

Uitkomsten tevredenheidsonderzoek

Om inzicht te krijgen in de tevredenheid van de ouders, leerlingen en medewerkers van de scholen heeft Zaan Primair in januari/februari een tevredenheidsonderzoek laten uitvoeren onder genoemde doelgroepen. Het onderzoek levert een overzicht op van de verbeterpunten, maar ook van de sterke punten. Tijdens de laatste studiedag heeft het team zich gebogen over de rapportages van de drie genoemde doelgroepen en heeft het hieruit aandachtspunten geformuleerd voor het komende jaarplan en/of meerjarenplan. Het doel hierbij is geweest te achterhalen welke bijdrage wij zelf kunnen leveren aan een (nog) professionelere schoolcultuur, aan een kwalitatief (nog) beter onderwijsproces en aan een (nog) hogere tevredenheid/grotere betrokkenheid van leerlingen, ouders en medewerkers. Ook de MR heeft de betreffende rapportages besproken tijdens de laatste MR vergadering.

De samenvattingen van de onderzoeken, met daarin de aandachtsgebieden en de daarbij behorende gedachte actiepunten, worden te groot bevonden voor opname in de nieuwsbrief. De volledige rapportages en de daaruit gemaakte samenvattingen hebben we daarom dan ook geplaatst op onze website. U kunt ze daar terugvinden via het kopje school-schooldocumenten.

Samenvatting uitkomst tevredenheidsonderzoek onder medewerkers:

De medewerkers van De Dijk zijn over het algemeen zeer tevreden met hun werk. Ze voelen zich zeer betrokken bij de school en bij hun team, zijn zeer trots op hun school en geven aan dat ze, als het aan de orde zou zijn, zeker opnieuw voor de Dijk zouden kiezen.

De Dijk scoort op de volgende hoofdaspecten: sfeer,, onderwijs, samenwerking en communicatie, (sterk) hoger dan gemiddeld, dat wil zeggen (sterk) hoger dan de benchmark primair onderwijs. Ten opzichte van de meting in 2015 scoort de school lager op een aantal hoofdaspecten, waaronder werkbelasting en MR.

Werkbelasting:

De medewerkers zijn ontevreden over de werkbelasting. (4,7; 56% negatief) Men is echter wel zeer tevreden over de sfeer (9,0), over het onderwijs dat zij op school verzorgen (8,4) en over de samenwerking (8,3). Men geeft in sterke mate aan dat ze weten wat er van hen verwacht wordt (8,7) dat hun werk afwisselend is (8,7), dat hun werk uitdagend is (8,5), dat ze zich zeker voelen in hun werk (8,3) en dat ze zelf voldoende kunnen bepalen op welke manier ze hun taken/activiteiten uitvoeren (8,2). Ook geven zij in sterke mate aan dat ze goed kunnen werken met de methoden/leermiddelen die op school worden gebruikt (8,3) en dat ze een prettige werkplek hebben (8,2).

Daartegenover staat dat men vindt geen prettige werkplek te hebben wanneer ze niet voor de groep staan (5,8) Ontevredenheid is er ook over de ict-middelen waarover men beschikt (6,6) en de huisvesting (6,7)

Binnen het hoofdaspect werkbelasting zijn medewerkers ontevreden over bijna alle onderscheiden deelaspecten. Het blijft belangrijk dat de school aandacht besteed aan (het verminderen van) de werkbelasting. Na het gehouden tevredenheidsonderzoek in 2015 is met het team de cursus 'van werkdruk naar werkgeluk' gevolgd. Naar nu blijkt heeft dit onvoldoende geresulteerd in een andere beleving van de belasting. Het onderwerp zal samen met het team besproken worden om op zoek te gaan naar de knelpunten en samen te denken over oplossingen die in de praktijk haalbaar zijn. Vanuit een teamevaluatie van het tevredenheidsonderzoek kwam naar voren dat binnen het aspect werkbelasting de tijd die men besteed aan vergaderen/overleg als acceptabel wordt beleefd.

De medewerkers geven aan dat ze op school normaliter niet vaak toekomen aan het voorbereiden van hun lessen/correctiewerk, dat ze hun werkbelasting niet acceptabel vinden, dat hun werk mentaal/geestelijk erg inspannend is, dat personeelwisselingen binnen het team hen veel extra werk oplevert en dat ze gezondheidsklachten hebben waarvan ze vermoeden dat ze (mede) door hun werk komen. Ze zijn van mening dat ze onvoldoende tijd hebben om leerlingen die extra zorg nodig hebben te begeleiden en dat ze het in de regel té druk hebben om hun werk goed te kunnen doen.

MR:

De medewerkers zijn ontevreden over de MR. Zij geven aan dat de MR onvoldoende zichtbaar is binnen de school. De resultaten van het onderzoek zijn gedeeld met de MR. Ook ouders gaven aan dat de zichtbaarheid van de MR verbeterd kan worden. De MR (ouder- en teamgeleding) zal het komende schooljaar gaan bekijken welke mogelijkheden voor verbetering er zijn. De deelaspecten waarop gefocust kan worden gaan veelal over openheid en informatievoorziening. Om medewerkers meer tevreden te laten zijn over de MR is het belangrijk voor de MR om (nog) meer naar buiten te treden en (nog) meer het gesprek met de medewerkers aan te gaan.

Overige aandachtspunten vanuit de medewerkers o.b.v. de resultaatanalyse waren:

- Bereikbaarheid directieleden voor ouders.
- De hoeveelheid tijd en de waarde die gehecht wordt aan toetsen
- Aanbod/lessen rondom geestelijke stromingen

Acties voortkomend uit bovenstaande:

- We zullen binnen ons onderwijsaanbod het onderdeel programmeren verder ontwikkelen.
- Er wordt kritisch gekeken naar de haalbaarheid in relatie tot de gewenste aanwezigheid van directieleden per locatie.
- Notulen vanuit de MR vergaderingen worden doorgezonden aan al het personeel.
- Kunnen de vanuit de leerkrachten vaak wekelijks verzonden groepsberichten beperkt worden tot één keer per twee weken?
- Acties vanuit PO in actie worden van harte ondersteund door schoolleiding en bestuur omdat de mening is dat werkelijke verbetering van werkdruk en werkbelasting alleen van de grond zal komen bij groepen met gemiddeld leerlingen, een toename van het aantal leerkrachten en betere begeleidingskansen in de groep.