



## Rapportage

### Medewerkersonderzoek

Soort rapportage: Schoolrapportage

School: CBS De Paadwizer

Datum: januari 2023

Opdrachtgever: De Tjongerwerven



Dit rapport is opgesteld door DUO Onderwijsonderzoek & Advies in opdracht van De Tjongerwerven.

**DUO Onderwijsonderzoek & Advies**

drs. Vincent van Grinsven

Lisan Ubbink MSc

## Inhoudsopgave

1. Inleiding .....	1
1.1 Doelstellingen van het onderzoek .....	1
1.2 Onderzoeksopzet .....	1
1.3 Interpretatie van de resultaten .....	2
2. Conclusies .....	3
3. Resultaten medewerkersonderzoek .....	5
3.1 Per saldo tevreden .....	5
3.2 Positieve en negatieve punten .....	6
3.3 Tevredenheid over de werkbelevingsaspecten .....	7
3.3.1 Vergelijking met de vorige meting .....	9
3.3.2 Benchmark .....	11
3.4 Loyaliteit .....	13
3.5 Verbeterprioriteiten .....	14
Bijlage - Vertaaltabellen .....	16

## 1. Inleiding

De Tjongerwerven wil inzicht in de tevredenheid, de betrokkenheid en de motivatie van de medewerkers van de scholen. Tegen deze achtergrond heeft De Tjongerwerven in de maanden november en december 2022 een Medewerkersonderzoek laten uitvoeren.

In deze rapportage worden de resultaten van het onderzoek beschreven voor CBS De Paadwizer.

### 1.1 Doelstellingen van het onderzoek

De onderzoeksdoelstellingen van het Medewerkersonderzoek luiden als volgt:

- *Achterhalen hoe de medewerkers (OP en OOP) het werken bij CBS De Paadwizer ervaren en hoe tevreden zij daarmee zijn.*
- *Achterhalen hoe betrokken de medewerkers van CBS De Paadwizer zijn.*
- *Achterhalen hoe CBS De Paadwizer scoort ten opzichte van de landelijke PO-cijfers.*
- *Achterhalen wat de verbeterpunten voor CBS De Paadwizer zijn vanuit het perspectief van de medewerkers.*
- *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 De Tjongerwerven is opgesteld. CBS De Paadwizer heeft de mogelijkheid gekregen om de terminologie van de vragenlijst aan te passen aan de terminologie die op school wordt gebruikt en om schoolspecifieke vragen toe te voegen aan de vragenlijst.

#### Onderzoeksmethode

De medewerkers van CBS De Paadwizer 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 7 medewerkers van CBS De Paadwizer. Uiteindelijk hebben 5 medewerkers de vragenlijst ingevuld, wat een respons oplevert van 71%.

## 1.3 Interpretatie van de resultaten

De vragenlijst bestaat voor het merendeel uit stellingen waar de medewerkers het mee eens of oneens kunnen zijn. Een stelling luidt bijvoorbeeld: *Ik heb een prettige werkplek*. Medewerkers kunnen antwoorden met: helemaal mee oneens, mee oneens, niet mee eens/niet mee oneens, mee eens en helemaal mee eens. We kijken vervolgens op verschillende manieren naar de resultaten:

### 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. *Ik heb een prettige werkplek* - 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.

### Vergelijking vorige meting

Waar mogelijk zijn de voorgelegde stellingen vergeleken met dezelfde stellingen uit het onderzoek van CBS De Paadwizer uit 2021.

### De benchmark

Om de resultaten te kunnen plaatsen, is gebruikgemaakt 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 11.000 medewerkers.

### Loyaliteit

Op basis van de zogeheten Net Promoter Score meten we de loyaliteit van de medewerkers van CBS De Paadwizer.

### 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.

## 2. Conclusies

In dit hoofdstuk bespreken we de resultaten voor CBS De Paadwizer op hoofdlijnen. Ook 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?).

### Per saldo tevreden

Over het algemeen zijn de medewerkers van CBS De Paadwizer zeer tevreden met hun werk (9.6). CBS De Paadwizer scoort hiermee sterk hoger dan de benchmark primair onderwijs (8.5) en sterk hoger dan de meting in 2021 (8.9).

### Tevredenheidsaspecten

De medewerkers zijn zeer tevreden over de volgende aspecten:

- Betrokkenheid school (10.0; benchmark 8.7)
- Trots op de school (10.0; benchmark 8.7)
- Directeur ondersteunt wanneer nodig (10.0; benchmark 8.4)
- Directeur organiseert de school goed (10.0; benchmark 8.0)
- Sfeer (9.6; benchmark 8.5)
- Mening kunnen uiten (9.6; benchmark 8.0)
- Open communicatie (9.6; benchmark 7.4)
- Prettige werkplek (9.6; benchmark 8.3)
- Samenwerking in team (9.6; benchmark 8.1)
- Directeur biedt ruimte om toekomstvisie tot stand te laten komen (9.6)
- Voldoende nieuwe dingen leren/ervaring opdoen (9.6; benchmark 8.1)
- Mogelijkheden persoonlijke ontwikkeling (9.1; benchmark 7.8)
- Leerling stimuleren om goede leerresultaten te behalen (9.1)
- Onderwijs sluit aan bij leerlingpopulatie (9.1; benchmark 8.0)
- Benutting talent (9.1; benchmark 7.7)
- Huisvesting (9.1; benchmark 6.8)
- Goed kunnen werken met methoden/leermiddelen (9.1; benchmark 8.1)
- Informatievoorziening (9.1; benchmark 7.7)
- Autonomie (9.1; benchmark 8.1)
- Inhoud van het werk (9.1; benchmark 8.2)
- Kwaliteit onderwijs staat centraal (9.1; benchmark 8.2)
- Zich gezien voelen door het bestuur (8.2)

Er zijn ook enkele aspecten waarover (relatief veel) medewerkers ontevreden zijn. Dit zijn de relatieve verbeterpunten voor CBS De Paadwizer.

- Invloed op werkdruk (6.9; 20% ontevreden; benchmark 6.5)

## Vergelijking met de benchmark PO

Waar mogelijk vergelijken we de resultaten met de benchmark primair onderwijs. Ten opzichte van de benchmark scoort CBS De Paadwizer op **22** van de **22** (vergelijkbare) aspecten (sterk) hoger. Op **geen** van de **22** aspecten scoort CBS De Paadwizer (sterk) lager.

## Vergelijking met de vorige meting

Waar mogelijk vergelijken we de resultaten met de resultaten van de meting in 2021. Ten opzichte van de meting in 2021 scoort CBS De Paadwizer op **14** van de **18** (vergelijkbare) aspecten (sterk) hoger en op **2** van de **18** aspecten scoort CBS De Paadwizer (sterk) lager.

## Net Promotor Score

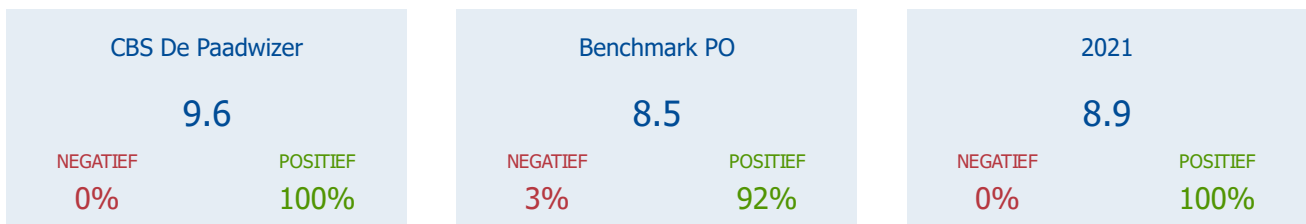
Wanneer we kijken naar de balans tussen de medewerkers die de school actief zouden aanbevelen als interessante werkgever en de medewerkers die de school zouden afraden (de zogeheten Net Promotor Score), levert dit een netto resultaat op van **+100**. CBS De Paadwizer scoort daarmee hoger dan de benchmark primair onderwijs (+29) en hoger dan de meting in 2021 (+67).

## 3. Resultaten medewerkersonderzoek

### 3.1 Per saldo tevreden

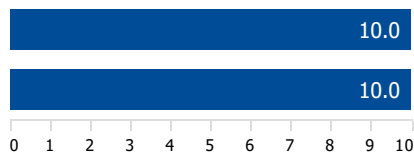
We hebben de medewerkers een aantal stellingen voorgelegd om een algemeen beeld van de tevredenheid en betrokkenheid van de medewerkers te verkrijgen. Hieronder geven we eerst de algemene tevredenheid van de medewerkers weer (afgezet tegen landelijke cijfers), gevolgd door een grafiek met de resultaten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

#### Per saldo tevreden

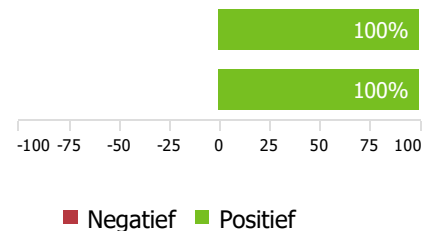


### Algemeen beeld

#### 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.



## 3.2 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 bij CBS De Paadwizer?**

*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 die daarvoor toestemming hebben gegeven terug te vinden.*

### **Wat bevalt u het minst aan het werken bij CBS De Paadwizer?**

*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 die daarvoor toestemming hebben gegeven terug te vinden.*

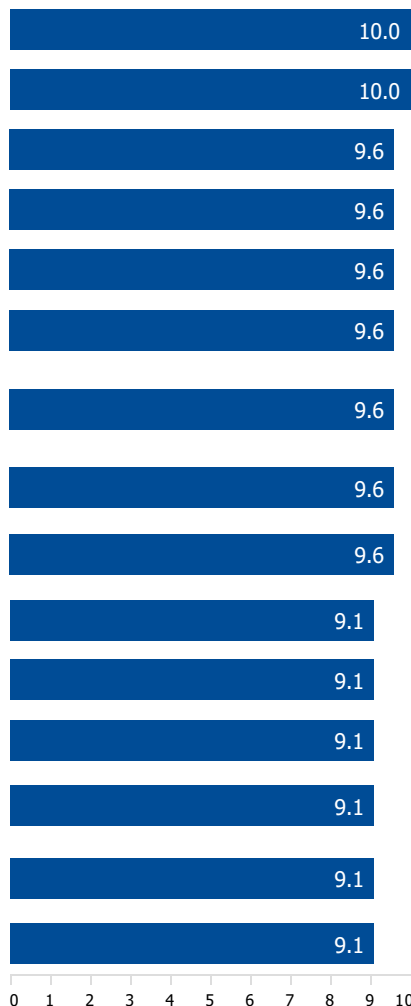
## 3.3 Tevredenheid over de werkbelevingsaspecten

In een korte vragenlijst zijn aan de medewerkers diverse stellingen voorgelegd over verschillende werkbelevingsaspecten. De resultaten worden in onderstaande grafiek weergegeven.

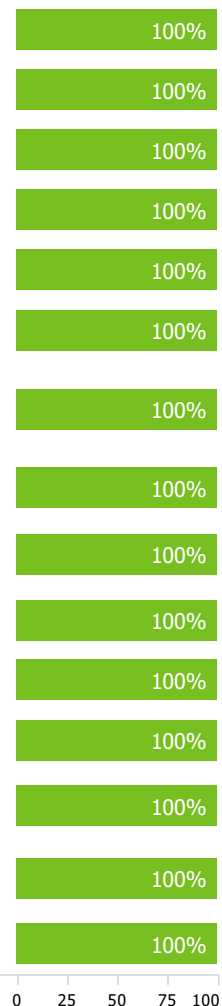
In de grafieken en tabellen in deze rapportage worden de verkorte stellingteksten weergegeven. Voor een vertaling van deze verkorte stellingteksten naar de oorspronkelijke stelling verwijzen wij u naar de bijlage achterin deze rapportage.

### Werkbelevingsaspecten (1/2)

#### Gemiddelde score tevredenheid



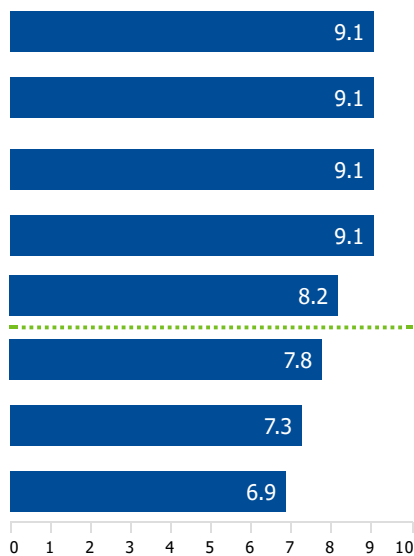
#### Percentages tevredenheid



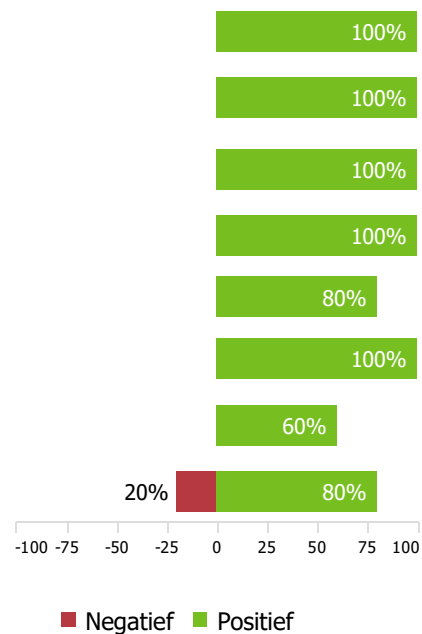
■ Negatief ■ Positief

## Werkbelevingsaspecten (2/2)

Gemiddelde score tevredenheid



Percentages tevredenheid



## 3.3.1 Vergelijking met de vorige meting

In de onderstaande tabel vergelijken we (waar mogelijk) de scores op de werkbelevingsaspecten met de scores uit 2021.

Op de volgende aspecten scoort CBS De Paadwizer (sterk) hoger dan in 2021: Per saldo tevreden, Betrokkenheid school, Trots op de school, Inhoud van het werk, Ervaren werkdruk, Prettige werkplek, Benutting talent, Voldoende nieuwe dingen leren/ervaring opdoen, Mogelijkheden persoonlijke ontwikkeling, Directeur organiseert de school goed, Samenwerking in team, Informatievoorziening, Open communicatie en Sfeer.

Op de volgende aspecten scoort CBS De Paadwizer (sterk) lager dan in 2021: Autonomie en Invloed op werkdruk.

	2022	2021	Afwijking t.o.v. 2021
Per saldo tevreden	9.6	8.9	++
Betrokkenheid school	10.0	9.6	+
Trots op de school	10.0	9.3	++
Inhoud van het werk	9.1	8.7	+
Autonomie	9.1	9.6	--
Ervaren werkdruk	7.8	7.0	++
Invloed op werkdruk	6.9	7.8	--
Prettige werkplek	9.6	9.3	+
Goed kunnen werken met methoden/leermiddelen	9.1	<i>n.b.</i>	
Huisvesting	9.1	8.9	o
Benutting talent	9.1	8.1	++
Voldoende nieuwe dingen leren/ervaring opdoen	9.6	8.1	++
Mogelijkheden persoonlijke ontwikkeling	9.1	8.5	++
Directeur ondersteunt wanneer nodig	10.0	10.0	o
Directeur organiseert de school goed	10.0	8.2	++
Directeur biedt ruimte om toekomstvisie tot stand te laten komen	9.6	<i>n.b.</i>	
Samenwerking in team	9.6	8.5	++
Informatievoorziening	9.1	8.5	++
Open communicatie	9.6	8.5	++
Mening kunnen uiten	9.6	<i>n.b.</i>	
Sfeer	9.6	9.3	+
Onderwijs sluit aan bij leerlingpopulatie	9.1	<i>n.b.</i>	
Leerling stimuleren om goede leerresultaten te behalen	9.1	<i>n.b.</i>	
Kwaliteit onderwijs staat centraal	9.1	<i>n.b.</i>	
Bestuur is betrokken bij schoolontwikkeling	7.3	<i>n.b.</i>	

De tabel gaat verder op de volgende pagina.

---

	2022	2021	Afwijking t.o.v. 2021
Zich gezien voelen door het bestuur	8.2	<i>n.b.</i>	

---

## 3.3.2 Benchmark

In de onderstaande tabel benchmarken we de scores op de werkbelevingsaspecten met de scores voor het primair onderwijs.

Op de volgende aspecten scoort CBS De Paadwizer (sterk) hoger dan de benchmark primair onderwijs: Per saldo tevreden, Betrokkenheid school, Trots op de school, Inhoud van het werk, Autonomie, Ervaren werkdruk, Invloed op werkdruk, Prettige werkplek, Goed kunnen werken met methoden/leermiddelen, Huisvesting, Benutting talent, Voldoende nieuwe dingen leren/ervaring opdoen, Mogelijkheden persoonlijke ontwikkeling, Directeur ondersteunt wanneer nodig, Directeur organiseert de school goed, Samenwerking in team, Informatievoorziening, Open communicatie, Mening kunnen uiten, Sfeer, Onderwijs sluit aan bij leerlingpopulatie en Kwaliteit onderwijs staat centraal.

Er zijn geen aspecten waarop CBS De Paadwizer (sterk) lager scoort dan de benchmark primair onderwijs.

	CBS De Paadwizer	Benchmark PO	Afwijking t.o.v. de benchmark
Per saldo tevreden	9.6	8.5	++
Betrokkenheid school	10.0	8.7	++
Trots op de school	10.0	8.7	++
Inhoud van het werk	9.1	8.2	++
Autonomie	9.1	8.1	++
Ervaren werkdruk	7.8	6.8	++
Invloed op werkdruk	6.9	6.5	+
Prettige werkplek	9.6	8.3	++
Goed kunnen werken met methoden/leermiddelen	9.1	8.1	++
Huisvesting	9.1	6.8	++
Benutting talent	9.1	7.7	++
Voldoende nieuwe dingen leren/ervaring opdoen	9.6	8.1	++
Mogelijkheden persoonlijke ontwikkeling	9.1	7.8	++
Directeur ondersteunt wanneer nodig	10.0	8.4	++
Directeur organiseert de school goed	10.0	8.0	++
Directeur biedt ruimte om toekomstvisie tot stand te laten komen	9.6	<i>n.b.</i>	
Samenwerking in team	9.6	8.1	++
Informatievoorziening	9.1	7.7	++
Open communicatie	9.6	7.4	++
Mening kunnen uiten	9.6	8.0	++
Sfeer	9.6	8.5	++
Onderwijs sluit aan bij leerlingpopulatie	9.1	8.0	++
Leerling stimuleren om goede leerresultaten te behalen	9.1	<i>n.b.</i>	
Kwaliteit onderwijs staat centraal	9.1	8.2	++
Bestuur is betrokken bij schoolontwikkeling	7.3	<i>n.b.</i>	

*De tabel gaat verder op de volgende pagina.*

	CBS De Paadwizer	Benchmark PO	Afwijking t.o.v. de benchmark
Zich gezien voelen door het bestuur	8.2	<i>n.b.</i>	

## 3.4 Loyaliteit

We meten de loyaliteit van de medewerkers van CBS De Paadwizer 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 CBS De Paadwizer. Omwille van de anonimiteit van de medewerkers tonen we geen verdeling naar de vier categorieën wanneer de respons lager is dan 15.

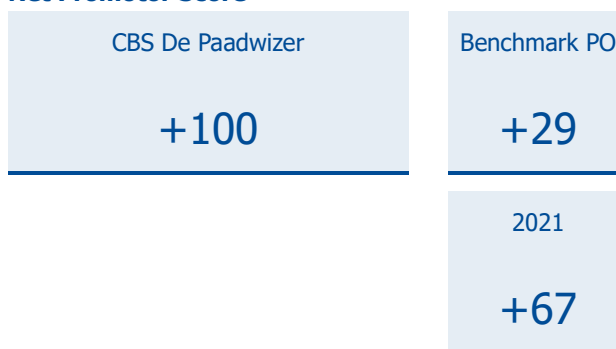
**Promotors** zijn medewerkers die erg tevreden zijn, erg betrokken zijn bij de school en hun enthousiasme over de school (als interessante werkgever) naar anderen uiten;

**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 (= **+100**). Daarmee geeft de NPS de verhouding tussen deze twee groepen weer. Landelijk behalen scholen in het PO een NPS-score van **+29**. CBS De Paadwizer scoort dus **hoger** dan de benchmark PO. Ten opzichte van de meting in 2021 scoort CBS De Paadwizer hoger.

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. De 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.



## 3.5 Verbeterprioriteiten

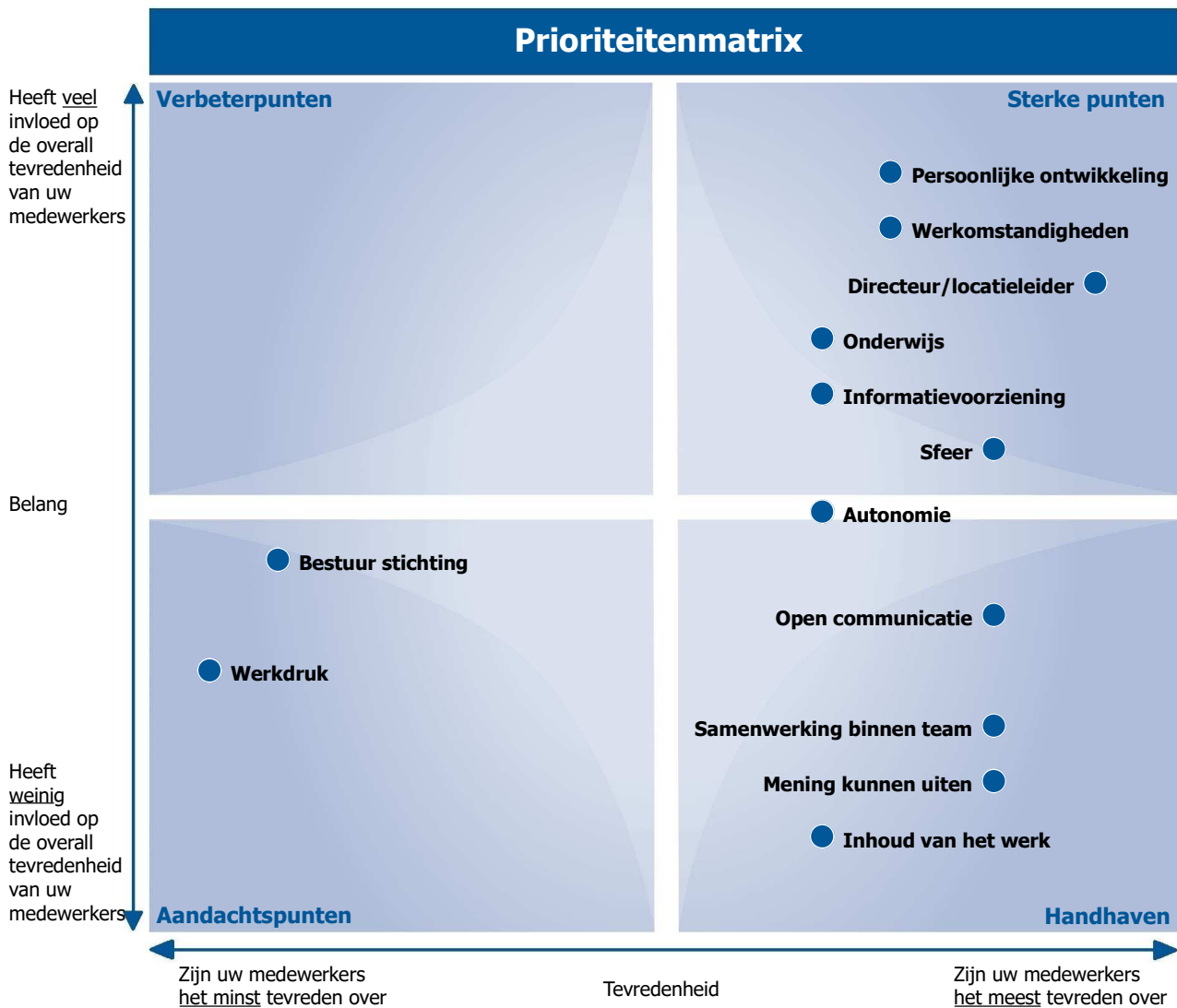
Om de beoordeling van verschillende thema's goed te kunnen interpreteren, is het nodig om - naast de tevredenheid van de medewerkers met de verschillende thema's - ook inzicht te krijgen in het belang van deze thema's voor de medewerkers. Immers: een lage tevredenheidsscore op een thema dat van weinig 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. Werkbelevingsaspecten die betrekking hebben op eenzelfde thema (bijvoorbeeld verschillende werkbelevingsaspecten die raken aan het thema 'persoonlijke ontwikkeling') zijn in deze analyse samengevoegd. Op deze manier krijgt de school een goed beeld van de verbeterprioriteiten.

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.

Hieronder tonen 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. Op de volgende pagina is de prioriteitenmatrix zelf weergegeven.

VERBETERPUNTEN	STERKE PUNTEN
<p>Zijn medewerkers (relatief) <b>ontevreden</b> over en heeft <b>veel</b> invloed op de overall tevredenheid.</p> <p>Op deze thema's valt veel winst te behalen voor de overall tevredenheid van de medewerkers: geen enkel aspect.</p>	<p>Zijn medewerkers (relatief) <b>tevreden</b> over en heeft <b>veel</b> invloed op de overall tevredenheid.</p> <p>Dit zijn de sterke punten, de succesfactoren van CBS De Paadwizer: Werkomstandigheden, Persoonlijke ontwikkeling, Directeur/locatieleider, Informatievoorziening, Sfeer, Onderwijs.</p>
AANDACHTSPUNTEN	HANDHAVEN
<p>Zijn medewerkers (relatief) <b>ontevreden</b> over en heeft <b>weinig</b> invloed op de overall tevredenheid.</p> <p>Op deze thema's valt niet veel winst te behalen voor de overall tevredenheid van de medewerkers: Werkdruk, Bestuur stichting.</p> <p>Er kunnen overigens andere redenen zijn om deze thema's toch aan te pakken.</p>	<p>Zijn medewerkers (relatief) <b>tevreden</b> over en heeft <b>weinig</b> invloed op de overall tevredenheid.</p> <p>Dit zijn de te handhaven punten, deze punten behoeven weinig aandacht van CBS De Paadwizer: Inhoud van het werk, Autonomie, Samenwerking binnen team, Open communicatie, Mening kunnen uiten.</p>



### Toelichting op de prioriteitenmatrix

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

## Bijlage - Vertaaltabellen

In deze bijlage zijn vertaaltabellen van de werkbelevingsaspecten naar de oorspronkelijke stellingteksten opgenomen.

Omschrijving	Stelling
Per saldo tevreden	Over het algemeen ben ik tevreden met mijn werk op school
Betrokkenheid school	Ik voel me sterk betrokken bij mijn school
Trots op de school	Ik ben er trots op dat ik voor mijn school werk
Inhoud van het werk	Ik ben tevreden met de inhoud van mijn werk
Autonomie	Ik kan voldoende zelf bepalen op welke manier ik mijn taken/werkzaamheden uitvoer
Ervaren werkdruk	Ik ervaar mijn werkdruk als acceptabel
Invloed op werkdruk	Ik heb voldoende invloed op mijn werkdruk
Prettige werkplek	Ik heb een prettige werkplek
Goed kunnen werken met methoden/leermiddelen	Ik kan goed werken met de methoden/leermiddelen die ik tot mijn beschikking heb
Huisvesting	Ik vind dat wij een goede huisvesting hebben
Benutting talent	In mijn werk komen mijn capaciteiten tot hun recht
Voldoende nieuwe dingen leren/ervaring opdoen	Ik kan in mijn huidige werk voldoende nieuwe dingen leren en ervaring opdoen
Mogelijkheden persoonlijke ontwikkeling	Ik ben tevreden over de mogelijkheden om mij persoonlijk te ontwikkelen op school
Directeur ondersteunt wanneer nodig	De directeur/locatieleider steunt mij wanneer dat nodig is
Directeur organiseert de school goed	De directeur/locatieleider organiseert de school goed
Directeur biedt ruimte om toekomstvisie tot stand te laten komen	De directeur/locatieleider biedt voldoende ruimte om met elkaar de visie op de toekomst van de school tot stand te laten komen
Samenwerking in team	Ik ben tevreden over de samenwerking in mijn team
Informatievoorziening	Ik word voldoende geïnformeerd over veranderingen/ontwikkelingen die voor mijn werk belangrijk zijn
Open communicatie	De communicatie op school is open en eerlijk
Mening kunnen uiten	Ik kan op school zeggen wat ik vind
Sfeer	Er is over het algemeen een plezierige sfeer op school
Onderwijs sluit aan bij leerlingpopulatie	Het onderwijs op mijn school past goed bij de leerlingpopulatie
Leerling stimuleren om goede leerresultaten te behalen	Op mijn school stimuleren wij de leerlingen om zo goed mogelijke leerresultaten te behalen
Kwaliteit onderwijs staat centraal	Op mijn school staat de kwaliteit van het onderwijs centraal
Bestuur is betrokken bij schoolontwikkeling	Het bestuur van De Tjongerwerven is voldoende betrokken bij de schoolontwikkeling
Zich gezien voelen door het bestuur	Ik voel mij gezien door het bestuur van De Tjongerwerven

## ALGEMENE GEGEVENS

### **DUO Onderwijsonderzoek & Advies**

drs. Vincent van Grinsven

Lisan Ubbink MSc

### **Contactgegevens**

DUO Onderwijsonderzoek & Advies

Euclideslaan 60, 3e etage

3584 BN Utrecht

telefoon: 030-2631080

e-mail: [info@duo-onderwijsonderzoek.nl](mailto:info@duo-onderwijsonderzoek.nl)

website: [www.duo-onderwijsonderzoek.nl](http://www.duo-onderwijsonderzoek.nl)