

Rapportage Quicksan welzijn personeel

Aangemaakt door: Martine Boon
Rapportage is aangemaakt op: 27-01-2023

Betreft rapport van:

Naam school: Rooms Katholieke Basisschool De Parkiet
Brinnummer: 06KA
Locatie: RKBS De Parkiet

Deze school maakt onderdeel uit van Stichting Lucas Onderwijs (werkgeversnummer 20281).

De Quicksan is uitgevoerd als onderdeel van de RI&E '2023-2027', die is aangemaakt op 27-09-2022.

Het rapport is aangemaakt met gegevens uit de webapplicatie Arbomeester (www.arbomeester.nl).

Rapportage Quicksan welzijn personeel

1.0 Inleiding en respons

Welzijn is één van de grootste arbeidsrisico's in het primair onderwijs. In dit kader heeft er met gebruikmaking van de Quicksan welzijn van de Arbomeester een onderzoek plaatsgevonden naar het welzijn van de personeelsleden op de school. Hiervoor is aan de personeelsleden gevraagd een korte vragenlijst in te vullen. De resultaten hiervan staan in dit rapport weergegeven.

Respons

Bij een vragenlijstonderzoek is het van belang een responsanalyse te doen. Bij een voldoende grote respons zijn de resultaten representatief voor de gehele school.

Bij deze Quicksan hebben in totaal 23 personen een uitnodiging ontvangen voor deelname aan het onderzoek. Hiervan hebben 18 personen de vragenlijst ingevuld. Dit betekent dus een respons van 78%.

(directeur, zieke leerkrachten en een leerkracht die met zwangerschapsverlof was, hebben de vragenlijst niet ingevuld)

Rapportage Quicksan welzijn personeel

2. Resultaten

De resultaten van de Quicksan welzijn zijn onderverdeeld naar een viertal onderwerpen, te weten:

- leidinggevende
- personeelsbeleid
- werkdruk
- belastende factoren in het werk

Per onderwerp zijn er in de Quicksan enkele vragen opgenomen. De uitkomsten van deze vragen staan hieronder – gegroepeerd naar bovenvermelde onderwerpen – weergegeven. Per vraag wordt de gemiddelde score van de school (blauwe pijltje) afgezet tegen een door deskundigen vastgestelde minimumnorm (grijze pijltje). Door de score van de school te vergelijken met de normscore wordt een indicatie gegeven of op betreffend aspect actie gewenst is. Mocht u gekozen hebben voor het presenteren van een rapportage inclusief het landelijk gemiddelde, dan wordt dit gemiddelde getoond door middel van een groen pijltje.

In de bijlage treft u daarnaast per vraag de spreiding van de antwoorden aan, die de personeelsleden van de school hebben gegeven.

2.1 Leidinggevende

Er zijn vele methoden van leidinggeven. Welke methode het beste werkt is zowel afhankelijk van de persoonlijkheid van de leidinggevende als de samenstelling van het team waaraan leiding gegeven wordt. Het is van belang dat er een match is. Daar waar dit het geval is, zal dit een positief effect op het welzijn van de personeelsleden hebben. Het omgekeerde is natuurlijk ook het geval. Door middel van de onderstaande vragen wordt een indicatie gekregen hoe de personeelsleden hun leidinggevende ervaren:

- Mijn direct leidinggevende staat mij bij met raad en advies als dat nodig is.
- Mijn direct leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers.
- Onder mijn direct leidinggevende werken mensen goed samen.

Personeelsleden konden op een schaal van 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens' aangeven hoe ze deze aspecten beleven. Hieronder treft u de resultaten van deze vragen met betrekking tot hun leidinggevende aan. Per vraag wordt zowel de score van de school als de normscore weergegeven.

Bij vragen waar de score van de school rechts van de normscore is gelegen betekent dit dat de school het beter doet dan minimum score. Ligt de score van de school links van de normscore dan betekent dit dat de school het slechter doet.

Mijn direct leidinggevende staat mij bij met raad en advies als dat nodig is.



Mijn direct leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers.



Onder mijn direct leidinggevende werken mensen goed samen.



helemaal mee oneens neutraal helemaal mee eens

Rapportage Quicksan welzijn personeel

2.2 Personeelsbeleid

Het tweede onderwerp waarover wordt gerapporteerd betreft personeelsbeleid. Bij personeelsbeleid is het van belang dat niet alleen wordt gekeken hoe het beleid op papier geformuleerd staat, maar ook hoe invulling wordt gegeven aan dit beleid in de praktijk. In de Quicksan zijn een aantal vragen opgenomen, die een beeld geven hoe de uitvoering van het personeelsbeleid door het personeel wordt ervaren: Het betreffen de volgende vragen:

- Mijn verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn duidelijk.
- Ik ben tevreden over het personeelsbeleid binnen de school.
- Ik krijg voldoende gelegenheid om scholing en opleiding te volgen.
- In mijn werk kan ik mij voldoende ontwikkelen.
- Ik ervaar de gesprekken met mijn leidinggevende, bijvoorbeeld in het kader van de gesprekkencyclus als zinvol.
- Ik ontvang voldoende informatie om mijn werk goed te kunnen doen.
- Ik ontvang voldoende informatie over het beleid in deze organisatie.
- Binnen de school spreken we elkaar aan op gedrag.
- Ik ervaar het werkoverleg als zinvol.

Personeelsleden konden op een schaal van 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens' aangeven hoe ze deze aspecten beleven. Hieronder treft u de resultaten van deze vragen met betrekking tot het personeelsbeleid aan. Per vraag wordt zowel de gemiddelde score van de school als de normscore weergegeven.

Bij vragen waar de score van de school rechts van de normscore is gelegen betekent dit dat de school het beter doet dan minimum score. Ligt de score van de school links van de normscore dan betekent dit dat de school het slechter doet.

Rapportage Quickscan welzijn personeel

Mijn verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn duidelijk.



Ik ben tevreden over het personeelsbeleid binnen de school.



Ik krijg voldoende gelegenheid om scholing en opleiding te volgen.



In mijn werk kan ik mij voldoende ontwikkelen.



Ik ervaar de gesprekken met mijn leidinggevende, bijvoorbeeld in het kader van de gesprekkencyclus als zinvol.



Ik ontvang voldoende informatie om mijn werk goed te kunnen doen.



Ik ontvang voldoende informatie over het beleid in deze organisatie.



Binnen de school spreken we elkaar aan op gedrag.



Ik ervaar het werkoverleg als zinvol.



helemaal mee oneens neutraal helemaal mee eens

Rapportage Quickscan welzijn personeel

2.3 Werkdruk

Werkdruk is een veel besproken thema in het primair onderwijs. Indien de ervaren werkdruk bij het personeel hoog is, heeft dit een negatief effect op hun welzijn. Het kan uiteindelijk leiden tot ziekteverzuim en in extreme gevallen tot burn-out. Werkdruk is echter een moeilijk grijpbaar fenomeen. Werkdruk heeft vele facetten die verder gaan dan werkhoeveelheid. Aan de hand van onderstaande vragen wordt een indicatie gekregen hoe het personeel de werkdruk ervaart op de school:

- Binnen de school wordt voldoende gedaan om de werkdruk binnen de perken te houden.
- Op onze school worden signalen van werkdruk en overbelasting goed opgepikt door de leiding.
- Ik heb in de regel voldoende tijd om mijn werk uit te voeren.
- Ik ervaar voldoende mogelijkheden om te pauzeren.
- Op onze school zijn de taken eerlijk verdeeld.
- Ik ben tevreden over de onderlinge samenwerking met mijn collega's.
- Ik heb voldoende mogelijkheden om mijn werk zelfstandig te kunnen uitvoeren.

Personeelsleden konden op een schaal van 'helemaal mee oneens' tot 'helemaal mee eens' aangeven hoe ze deze aspecten beleven. Hieronder treft u de resultaten van deze vragen met betrekking tot werkdruk aan. Per vraag wordt zowel de gemiddelde score van de school als de normscore weergegeven.

Bij vragen waar de score van de school rechts van de normscore is gelegen betekent dit dat de school het beter doet dan minimum score. Ligt de score van de school links van de normscore dan betekent dit dat de school het slechter doet.

Binnen de school wordt voldoende gedaan om de werkdruk binnen de perken te houden.



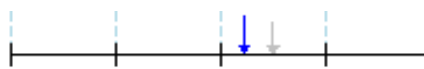
Op onze school worden signalen van werkdruk en overbelasting goed opgepikt door de leiding.



Ik heb in de regel voldoende tijd om mijn werk uit te voeren.



Ik ervaar voldoende mogelijkheden om te pauzeren.



Op onze school zijn de taken eerlijk verdeeld.



Ik ben tevreden over de onderlinge samenwerking met mijn collega's.



Ik heb voldoende mogelijkheden om mijn werk zelfstandig te kunnen uitvoeren.



helemaal mee oneens neutraal helemaal mee eens

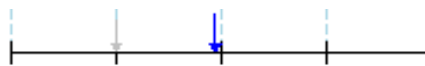
Rapportage Quickscan welzijn personeel

2.4 Belastende factoren in het werk

In vergelijking met de eerdere vragen is bij deze vragen gebruik gemaakt van andere antwoordcategorieën, te weten niet of n.v.t., nauwelijks, in enige mate, in sterke mate of in zeer sterke mate. Hieronder treft u de resultaten van deze vragen aan. Per vraag wordt zowel de gemiddeld score van de school als de normscore weergegeven. Let op: in tegenstelling de vorige onderwerpen doet een school het bij deze vragen beter als de score links van de normscore is gelegen. Een school doet het slechter als deze rechts van de normscore is gelegen.

Aan de personeelsleden is gevraagd aan te geven in welke mate ze zich belast voelen in het uitoefenen van hun werk door bepaalde factoren.

Werk buiten de overeengekomen les- en taakuren.



De onderlinge verhoudingen tussen collega's.



De sfeer binnen de school.



Ongewenst gedrag (agressie en geweld, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie) van ouders jegens u.



Ongewenst gedrag (agressie en geweld, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie) van leerlingen jegens u.



Ongewenst gedrag (agressie en geweld, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie) van collega's jegens u.



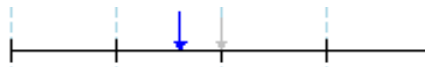
Ongewenst gedrag (agressie en geweld, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie) van leidinggevenden jegens u.



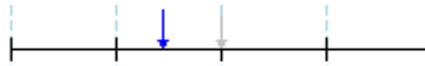
Klimatologische omstandigheden in het gebouw (koude, tocht, hitte, gebrek aan frisse lucht, vochtigheid).



De (hoeveelheid) administratieve verplichtingen of 'regeldruk'.



Doordat het werk veel aandacht van u vraagt.



Te weinig inspraak in hoe de dingen gaan op school.



In hoeverre hebben alle in deze vragenlijst genoemde factoren een negatieve invloed op uw gezondheidsbeleving.



niet of n.v.t. in enige mate in zeer sterke mate

Rapportage Quicksan welzijn personeel

Bijlage: Score per vraag- Een hogere score geeft een beter resultaat.

Nummer	Aandachtspunt	Score	Referentiepunt
2.1.1.0	Mijn direct leidinggevende staat mij bij met raad en advies als dat nodig is.	4.56	3.5
2.1.2.0	Mijn direct leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers.	4.67	3.5
2.1.3.0	Onder mijn direct leidinggevende werken mensen goed samen.	4.22	3.5
2.1.4.0	Mijn verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn duidelijk.	4.17	3.5
2.1.5.0	Ik ben tevreden over het personeelsbeleid binnen de school.	4.22	3.5
2.1.6.0	Ik krijg voldoende gelegenheid om scholing en opleiding te volgen.	4.39	3.5
2.1.7.0	In mijn werk kan ik mij voldoende ontwikkelen.	4.11	3.5
2.1.8.0	Ik ervaar de gesprekken met mijn leidinggevende, bijvoorbeeld in het kader van de gesprekkencyclus als zinvol.	4.22	3.5
2.1.9.0	Binnen de school wordt voldoende gedaan om de werkdruk binnen de perken te houden.	3.94	3.5
2.1.10.0	Op onze school worden signalen van werkdruk en overbelasting goed opgepikt door de leiding.	4.00	3.5
2.1.11.0	Ik heb in de regel voldoende tijd om mijn werk uit te voeren.	3.78	3.5
2.1.12.0	Ik ervaar voldoende mogelijkheden om te pauzeren.	3.22	3.5
2.1.13.0	Op onze school zijn de taken eerlijk verdeeld.	3.72	3.5
2.1.14.0	Ik ontvang voldoende informatie om mijn werk goed te kunnen doen.	4.17	3.5
2.1.15.0	Ik ontvang voldoende informatie over het beleid in deze organisatie.	4.22	3.5
2.1.16.0	Binnen de school spreken we elkaar aan op gedrag.	3.39	3.5
2.1.17.0	Ik ervaar het werkoverleg als zinvol.	4.11	3.5
2.1.18.0	Ik ben tevreden over de onderlinge samenwerking met mijn collega's.	4.11	3.5
2.1.19.0	Ik heb voldoende mogelijkheden om mijn werk zelfstandig te kunnen uitvoeren.	4.22	3.5

Een lagere score dan het referentiepunt geeft een beter resultaat.

Nummer	Aandachtspunt	Score	Referentiepunt
2.2.1.0	Werk buiten de overeengekomen les- en taakuren.	2.94	2
2.2.2.0	De onderlinge verhoudingen tussen collega's.	2.00	2
2.2.3.0	De sfeer binnen de school.	1.39	2
2.2.4.0	Ongewenst gedrag (agressie en geweld, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie) van ouders jegens u.	1.11	1
2.2.5.0	Ongewenst gedrag (agressie en geweld, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie) van leerlingen jegens u.	1.00	1

Rapportage Quicksan welzijn personeel

•

2.2.6.1	Ongewenst gedrag (agressie en geweld, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie) van collega's jegens u.	1.00	1
2.2.6.5	Ongewenst gedrag (agressie en geweld, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie) van leidinggevenden jegens u.	1.00	1
2.2.7.0	Klimatologische omstandigheden in het gebouw (koude, tocht, hitte, gebrek aan frisse lucht, vochtigheid).	2.22	2.5
2.2.8.0	De (hoeveelheid) administratieve verplichtingen of 'regeldruk'.	2.61	3
2.2.9.0	Doordat het werk veel aandacht van u vraagt.	2.44	3
2.2.10.0	Te weinig inspraak in hoe de dingen gaan op school.	1.17	3

Nummer	Aandachtspunt	Score	Referentiepunt
2.3.1.0	In hoeverre hebben alle in deze vragenlijst genoemde factoren een negatieve invloed op uw gezondheidsbeleving.	1.44	3