhoppers**, **weglopers** en **plakkers**. In onderstaande figuur is te zien hoe de medewerkers van de Herman Broerenstichting zich verdelen over deze vijf categorieën. Tussen haakjes tonen we de cijfers uit de benchmark (V)SO.



In de onderstaande tabel vergelijken we de resultaten van de Herman Broerenstichting met de benchmarkcijfers.

	Koplopers	Drijvende krachten	Jobhoppers	Weglopers	Plakkers
Herman Broerenstichting	8%	83%	7%	1%	1%
Benchmark (V)SO	7%	77%	12%	2%	2%
Herman Broerenstichting 2021	2%	76%	17%	2%	2%

Professionaliteit van de cultuur

We geven zicht op de professionaliteit van de cultuur bij de Herman Broerenstichting, vanuit het perspectief van de medewerkers. Hieronder zijn de resultaten van de Herman Broerenstichting weergegeven, afgezet tegen de landelijke benchmark. De Herman Broerenstichting scoort **nagenoeg gelijk** aan de benchmark (V)SO. Ten opzichte van de meting in 2021 scoort de Herman Broerenstichting **vergelijkbaar**.

Professionaliteit van de cultuur

Herman Broerenstichting	Benchmark (V)SO	Herman Broerenstichting 2021
7.6	7.5	7.7

Medewerkersonderzoek

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
Samenwerking	Elkaar helpen wanneer dat nodig is	9.0
Samenwerking	Samenwerking leraren en onderwijsassistenten	9.0
Onderwijs	Welbevinden leerling staat centraal	9.0
Inhoud van het werk	Ruimte voor invulling van eigen lessen	8.9
Sfeer	Collegialiteit	8.6

Minst tevreden

Thema	Aspect	Score
Werkdruk	Gevolgen van wisselingen binnen de afdeling/locatie	5.7
Onderwijs	Omgang met toetsing van leerlingen	5.7
Persoonlijke ontwikkeling	Doorgroeimogelijkheden	6.5
Werkdruk	Eigen invloed op werkdruk	6.6
Medezeggenschapsraad	Zichtbaarheid binnen de school	6.8

2.2 Conclusies

In de voorgaande paragraaf zijn de resultaten van de Herman Broerenstichting 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 stichting?). 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 de scholen van de Herman Broerenstichting zeer tevreden met hun werk (8.5). De Herman Broerenstichting scoort hiermee (nagenoeg) gelijk aan de benchmark (voortgezet) speciaal onderwijs (8.4). Ten opzichte van de meting in 2021 scoort de Herman Broerenstichting (nagenoeg) gelijk (8.6).

De medewerkers zijn (zeer) tevreden over de thema's: samenwerking, sfeer, teamleider, inhoud van het werk, persoonlijke ontwikkeling, onderwijs, werkomstandigheden, locatiedirecteur, communicatie en mr. De volgende thema's scoren (sterk) hoger dan de benchmark (voortgezet) speciaal onderwijs: samenwerking, sfeer, teamleider, persoonlijke ontwikkeling, onderwijs, communicatie, mr en werkdruk.

In vergelijking met de meting in 2021 scoort de Herman Broerenstichting hoger op de volgende thema's: teamleider en persoonlijke ontwikkeling. De volgende thema's scoren lager dan in 2021: onderwijs.

Verder zien we dat 38% van de medewerkers hun school actief zou aanbevelen als interessante werkgever (promotors), terwijl 3% 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 **+35**. De Herman Broerenstichting scoort daarmee hoger dan de benchmark (voortgezet) speciaal onderwijs (+19). Ten opzichte van de meting in 2021 scoort de Herman Broerenstichting vergelijkbaar (+31).

Tot slot zijn de medewerkers van de scholen van de Herman Broerenstichting tevreden over de professionaliteit van de cultuur (7.6). De Herman Broerenstichting scoort daarmee (nagenoeg) gelijk aan de benchmark (voortgezet) speciaal onderwijs (7.5). Ten opzichte van de meting in 2021 scoort de professionaliteit van de cultuur binnen de Herman Broerenstichting (nagenoeg) gelijk (7.7).

Kijken we naar het totaalbeeld (de hoogte van de scores, de vergelijking met de benchmark en het percentage ontevreden medewerkers) kunnen wij (op thema-niveau) geen concrete verbeterpunten signaleren.

Dit betekent echter niet dat er geen verbeteringen te realiseren zijn. Wij raden de Herman Broerenstichting aan om op basis van deze rapportage na te gaan waar mogelijke verbeteringen gewenst zijn en de prioriteitenmatrix te gebruiken om te achterhalen welk aspect naar verwachting het sterkste resultaat op de algemene tevredenheid zou kunnen opleveren.

3. Onderzoekresultaten

3.1 Overall beeld van de Herman Broerenstichting

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.

Per saldo tevreden



Toelichting op de grafiek

In grafieken zoals de bovenstaande treft u links de gemiddelde score op de verschillende stellingen aan. Een score van **7.8 of hoger** classificeren we als 'een zeer goede score'. Een score van **6.0 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.

Medewerkersonderzoek

3.1.2 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?

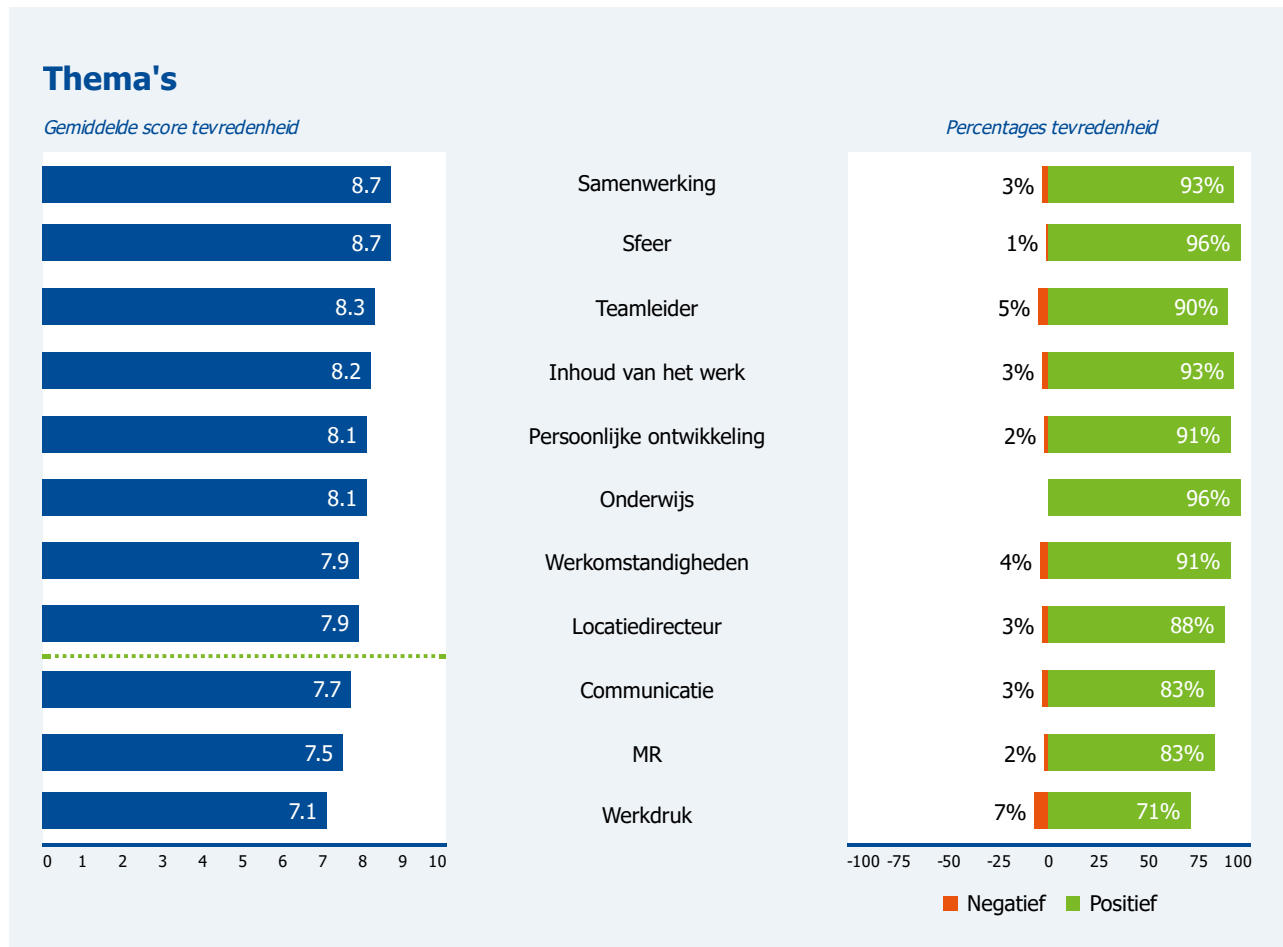
Meest gegeven antwoorden	%
Omgang/contact met de leerlingen/iets kunnen betekenen	36%
Omgang/contact met collega's/medewerkers/het team	35%
Prettige (werk)sfeer	13%
Vrijheid in het werk/zelf kunnen inrichten van de lessen	6%

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

Meest gegeven antwoorden	%
Hoge werkdruk / prestatiedruk / te veel extra taken/tijd tekort	25%
(Bijna) niks/nvt/weet ik niet	9%
Ongemotiveerde/slecht werkende collega's	7%
Negatieve sfeer/klaagcultuur	6%
Slechte communicatie (met collega's of vanuit directie)	5%

Medewerkersonderzoek

3.1.3 Tevredenheid over de thema's



Medewerkersonderzoek

Uitsplitsing naar locatie

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

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.*

	Locatie Delft	Locatie Westland	Herman Broerenstichting
<i>Aantal respondenten</i>	55	52	107
Algemene tevredenheid werk	8.5	8.5	8.5
Inhoud van het werk	8.1	8.3	8.2
Werkomstandigheden	8.2	7.7	7.9
Persoonlijke ontwikkeling	8.3	8.0	8.1
Teamleider	8.8	7.6	8.3
Locatiedirecteur	8.1	7.8	7.9
MR	7.6	7.4	7.5
Samenwerking	8.6	8.8	8.7
Sfeer	8.8	8.7	8.7
Communicatie	7.8	7.5	7.7
Onderwijs	8.3	8.0	8.1
Werkdruk	7.4	6.7	7.1

De schaal heeft de volgende betekenis:

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

Medewerkersonderzoek

Vergelijking met de vorige meting

In 2021 heeft de Herman Broerenstichting eveneens een Medewerkersonderzoek laten uitvoeren. Hieronder vergelijken we de scores van de huidige meting met de scores uit de meting van 2021.

De Herman Broerenstichting scoort op de volgende thema's (sterk) hoger dan de meting in 2021: teamleider en persoonlijke ontwikkeling.

De Herman Broerenstichting scoort op de volgende thema's (sterk) lager dan de meting in 2021: onderwijs.

Thema	2024	2021	Afwijking t.o.v. 2021
Algemene tevredenheid werk	8.5	8.6	o
Inhoud van het werk	8.2	8.2	o
Werkomstandigheden	7.9	8.1	o
Persoonlijke ontwikkeling	8.1	7.8	+
Teamleider	8.3	7.5	++
Locatiedirecteur	7.9	7.9	o
MR	7.5	7.3	o
Samenwerking	8.7	8.8	o
Sfeer	8.7	8.8	o
Communicatie	7.7	7.6	o
Onderwijs	8.1	8.4	-
Werkdruk	7.1	7.2	o

De schaal heeft de volgende betekenis:

--	sterk lager/slechter dan de meting in 2021 (verschil van 0,5 of meer)
-	lager/slechter dan de meting in 2021 (verschil van 0,3 of 0,4)
0	(ongeveer) gelijk aan de meting in 2021 (verschil van 0,2 of minder)
+	hoger/beter dan de meting in 2021 (verschil van 0,3 of 0,4)
++	sterk hoger/beter dan de meting in 2021 (verschil van 0,5 of meer)

Medewerkersonderzoek

3.1.4 Benchmark (voortgezet) speciaal onderwijs

In de onderstaande tabel benchmarken we de scores op de thema's met de scores voor het (voortgezet) speciaal onderwijs.

De Herman Broerenstichting scoort op de volgende thema's (sterk) hoger dan de benchmark (V)SO: samenwerking, sfeer, teamleider, persoonlijke ontwikkeling, onderwijs, communicatie, mr en werkdruk.

Thema	Herman Broerenstichting	Benchmark (V)SO	Afwijking t.o.v. de benchmark
Algemene tevredenheid werk	8.5	8.4	o
Inhoud van het werk	8.2	8.3	o
Werkomstandigheden	7.9	7.8	o
Persoonlijke ontwikkeling	8.1	7.7	+
Teamleider	8.3	8.0	+
Locatiedirecteur	7.9	8.1	o
MR	7.5	7.0	++
Samenwerking	8.7	7.8	++
Sfeer	8.7	8.3	+
Communicatie	7.7	6.9	++
Onderwijs	8.1	7.7	+
Werkdruk	7.1	6.8	+

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 stichting 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.

Resultaten van de Herman Broerenstichting

De Herman Broerenstichting heeft over het algemeen zeer goede resultaten behaald. Desondanks komen één of meer thema's in de prioriteitenmatrix als verbeterpunt of aandachtspunt aan het licht. Dit dient als volgt geïnterpreteerd te worden:

Verbeterpunten

De thema's die in het kwadrant 'verbeterpunten' voorkomen zijn de thema's die veel invloed op de overall tevredenheid hebben en waarover de medewerkers het minst tevreden zijn. Het aanpakken van deze thema's heeft naar verwachting een sterk effect op de overall tevredenheid van de medewerkers. Wanneer het (nog verder) verhogen van de overall tevredenheid een belangrijk doel is, zijn dit de thema's die het hoogste rendement zullen opleveren. Er kunnen overigens andere redenen zijn om deze thema's toch een lagere prioriteit toe te kennen en later/niet aan te pakken.

Aandachtspunten

De thema's die in het kwadrant 'aandachtspunten' voorkomen zijn de thema's die weinig invloed op de overall tevredenheid hebben en waarover de medewerkers het minst tevreden zijn. Het aanpakken van deze thema's heeft naar verwachting een gering effect op de overall tevredenheid van de medewerkers. Er kunnen overigens andere redenen zijn om deze thema's toch een hogere prioriteit toe te kennen en eerder aan te pakken.

Medewerkersonderzoek

Hieronder tonen we een overzicht van de vier kwadranten. We geven hierin aan welke thema's in ieder kwadrant vallen en wat de betekenis van deze kwadranten is. Als een thema te veel op de middenlijn zit, is deze niet eenduidig aan één van de kwadranten in de prioriteitenmatrix toe te wijzen. Op de volgende pagina is de prioriteitenmatrix zelf weergegeven.

VERBETERPUNTEN

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

Dit zijn de sterke punten, de succesfactoren van de Herman Broerenstichting: Inhoud van het werk, Persoonlijke ontwikkeling.

AANDACHTSPUNTEN

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

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

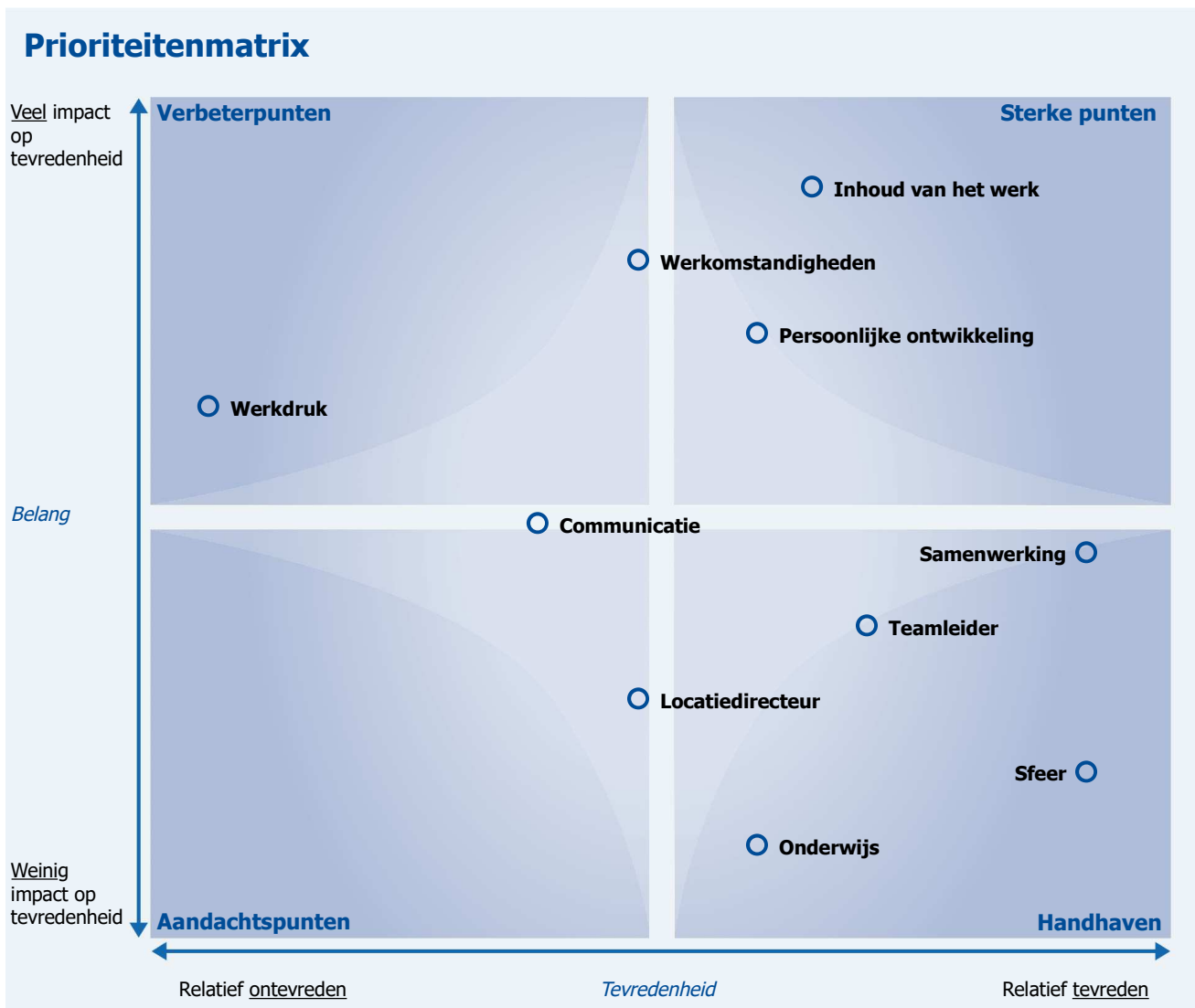
Er kunnen overigens andere redenen zijn om deze thema's toch aan te pakken.

HANDHAVEN

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

Dit zijn de te handhaven punten, deze punten behoeven weinig aandacht van de Herman Broerenstichting: Teamleider, Samenwerking, Sfeer, Onderwijs.

Medewerkersonderzoek



Toelichting op de prioriteitenmatrix

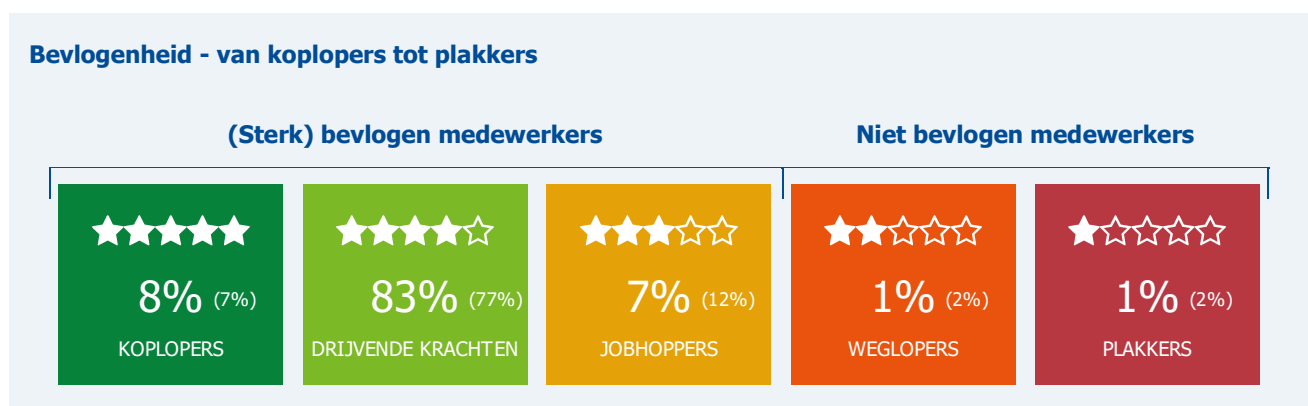
De prioriteitenmatrix is een hulpmiddel voor de stichting om, op basis van de onderzoeksresultaten, keuzes te maken. Aan welke thema's zou de stichting moeten werken als de stichting actief aan de **overall tevredenheid** van de medewerkers wil werken?

Medewerkersonderzoek

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 de Herman Broerenstichting zich verdelen over deze vijf categorieën. Tussen haakjes tonen we de cijfers uit de benchmark (V)SO.



Deze medewerkers zijn sterk bevlogen, gemotiveerd en betrokken bij de stichting. Werk speelt een belangrijke rol in hun leven, zij zijn erg tevreden met het werk en trots om voor hun stichting te werken. Koplopers zetten per definitie een stapje extra, zonder dat iemand binnen de stichting daar om hoeft te vragen.

Deze groep bestaat uit redelijk bevlogen, gemotiveerde en betrokken medewerkers. Zij zijn tevreden met hun werk, maar het werk is relatief belangrijk ('er zijn belangrijkere dingen in het leven'). Als het nodig is en er wordt om gevraagd, zullen drijvende krachten zonder 'morren' een stapje extra zetten.

Jobhoppers hebben deels dezelfde kenmerken als de drijvende krachten, maar de betrokkenheid bij de stichting is beduidend lager. De bevlogenheid van deze medewerkers betreft vooral de inhoud van hun werk (daar 'gaan zij helemaal voor'). Deze medewerkers zijn niet 'trots' op de stichting waar zij werken. Als zij een nieuwe baan met betere financiële kansen of carrière-mogelijkheden zien bij een andere stichting/ werkgever zullen zij overstappen.

Onder weglopers verstaan wij medewerkers die niet bevlogen, (erg) ontevreden, niet gemotiveerd en niet betrokken zijn. Deze werknemers zijn actief op zoek naar een andere werkgever.

Bevlogenheid is ver te zoeken bij deze groep medewerkers. Zij 'slepen zich' elke dag naar het werk en zijn niet betrokken, gemotiveerd en matig tevreden met het werk en de stichting. Plakkers hebben of zien (al dan niet terecht) geen mogelijkheden buiten hun stichting. Het 'zijn van plakker' is niet alleen onaangenaam voor de plakker zelf, maar zeker ook voor het team waartoe hij/ zij behoort.

In de onderstaande tabel vergelijken we de resultaten van de Herman Broerenstichting met de benchmarkcijfers.

	Koplopers	Drijvende krachten	Jobhoppers	Weglopers	Plakkers
Herman Broerenstichting	8%	83%	7%	1%	1%
Benchmark (V)SO	7%	77%	12%	2%	2%
Herman Broerenstichting 2021	2%	76%	17%	2%	2%

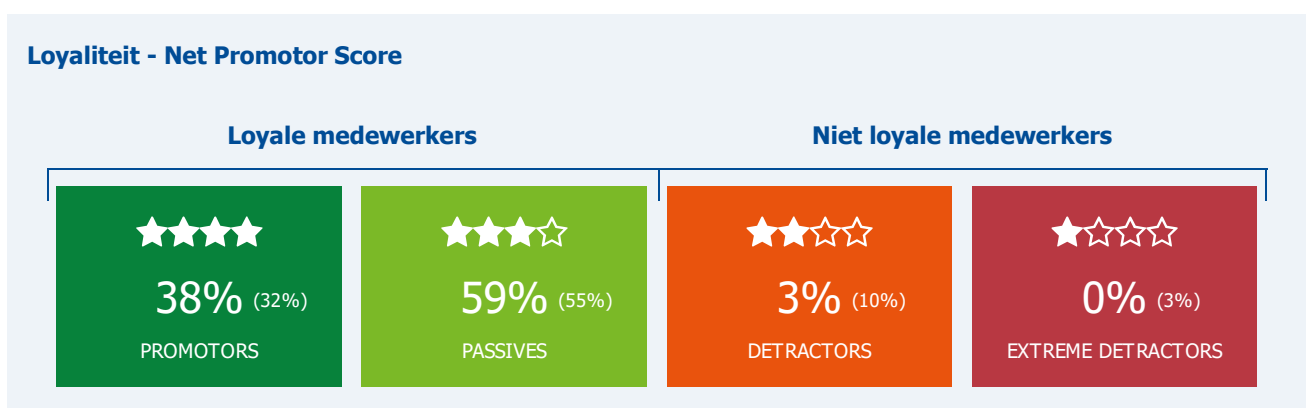
Medewerkersonderzoek

3.1.7 Loyaliteit

We meten de loyaliteit van de medewerkers van de scholen van de Herman Broerenstichting 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 aanraden' 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 de Herman Broerenstichting. Tussen haakjes tonen we de cijfers uit de benchmark (V)SO.



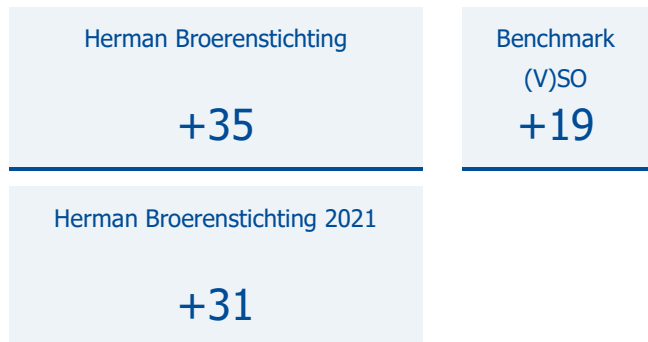
Promotors zijn medewerkers die erg tevreden zijn, erg betrokken zijn bij de school en hun enthousiasme over de school (als interessante werkgever) naar anderen uiten;

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.

Net Promotor Score



Toelichting op de Net Promotor Score

De NPS wordt als volgt berekend: percentage promotors - percentage (extreme) detractors (38-3-0 = **+35**). Daarmee geeft de NPS de verhouding tussen deze twee groepen weer.

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

Uitsplitsing naar locatie

In de onderstaande tabel zien we een uitsplitsing van de NPS-scores naar locatie.

Locatie	NPS
Totaal	+35
Locatie Delft	+44
Locatie Westland	+27

De schaal heeft de volgende betekenis:

Rood = De loyaliteit van medewerkers van deze locatie is (sterk) lager dan gemiddeld binnen de Herman Broerenstichting (verschil van 20 NPS-punten of meer)

Groen = De loyaliteit van medewerkers van deze locatie is (sterk) hoger dan gemiddeld binnen de Herman Broerenstichting (verschil van 20 NPS-punten of meer)

3.1.8 Professionaliteit van de cultuur

In deze paragraaf tonen we de analyse van de professionaliteit van de cultuur binnen de scholen van de Herman Broerenstichting 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 de Herman Broerenstichting weergegeven, afgezet tegen de landelijke benchmark. De Herman Broerenstichting scoort **nagenoeg gelijk** aan de benchmark (V)SO. Ten opzichte van de meting in 2021 scoort de Herman Broerenstichting **vergelijkbaar**.

Professionaliteit van de cultuur

Herman Broerenstichting	Benchmark (V)SO	Herman Broerenstichting 2021
7.6	7.5	7.7

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 de Herman Broerenstichting op de verschillende dimensies met de benchmarkcijfers van het (V)SO.

Herman Broerenstichting scoort ten opzichte van de benchmark hoger op 'Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling', 'Open cultuur' en 'Eigenaarschap'. Herman Broerenstichting scoort ten opzichte van de benchmark op geen enkele dimensie lager.

Dimensies	Herman Broerenstichting	Benchmark	t.o.v. de benchmark
Duidelijke visie vanuit de leiding met draagvlak	7.6	7.8	o
Professionele besluitvorming	6.9	7.0	o
Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling	7.9	7.6	+
Open cultuur	7.7	7.3	+
Leerling staat centraal	7.5	7.7	o
Eigenaarschap	8.0	7.6	+
Totaal	7.6	7.5	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.

Medewerkersonderzoek

Dimensie: Duidelijke visie vanuit de leiding met draagvlak	Herman Broerenstichting
De locatiedirecteur draagt de visie op de toekomst van de school uit	7.7
De locatiedirecteur draagt een duidelijke onderwijkundige visie uit	7.6
Ik kan mij vinden in de visie van de school	8.2
De mening van de medewerkers op school wordt door de locatiedirecteur voldoende serieus genomen	7.7
De locatiedirecteur is betrokken bij het team	6.9
Gemiddelde	7.6

Dimensie: Professionele besluitvorming	Herman Broerenstichting
Op nemen we belangrijke besluiten pas nadat we deskundigen (intern of extern) hebben laten meedenken	7.2
Op wegen we bij belangrijke besluiten de voor- en nadelen goed tegen elkaar af	7.3
Op trekken we voldoende tijd uit voor het nemen van belangrijke besluiten	7.0
Op zorgen we ervoor dat het nemen van belangrijke besluiten soepel verloopt	6.8
Op worden belangrijke besluiten niet op de lange baan geschoven	6.4
Gemiddelde	6.9

Dimensie: Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling	Herman Broerenstichting
Ik heb op mijn school voldoende mogelijkheden om mij te ontwikkelen	8.5
Ik heb op mijn school voldoende mogelijkheden om door te groeien naar een andere functie	6.5
Ik word gestimuleerd mij te ontwikkelen in mijn werk	8.1
Ik kan in mijn huidige werk voldoende nieuwe dingen leren en ervaringen opdoen	8.3
Gemiddelde	7.9

Dimensie: Open cultuur	Herman Broerenstichting
Op helpen wij elkaar wanneer dat nodig is	9.0
De communicatie op is open en eerlijk	7.3
Ik kan op zeggen wat ik vind, met andere woorden: ik voel me vrij genoeg om mijn mening te geven	8.3
Op denken we meer in oplossingen dan in problemen	7.6
Op spreken we elkaar (positief) kritisch aan op elkaars functioneren	6.6
Op leren we van gemaakte fouten	7.6
Gemiddelde	7.7

Dimensie: Leerling staat centraal	Herman Broerenstichting
Op mijn afdeling halen wij het maximaal haalbare uit de leerling	7.4
Op mijn afdeling staat de kwaliteit van het onderwijs centraal	7.6
Gemiddelde	7.5

Medewerkersonderzoek

Dimensie: Eigenaarschap	Herman Broerenstichting
Ik kan voldoende zelf bepalen op welke manier ik mijn taken/werkzaamheden uitvoer	8.1
Ik heb voldoende ruimte om mijn lessen naar eigen inzicht inhoudelijk in te vullen	8.9
Op voelen we ons verantwoordelijk voor de gemaakte afspraken	7.5
Op komen we de gemaakte afspraken na	7.3
Gemiddelde	8.0

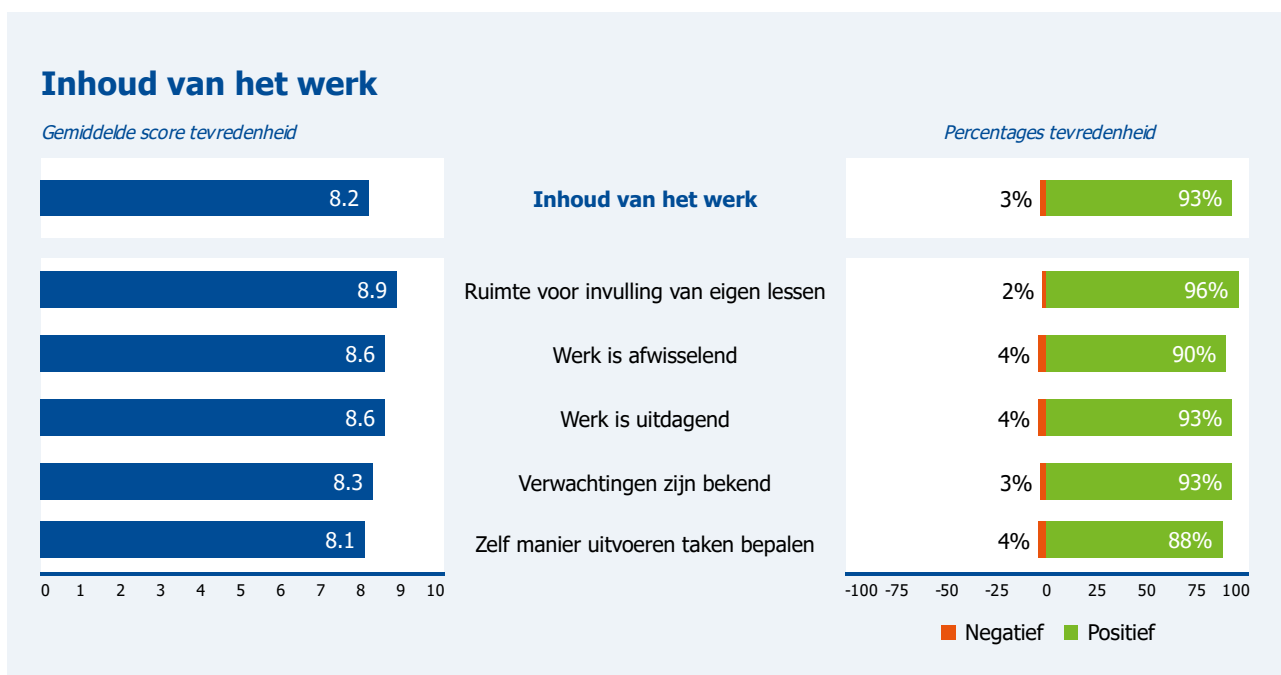
3.2 Thema's nader bekeken

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 ze voldoende ruimte hebben om hun lessen naar eigen inzicht inhoudelijk in te vullen (8.9), dat hun werk afwisselend is (8.6), dat hun werk uitdagend is (8.6), dat ze weten wat er van hen verwacht wordt (8.3) en dat ze voldoende zelf kunnen bepalen op welke manier ze hun taken/activiteiten uitvoeren (8.1).

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



3.2.2 Werkomstandigheden

De medewerkers geven in sterke mate aan dat ze een prettige werkplek hebben (8.3). Ze zijn zeer tevreden over de ICT-middelen die ze tot hun beschikking hebben (7.9).

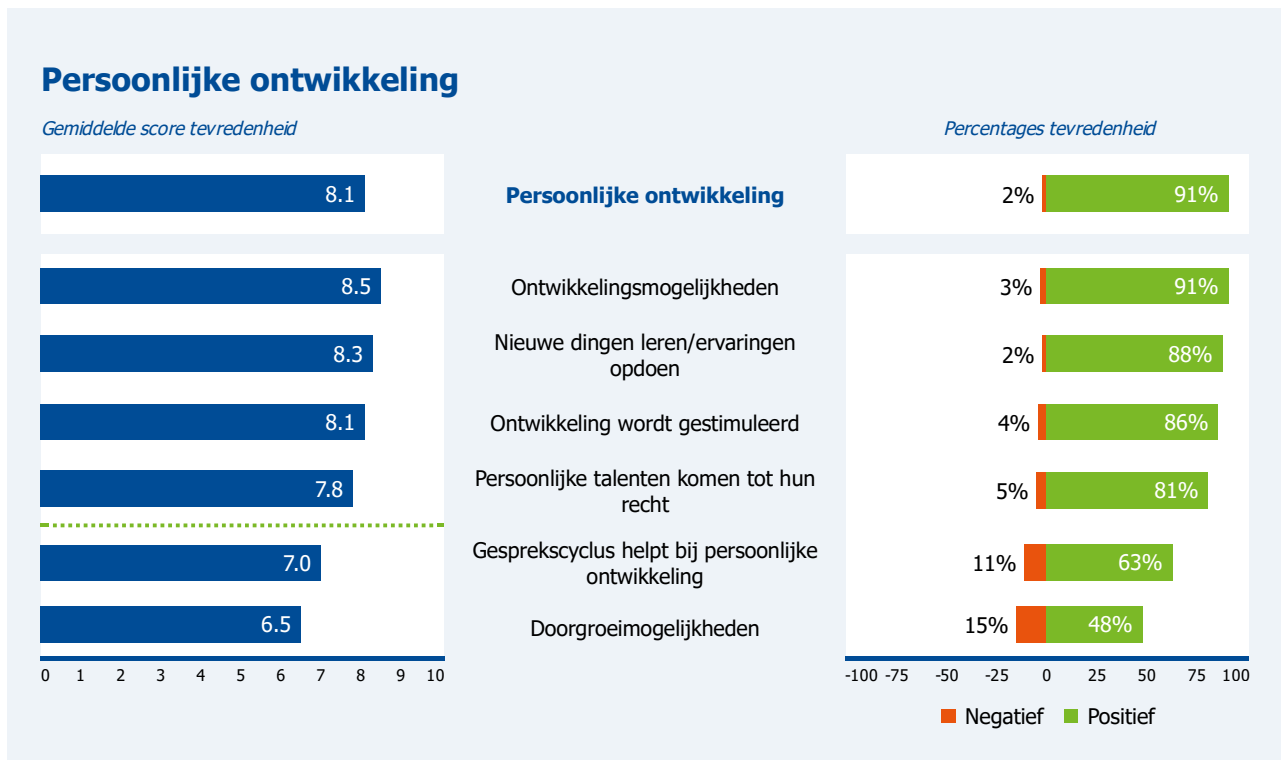
Er zijn geen stellingen waarover (relatief veel) medewerkers negatief gestemd zijn.



3.2.3 Persoonlijke ontwikkeling

De medewerkers geven in sterke mate aan dat ze voldoende mogelijkheden hebben om zich te ontwikkelen (8.5) en dat ze gestimuleerd worden om zich verder te ontwikkelen in hun werk (8.1). Ze vinden in sterke mate dat ze voldoende nieuwe dingen kunnen leren en ervaringen kunnen opdoen (8.3) en dat hun talenten voldoende tot hun recht komen in het werk (7.8).

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



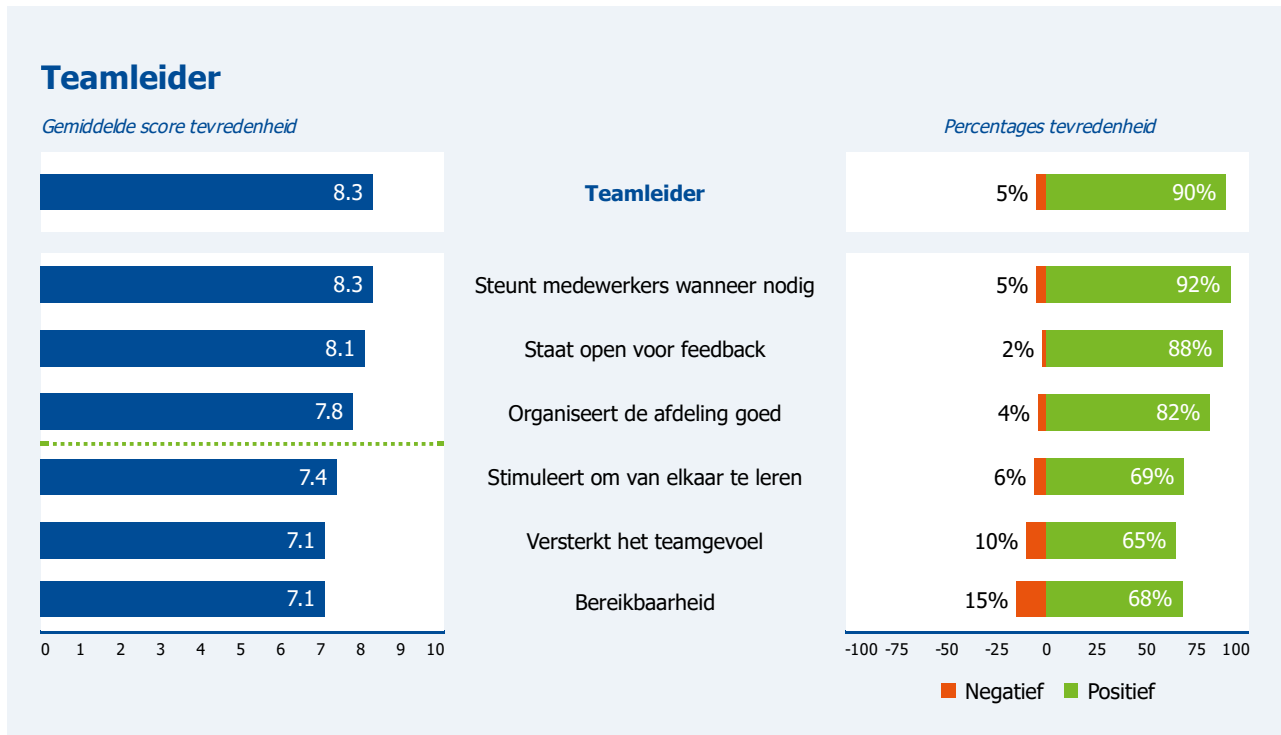
Medewerkersonderzoek

3.2.4 Teamleider

De vragen binnen dit thema zijn niet voorgelegd aan de teamleider.

De medewerkers geven in sterke mate aan dat de teamleider hen steunt als dat nodig is (8.3). Ze vinden in sterke mate dat de teamleider openstaat voor feedback (8.1) en dat de teamleider de afdeling goed organiseert (7.8).

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



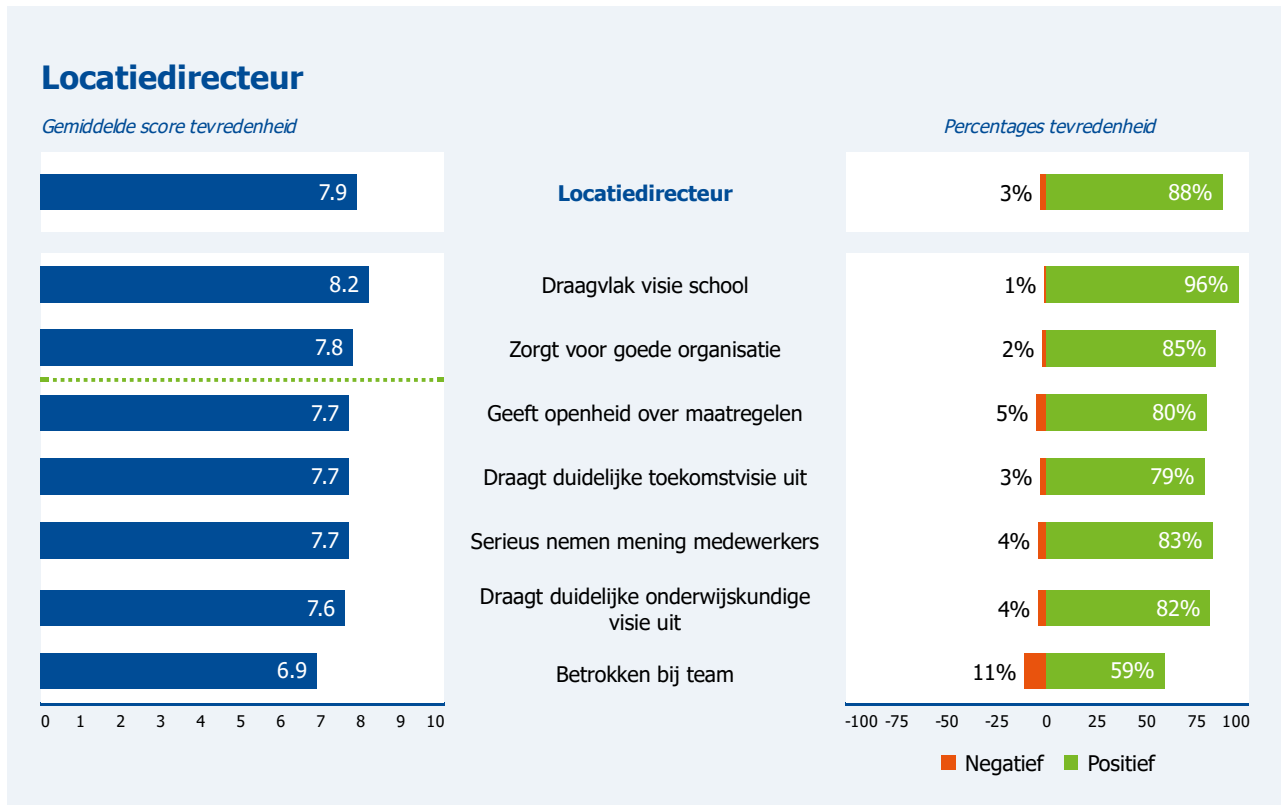
Medewerkersonderzoek

3.2.5 Locatiedirecteur

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

De medewerkers geven in sterke mate aan dat ze zich goed kunnen vinden in de visie van de school (8.2). Ze vinden in sterke mate dat de locatiedirecteur ervoor zorgt dat de locatie goed is georganiseerd (7.8).

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



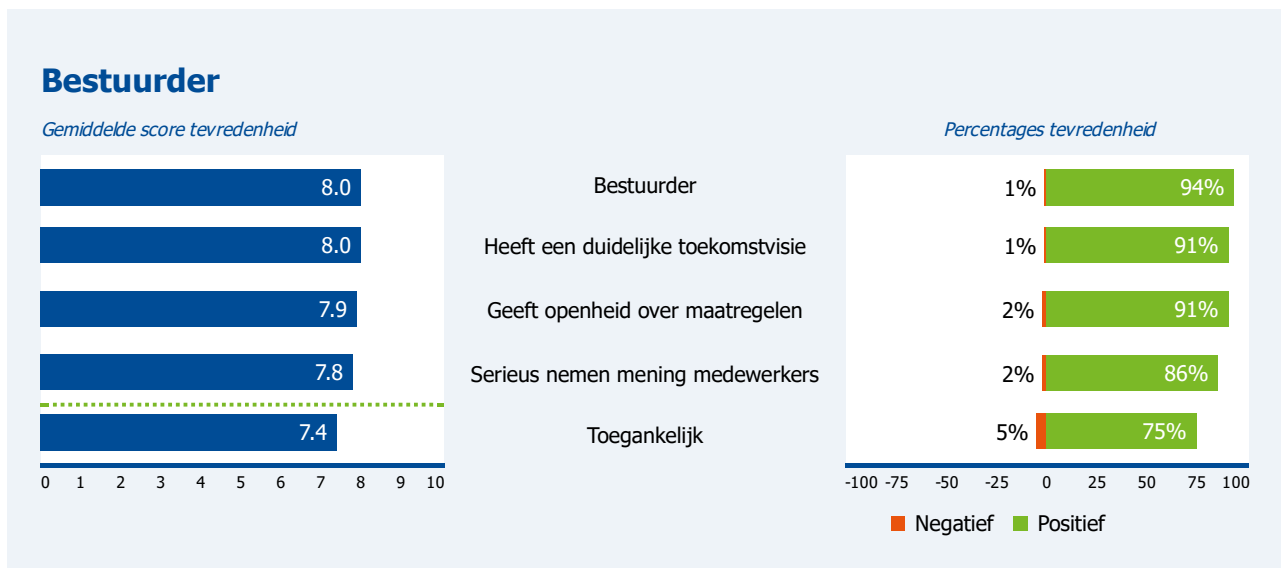
Medewerkersonderzoek

3.2.6 Bestuurder

De vragen binnen dit thema zijn niet voorgelegd aan de bestuurder zelf.

De medewerkers zijn zeer tevreden over de bestuurder (8.0). Ze geven in sterke mate aan dat de bestuurder een duidelijke visie heeft op de toekomst van de school (8.0) en dat hun mening voldoende serieus wordt genomen door de bestuurder (7.8). Ze vinden in sterke mate dat de bestuurder open is over de maatregelen die hij neemt (7.9).

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

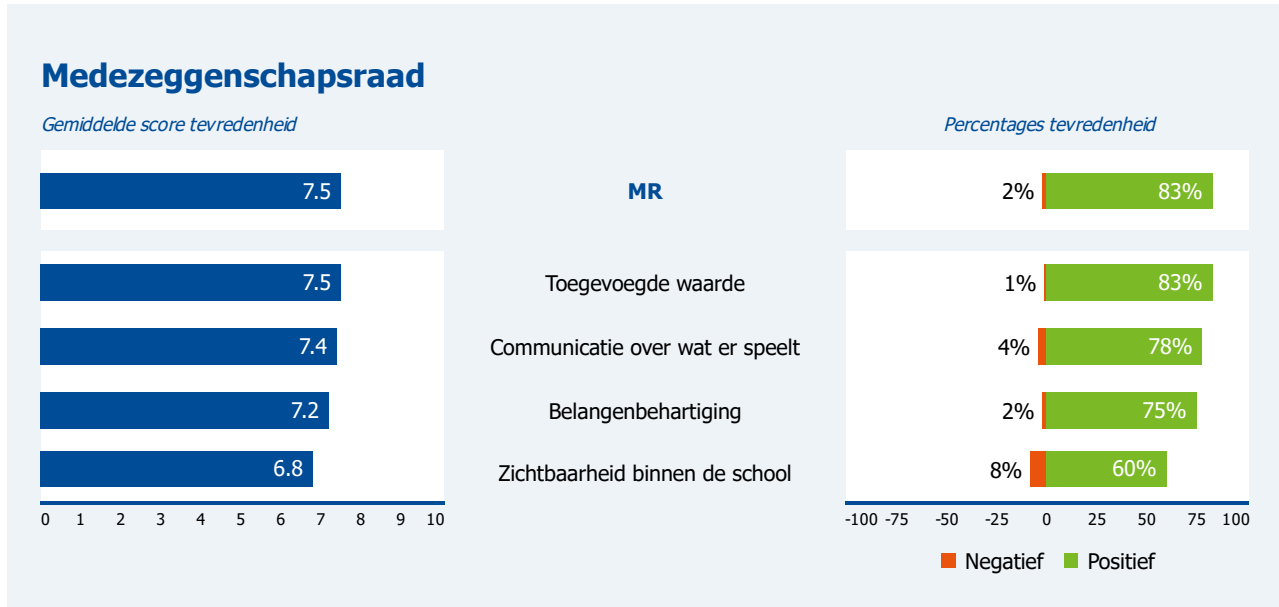


Medewerkersonderzoek

3.2.7 Medezeggenschapsraad

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

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



3.2.8 Samenwerking

De medewerkers vinden in sterke mate dat ze elkaar helpen wanneer dat nodig is (9.0) en dat de samenwerking tussen de leraren en onderwijsassistenten goed verloopt (9.0).

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



Medewerkersonderzoek

3.2.9 Sfeer

De medewerkers geven in sterke mate aan dat ze een grote mate van collegialiteit ervaren (8.6), dat ze op de locatie/afdeling kunnen zeggen wat ze vinden (8.3) en dat er op de locatie/afdeling sprake is van een hecht team (8.1).

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

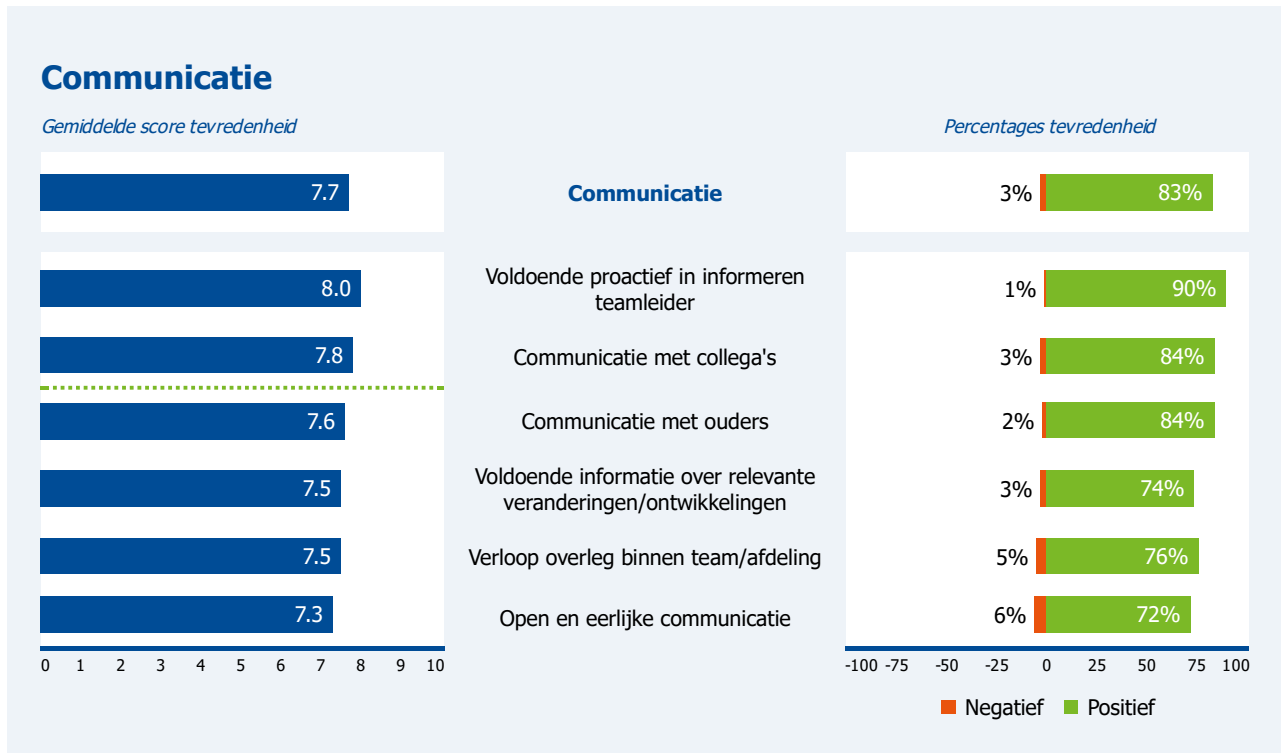


Medewerkersonderzoek

3.2.10 Communicatie

De medewerkers vinden in sterke mate dat ze proactief zijn in het informeren van de teamleider (8.0). Ze geven in sterke mate aan dat de communicatie met collega's goed verloopt (7.8).

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

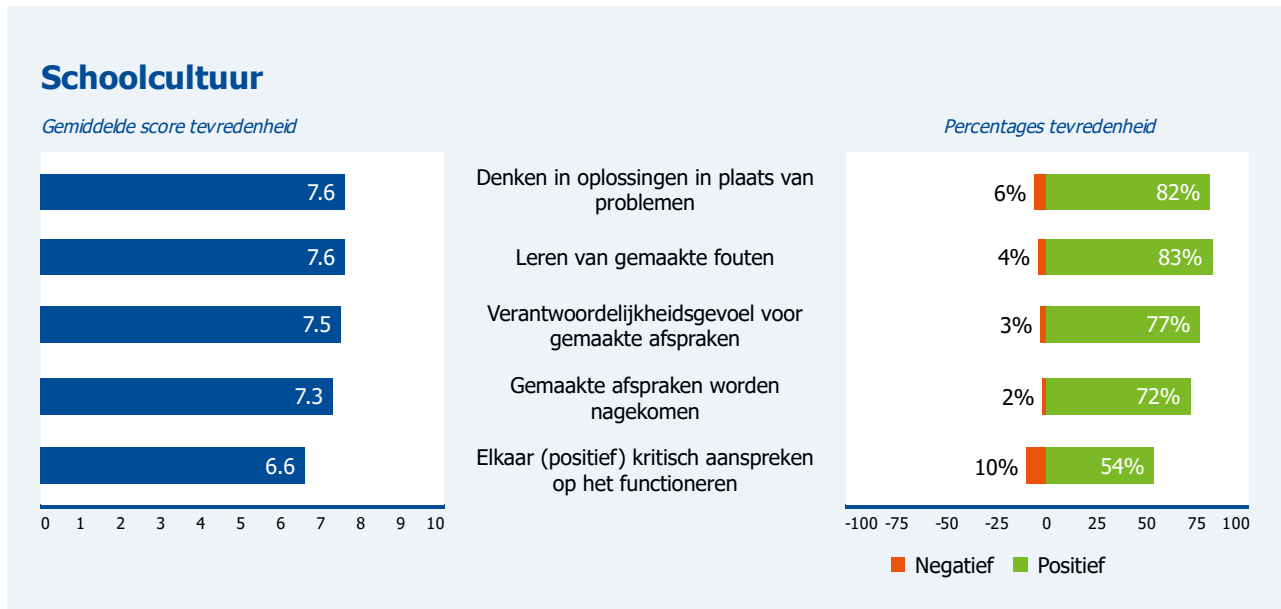


Medewerkersonderzoek

3.2.11 Schoolcultuur

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

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

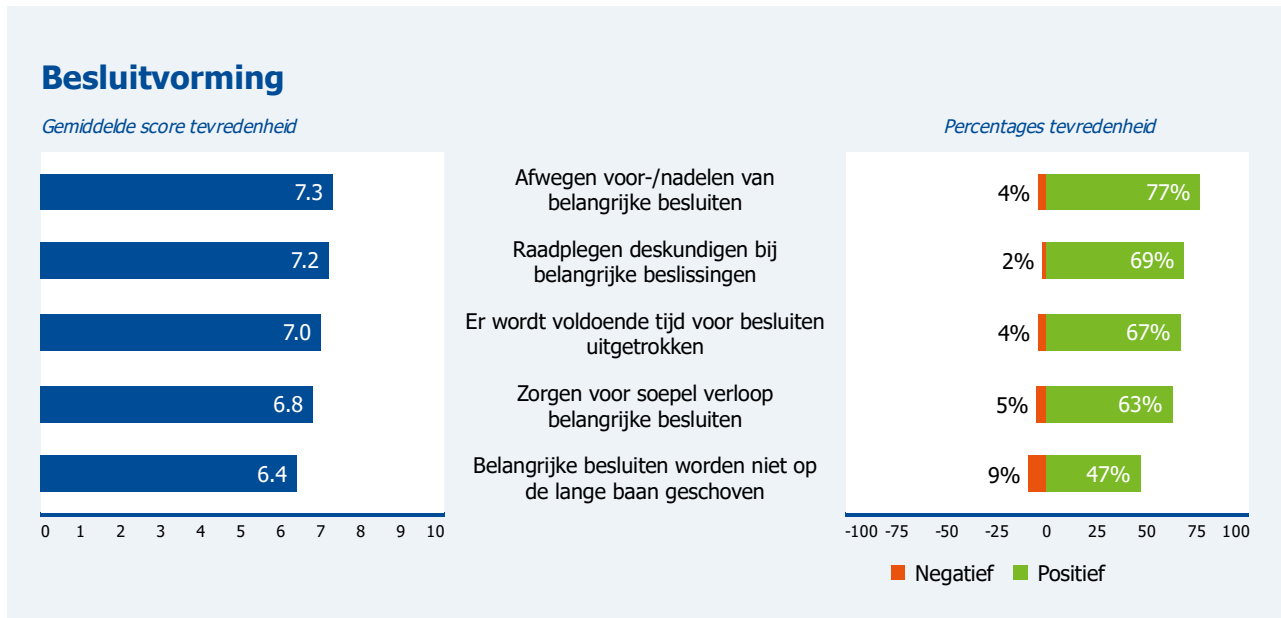


Medewerkersonderzoek

3.2.12 Besluitvorming

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

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



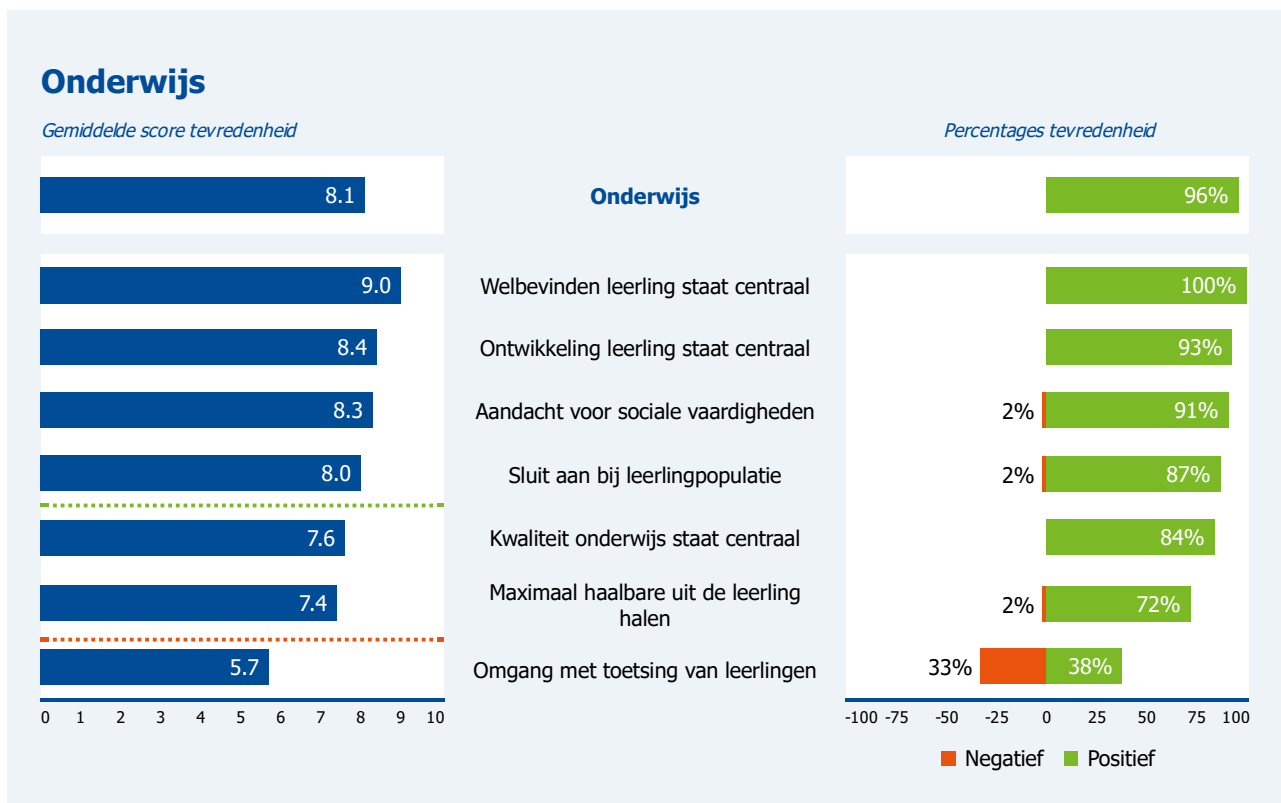
Medewerkersonderzoek

3.2.13 Onderwijs

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

De medewerkers vinden in sterke mate dat het welbevinden van de leerling centraal staat (9.0), dat de ontwikkeling van de leerling centraal staat (8.4), dat er op de afdeling voldoende aandacht besteed wordt aan de sociale vaardigheden van de leerlingen (8.3) en dat het onderwijs goed past bij de leerlingpopulatie (8.0).

(Relatief veel) medewerkers zijn niet tevreden over de wijze waarop ze op de afdeling met de toetsing van leerlingen omgaan (5.7; 33% negatief).

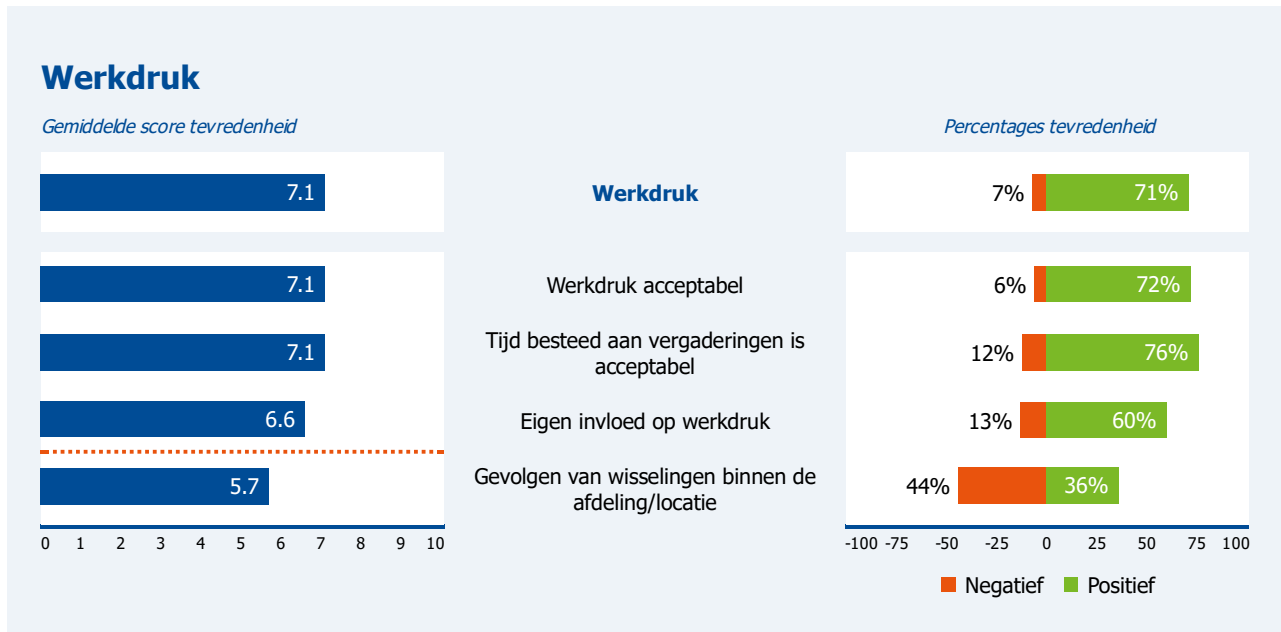


Medewerkersonderzoek

3.2.14 Werkdruk

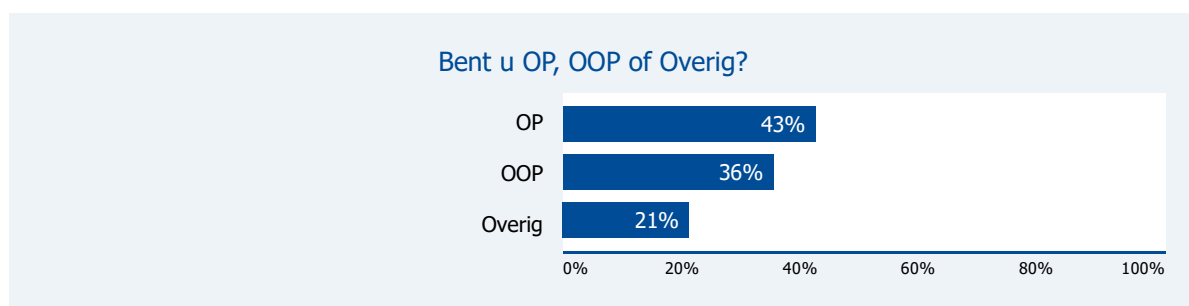
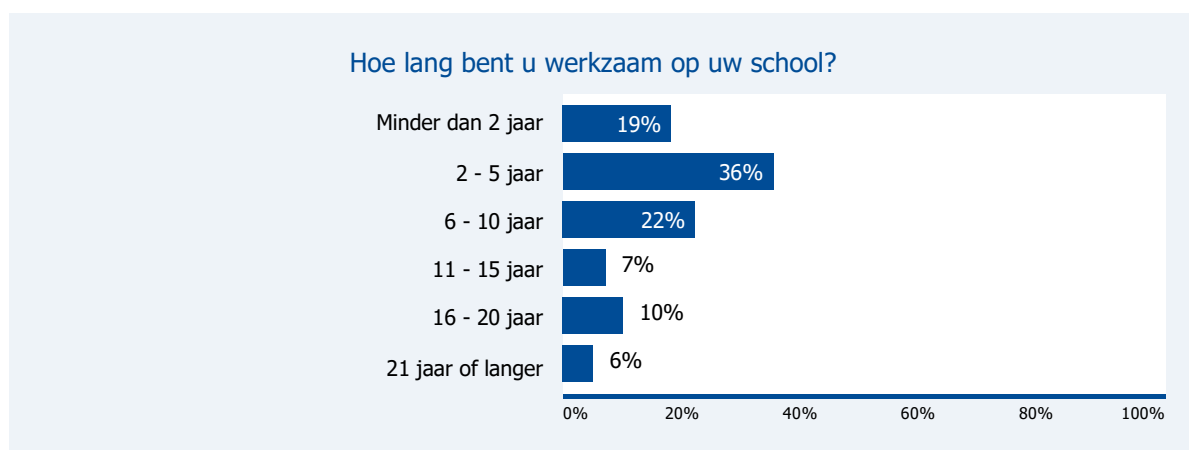
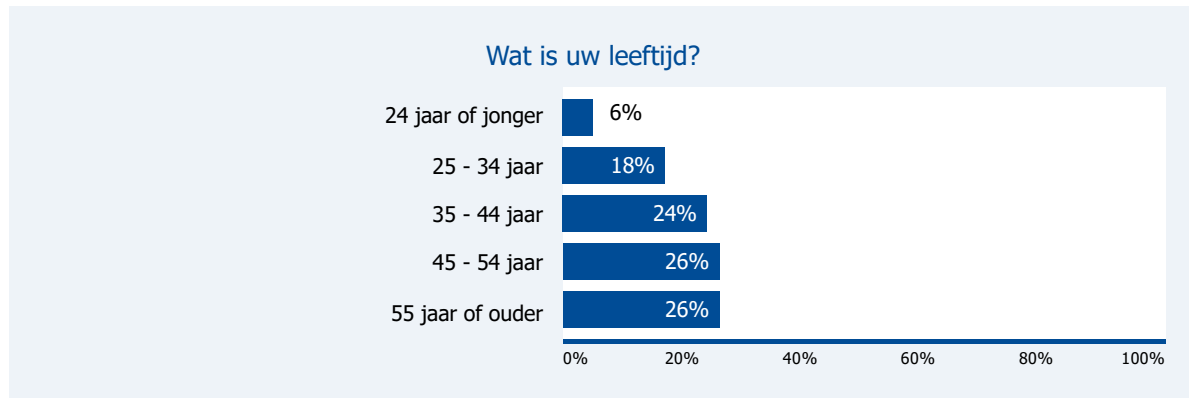
Er zijn geen stellingen waarover de medewerkers zeer positief gestemd zijn.

(Relatief veel) medewerkers geven aan dat personeelwisselingen binnen de afdeling/locatie hen veel extra werk opleveren (5.7; 44% negatief).



4. Achtergrondkenmerken van de medewerkers

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



5. Uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken

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

Medewerkersonderzoek

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 - 34 jaar	35 - 44 jaar	45 - 54 jaar	55 jaar of ouder	Herman Broerenstichting
Aantal respondenten	6	19	26	28	28	107
Algemene tevredenheid werk	9.3	7.9	8.2	9.0	8.6	8.5
Inhoud van het werk	8.5	7.8	8.3	8.2	8.3	8.2
Werkomstandigheden	8.1	8.0	7.6	8.0	8.2	7.9
Persoonlijke ontwikkeling	7.8	7.3	8.2	8.7	8.2	8.1
Teamleider	7.8	7.9	8.2	8.5	8.5	8.3
Locatiedirecteur	8.1	7.5	7.9	8.2	8.0	7.9
MR	*	7.3	7.6	7.8	7.3	7.5
Samenwerking	7.8	8.3	9.3	8.9	8.4	8.7
Sfeer	8.1	8.6	9.0	8.9	8.6	8.7
Communicatie	7.4	7.6	7.7	8.0	7.5	7.7
Onderwijs	*	7.8	8.1	8.7	7.9	8.1
Werkdruk	7.4	6.7	6.9	7.3	7.2	7.1

De schaal heeft de volgende betekenis:

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

Medewerkersonderzoek

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	Herman Broerenstichting
<i>Aantal respondenten</i>	20	38	24	8	11	6	107
Algemene tevredenheid werk	8.9	8.4	8.3	8.0	8.8	8.9	8.5
Inhoud van het werk	8.3	8.2	7.9	8.0	8.6	8.5	8.2
Werkomstandigheden	7.9	8.2	7.8	6.9	8.2	8.1	7.9
Persoonlijke ontwikkeling	8.7	7.8	8.2	8.0	8.2	8.5	8.1
Teamleider	8.7	8.1	8.3	8.1	8.1	8.2	8.3
Locatiedirecteur	7.8	8.0	8.1	7.8	8.2	7.4	7.9
MR	7.1	7.4	7.9	7.8	7.3	8.1	7.5
Samenwerking	8.5	9.0	8.6	9.2	8.2	8.1	8.7
Sfeer	8.8	9.0	8.6	8.6	8.6	8.2	8.7
Communicatie	8.0	7.4	7.8	7.8	7.8	7.8	7.7
Onderwijs	7.8	8.5	8.0	*	*	*	8.1
Werkdruk	6.8	7.0	7.3	6.6	7.1	7.8	7.1

De schaal heeft de volgende betekenis:

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

Medewerkersonderzoek

Uitsplitsing naar soort functie

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

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.

	OP	OOP	Overig	Herman Broerenstichting
<i>Aantal respondenten</i>	46	38	23	107
Algemene tevredenheid werk	8.5	8.2	8.9	8.5
Inhoud van het werk	8.1	8.0	8.6	8.2
Werkomstandigheden	8.0	7.9	8.0	7.9
Persoonlijke ontwikkeling	8.1	7.9	8.5	8.1
Teamleider	8.5	7.9	*	8.3
Locatiedirecteur	8.0	7.8	8.1	7.9
MR	7.6	7.4	7.5	7.5
Samenwerking	8.9	8.3	8.8	8.7
Sfeer	9.0	8.5	8.6	8.7
Communicatie	7.8	7.3	8.0	7.7
Onderwijs	8.1	*	*	8.1
Werkdruk	7.1	7.2	6.8	7.1

De schaal heeft de volgende betekenis:

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

Medewerkersonderzoek

Uitsplitsing naar bevoegdheid

In de onderstaande tabel zien we een uitsplitsing van de resultaten op de thema's naar koplopers, drijvende krachten, jobhoppers, weglopers en plakkers.

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.

	Koplopers	Drijvende krachten	Jobhoppers	Weglopers	Plakkers	Herman Broerenstichting
<i>Aantal respondenten</i>	9	89	7	1	1	107
Algemene tevredenheid werk	8.8	8.7	8.1	*	*	8.5
Inhoud van het werk	8.3	8.3	8.4	*	*	8.2
Werkomstandigheden	8.0	8.1	8.1	*	*	7.9
Persoonlijke ontwikkeling	8.8	8.2	7.4	*	*	8.1
Teamleider	9.4	8.4	7.0	*	*	8.3
Locatiedirecteur	8.8	8.0	8.1	*	*	7.9
MR	7.5	7.5	8.1	*	*	7.5
Samenwerking	8.5	8.8	8.1	*	*	8.7
Sfeer	8.8	8.9	7.8	*	*	8.7
Communicatie	7.8	7.8	6.6	*	*	7.7
Onderwijs	8.7	8.1	*	*	*	8.1
Werkdruk	6.8	7.2	6.8	*	*	7.1

De schaal heeft de volgende betekenis:

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

Bijlage - Vertaaltabellen

In deze bijlage zijn vertaaltabellen van verkorte stellingteksten naar de oorspronkelijke stellingteksten opgenomen. Deze tabellen worden per onderwerp weergegeven.

Algemeen beeld van het werk

Label	Omschrijving
Algemene tevredenheid werk	Alles bij elkaar genomen ben ik tevreden met mijn werk
Betrokkenheid bij locatie	Ik voel mij sterk betrokken bij mijn locatie
Betrokkenheid bij de Herman Broerenstichting	Ik voel mij sterk betrokken bij de Herman Broerenstichting
Trots om voor de school te werken	Ik ben er trots op dat ik voor mijn school werk
Baanzekerheid	Ik voel mij zeker van mijn baan bij de Herman Broerenstichting

Inhoud van het werk

Label	Omschrijving
Werk is uitdagend	Mijn werk is uitdagend
Werk is afwisselend	Mijn werk is afwisselend
Zelf manier uitvoeren taken bepalen	Ik kan voldoende zelf bepalen op welke manier ik mijn taken/werkzaamheden uitvoer
Ruimte voor invulling van eigen lessen	Ik heb voldoende ruimte om mijn lessen naar eigen inzicht inhoudelijk in te vullen
Verwachtingen zijn bekend	Ik weet op school wat er van mij verwacht wordt
Inhoud van het werk	Over het algemeen ben ik tevreden met de inhoud van mijn werk

Werkomstandigheden

Label	Omschrijving
Werkplek	Ik heb een prettige werkplek
Tevreden over methoden/leermiddelen	Ik ben tevreden over de methoden/leermiddelen die op school beschikbaar zijn
ICT-middelen	Ik ben tevreden met de ICT-middelen die ik tot mijn beschikking heb
Huisvesting	Ik vind dat wij een goede huisvesting hebben
Werkomstandigheden	Over het algemeen ben ik tevreden over mijn werkomstandigheden

Medewerkersonderzoek

Persoonlijke ontwikkeling

Label	Omschrijving
Ontwikkelingsmogelijkheden	Ik heb op mijn school voldoende mogelijkheden om mij te ontwikkelen
Doorgroeiemogelijkheden	Ik heb op mijn school voldoende mogelijkheden om door te groeien naar een andere functie
Persoonlijke talenten komen tot hun recht	In mijn werk komen mijn talenten voldoende tot hun recht
Ontwikkeling wordt gestimuleerd	Ik word gestimuleerd mij te ontwikkelen in mijn werk
Nieuwe dingen leren/ervaringen opdoen	Ik kan in mijn huidige werk voldoende nieuwe dingen leren en ervaringen opdoen
Gesprekscyclus helpt bij persoonlijke ontwikkeling	De gesprekscyclus helpt mij bij mijn persoonlijke ontwikkeling
Persoonlijke ontwikkeling	Over het algemeen ben ik tevreden over de mogelijkheden om mij persoonlijk te ontwikkelen

Teamleider

Label	Omschrijving
Staat open voor feedback	De teamleider staat open voor feedback
Steunt medewerkers wanneer nodig	De teamleider steunt mij wanneer dat nodig is
Versterkt het teamgevoel	De teamleider versterkt het teamgevoel
Bereikbaarheid	De teamleider is voldoende bereikbaar
Organiseert de afdeling goed	De teamleider organiseert mijn afdeling goed
Stimuleert om van elkaar te leren	De teamleider stimuleert ons om van elkaar te leren
Teamleider	Over het algemeen ben ik tevreden over de teamleider

Locatiedirecteur

Label	Omschrijving
Zorgt voor goede organisatie	De locatiedirecteur zorgt ervoor dat de locatie goed is georganiseerd
Draagt duidelijke toekomstvisie uit	De locatiedirecteur draagt de visie op de toekomst van de school uit
Draagt duidelijke onderwijskundige visie uit	De locatiedirecteur draagt een duidelijke onderwijskundige visie uit
Draagvlak visie school	Ik kan mij vinden in de visie van de school
Serius nemen mening medewerkers	De mening van de medewerkers op school wordt door de locatiedirecteur voldoende serieus genomen
Betrokken bij team	De locatiedirecteur is betrokken bij het team
Geeft openheid over maatregelen	De locatiedirecteur is open over de maatregelen die zij/hij neemt
Locatiedirecteur	Over het algemeen ben ik tevreden over de locatiedirecteur

Medewerkersonderzoek

Bestuurder

Label	Omschrijving
Geeft openheid over maatregelen	De bestuurder is open over de maatregelen die hij neemt
Heeft een duidelijke toekomstvisie	De bestuurder heeft een duidelijke visie op de toekomst van de school
Serius nemen mening medewerkers	De mening van de medewerkers op school wordt door de bestuurder voldoende serieus genomen
Toegankelijk	De bestuurder is toegankelijk
Bestuurder	Over het algemeen ben ik tevreden over de bestuurder

Medezeggenschapsraad

Label	Omschrijving
Zichtbaarheid binnen de school	De MR is zichtbaar binnen de school
Toegevoegde waarde	Ik vind dat de MR een toegevoegde waarde heeft
Belangenbehartiging	De MR behartigt de belangen van de medewerkers goed
Communicatie over wat er speelt	De MR communiceert over het algemeen goed over wat er speelt
MR	Over het algemeen ben ik tevreden over de MR

Samenwerking

Label	Omschrijving
Elkaar helpen wanneer dat nodig is	Op helpen wij elkaar wanneer dat nodig is
Samenwerking leraren en onderwijsassistenten	De samenwerking tussen de <i>leraren</i> en <i>onderwijsassistenten</i> verloopt goed
Samenwerking	Over het algemeen ben ik tevreden over de wijze waarop wij op met elkaar samenwerken

Medewerkersonderzoek

Sfeer

Label	Omschrijving
Collegialiteit	Ik ervaar op een grote mate van collegialiteit
Er is sprake van een hecht team	Er is op sprake van een hecht team
Op school kunnen zeggen wat je vindt	Ik kan op zeggen wat ik vind, met andere woorden: ik voel me vrij genoeg om mijn mening te geven
Sfeer	Er heerst over het algemeen een plezierige sfeer op

Communicatie

Label	Omschrijving
Verloop overleg binnen team/afdeling	Het overleg binnen verloopt goed
Voldoende informatie over relevante veranderingen/ontwikkelingen	Ik word voldoende geïnformeerd over veranderingen/ontwikkelingen die voor mijn werk belangrijk zijn
Voldoende proactief in informeren teamleider	Ik ben proactief in het informeren van mijn teamleider
Open en eerlijke communicatie	De communicatie op is open en eerlijk
Communicatie met collega's	De communicatie op <u>met collega's</u> verloopt goed
Communicatie met ouders	De communicatie op <u>met ouders</u> verloopt goed
Communicatie	Over het algemeen ben ik tevreden over de communicatie op

Schoolcultuur

Label	Omschrijving
Denken in oplossingen in plaats van problemen	Op denken we meer in oplossingen dan in problemen
Elkaar (positief) kritisch aanspreken op het functioneren	Op spreken we elkaar (positief) kritisch aan op elkaars functioneren
Leren van gemaakte fouten	Op leren we van gemaakte fouten
Verantwoordelijkheidsgevoel voor gemaakte afspraken	Op voelen we ons verantwoordelijk voor de gemaakte afspraken
Gemaakte afspraken worden nagekomen	Op komen we de gemaakte afspraken na

Medewerkersonderzoek

Besluitvorming

Label	Omschrijving
Raadplegen deskundigen bij belangrijke beslissingen	Op nemen we belangrijke besluiten pas nadat we deskundigen (intern of extern) hebben laten meedenken
Afwegen voor-/nadelen van belangrijke besluiten	Op wegen we bij belangrijke besluiten de voor- en nadelen goed tegen elkaar af
Er wordt voldoende tijd voor besluiten uitgetrokken	Op trekken we voldoende tijd uit voor het nemen van belangrijke besluiten
Zorgen voor soepel verloop belangrijke besluiten	Op zorgen we ervoor dat het nemen van belangrijke besluiten soepel verloopt
Belangrijke besluiten worden niet op de lange baan geschoven	Op worden belangrijke besluiten niet op de lange baan geschoven

Onderwijs

Label	Omschrijving
Sluit aan bij leerlingpopulatie	Het onderwijs dat wij bieden op mijn afdeling past goed bij de leerlingpopulatie
Ontwikkeling leerling staat centraal	Op mijn afdeling staat de ontwikkeling van de leerling centraal
Welbevinden leerling staat centraal	Op mijn afdeling staat het welbevinden van de leerling centraal
Aandacht voor sociale vaardigheden	Op mijn afdeling besteden we voldoende aandacht aan de sociale vaardigheden van de leerlingen
Maximaal haalbare uit de leerling halen	Op mijn afdeling halen wij het maximaal haalbare uit de leerling
Omgang met toetsing van leerlingen	Ik ben tevreden over hoe wij op mijn afdeling met de toetsing van leerlingen omgaan
Kwaliteit onderwijs staat centraal	Op mijn afdeling staat de kwaliteit van het onderwijs centraal
Onderwijs	Over het algemeen ben ik tevreden over de wijze waarop wij op mijn afdeling het onderwijs verzorgen

Werkdruk

Label	Omschrijving
Werkdruk acceptabel	Ik ervaar mijn werkdruk als acceptabel
Eigen invloed op werkdruk	Ik heb voldoende invloed op mijn werkdruk
Gevolgen van wisselingen binnen de afdeling/locatie	Het afgelopen jaar hebben personeelwisselingen binnen mij veel extra werk opgeleverd
Tijd besteed aan vergaderingen is acceptabel	De hoeveelheid tijd die ik moet besteden aan vergaderingen en overleggen is acceptabel
Werkdruk	Over het algemeen ben ik tevreden met de werkdruk die het werk met zich meebrengt

ALGEMENE GEGEVENS

DUO Onderwijsonderzoek & Advies

drs. Vincent van Grinsven

Chris Roerdink LLM

Contactgegevens

DUO Onderwijsonderzoek & Advies

Euclideslaan 60, 3e etage

3584 BN Utrecht

telefoon: 030-2631080

e-mail: info@duo-onderwijsonderzoek.nl

website: www.duo-onderwijsonderzoek.nl