

## Resultaten Personeelstevredenheidspeiling (PTP) Libanon Lyceum

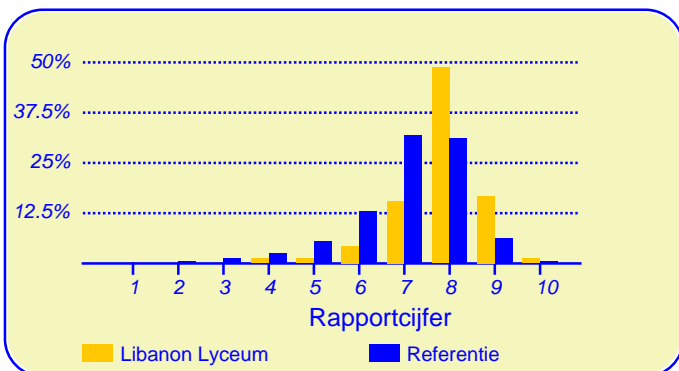
Eerder dit jaar heeft onze school Libanon Lyceum deelgenomen aan een tevredenheidspeiling onder de medewerkers van scholen voor voortgezet onderwijs. Een dergelijk onderzoek is gedeeltelijk ook elders in Nederland uitgevoerd. In totaal hebben 8531 medewerkers aan het onderzoek meegewerkt bij tweehonderddrieënveertig scholen of schoollocaties in dezelfde referentiecategorie (Referentie). Deze scholen dienen als referentiegroep.

Het onderzoek vond plaats met behulp van een vragenlijst die op papier of op het internet kon worden ingevuld.

Van onze school hebben zeventig medewerkers de vragenlijst ingevuld. Er werden gegevens verzameld van dertien medewerkers die behoren tot het onderwijsondersteunend en van zevenenvijftig medewerkers die behoren tot het onderwijsgevend personeel of tot de directie/coördinatoren.

### Medewerkers zijn over het algemeen zeer tevreden over de school

De enquête geeft een duidelijk beeld van de tevredenheid van de medewerkers met hun school. Het gemiddelde rapportcijfer dat de medewerkers in de referentiegroep aan hun school geven is 7.1. Onze school scoort daar boven met een gemiddelde van 7.8. De waardering van de medewerkers voor onze school is daarmee 'goed'.



In de grafiek hierboven worden de rapportcijfers die de medewerkers aan onze school geven vergeleken met de rapportcijfers die de medewerkers van andere scholen aan hun school geven.

Het gemiddelde rapportcijfer dat de personeelsleden van onze school bij de vorige peiling gaven is 7.9. In de algemene waardering van de personeelsleden is dus nauwelijks een verandering te bespeuren.

### Intermezzo: Plezier in het werk

Van de ondervraagde personeelsleden van onze school gaat 87 procent overwegend met plezier naar school, 60 procent van de personeelsleden geeft als rapportcijfer voor hun baan een acht of hoger.

### Personeelsleden vinden 'Schoolklimaat' op school het belangrijkste

Met behulp van de vragenlijst is ten aanzien van achttien aspecten van het onderwijs en organisatie nagegaan welke belang personeelsleden daaraan hechten. Hieronder volgt een opsomming van de vijf aspecten die de medewerkers van onze school het belangrijkste vinden. Ter vergelijking is daarnaast de 'top vijf' in de referentiegroep opgenomen.

| Libanon Lyceum:        | Referentie:           |
|------------------------|-----------------------|
| 1. Schoolklimaat       | Schoolklimaat         |
| 2. Leidinggeven        | Pedagogisch klimaat   |
| 3. Arbeidsverhoudingen | Leidinggeven          |
| 4. Pedagogisch klimaat | Arbeidsverhoudingen   |
| 5. Arbeidsinhoud       | Arbeidsomstandigheden |

Net als de medewerkers van de andere scholen in de analyse vinden de medewerkers van onze school 'schoolklimaat' het belangrijkste.



Dit document werd automatisch gegenereerd mbv het software programma impactX dat door het Bureau voor praktijkgericht onderzoek is ontwikkeld. © 1993,2015.

## Schoolgebouw en schoolklimaat

De medewerkers geven onze school een 'voldoende' voor 'Schoolgebouw'. De gemiddelde score van onze school is 2.8 op een schaal van 1 tot en met 4 (de gemiddelde score in de referentiegroep is ook afgerond 2.8). De waardering van de medewerkers van 'Schoolklimaat' is 'goed' (gemiddelde score van 3.4 tegenover 3.0 in de referentiegroep).

Onze school wordt door de overgrote meerderheid van de medewerkers gewaardeerd ten aanzien van 'aanpak van schoolverzuim' (96%), 'duidelijkheid van de schoolregels' (93%), 'sfeer' (90%), 'aandacht voor normen en waarden' (90%), 'veiligheid van het gebouw' (87%), 'rust en orde op school' (86%), 'naleving van de schoolregels' (83%), 'inrichting van het schoolgebouw' (74%) en 'hygiëne binnen de school' (73%). Daarnaast zijn veel medewerkers tevreden over 'onderhoud van het gebouw' (64%).

Minder tevreden daarentegen zijn relatief veel medewerkers ten aanzien van 'sanitaire voorzieningen' (44%), 'geschiktheid van het gebouw als werkplek' (43%) en 'accommodatie' (40%).

## Pedagogisch klimaat

Onze school wordt door de medewerkers goed gewaardeerd ten aanzien van 'Pedagogisch klimaat'. De gemiddelde score van onze school is 3.3 op een schaal van 1 tot en met 4 (de gemiddelde score in de referentiegroep is 3.0).

Onze school wordt door de overgrote meerderheid van de medewerkers gewaardeerd ten aanzien van 'contact met leerlingen' (94%), 'omgang tussen leerlingen en docenten' (91%), 'begeleiding bij gedragsproblemen' (83%), 'begeleiding bij leerproblemen' (81%) en 'extra mogelijkheden voor leerlingen die meer kunnen' (77%).

Ten aanzien van het onderwerp 'Pedagogisch klimaat' noemden de medewerkers geen belangrijke kritiekpunten.

## (Direct) leidinggevende

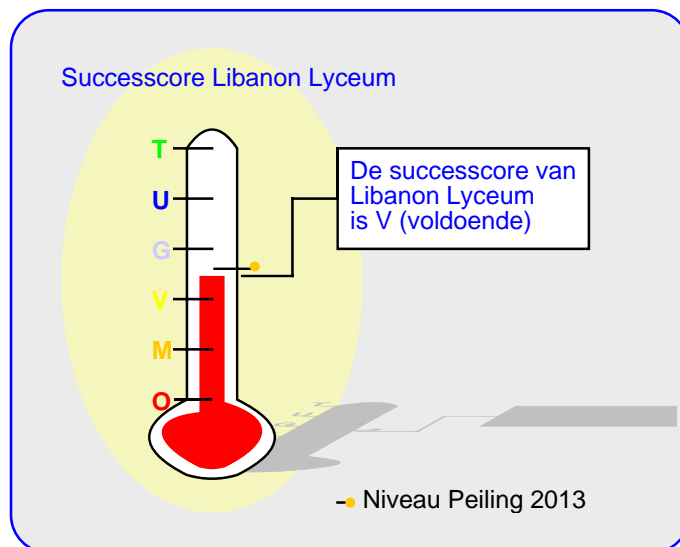
De medewerkers geven de waardering 'ruim voldoende' ten aanzien van 'Leidinggeven'. De gemiddelde score van onze school is 3.1 op een schaal van 1 tot en met 4 (de gemiddelde score in de referentiegroep is ook afgerond 3.1).

Onze school wordt door de overgrote meerderheid van de medewerkers gewaardeerd ten aanzien van 'afstand met direct leidinggevende' (87%), 'bespreken van problemen' (79%), 'waardering door de leidinggevende' (79%), 'mate waarin men bij beslissingen betrokken wordt' (77%), 'stijl van leidinggeven' (74%), 'duidelijkheid van de verwachtingen van de leidinggevende' (71%) en 'feed-back op functioneren' (70%). Daarnaast zijn veel medewerkers tevreden over 'functioneringsgesprekken' (64%).

Ten aanzien van het onderwerp '(Direct) leidinggevende' noemden de medewerkers geen belangrijke kritiekpunten.

## Organisatiestructuur en Procedures

Onze school wordt door de medewerkers goed gewaar-



deerd ten aanzien van 'Organisatiestructuur'. De gemiddelde score van onze school is 3.2 op een schaal van 1 tot en met 4 (de gemiddelde score in de referentiegroep is 2.9). De waardering van de medewerkers van 'Procedures' is 'ruim voldoende' (gemiddelde score van 3.1 tegenover 2.9 in de referentiegroep).

Onze school wordt door de overgrote meerderheid van de medewerkers gewaardeerd ten aanzien van 'de helderheid van de structuur van de schoolorganisatie' (90%), 'organisatie van de school' (84%), 'helderheid van de regels' (83%), 'procedures bij problemen' (80%), 'wijze van leidinggeven' (76%), 'toepassing regelgeving voor leerlingen' (76%), 'kwaliteit van de roosters' (75%), 'verloop van de besluitvorming' (73%) en 'uitvoering van het taakbeleid' (67%). Daarnaast zijn veel medewerkers tevreden over 'opvang bij ziekte' (59%).

Ten aanzien van het onderwerp 'Organisatiestructuur en Procedures' noemden de medewerkers geen belangrijke kritiekpunten.

## Vergadering en overleg en Informatievoorziening

De medewerkers geven de waardering 'ruim voldoende' ten aanzien van 'Vergadering en overleg'. De gemiddelde score van onze school is 3.1 op een schaal van 1 tot en met 4 (de gemiddelde score in de referentiegroep is 2.9). De waardering van de medewerkers van 'Informatievoorziening' is 'goed' (gemiddelde score van 3.2 tegenover 2.9 in de referentiegroep).

Onze school wordt door de overgrote meerderheid van de medewerkers gewaardeerd ten aanzien van 'informatievoorziening op school' (90%), 'hoeveelheid informatie om het werk uit te oefenen' (89%), 'bekendheid van informatie' (83%), 'informatiebulletin' (76%), 'de frequentie van het sectie/ vakgroepoverleg' (75%), 'het sectie/ vakgroepoverleg' (74%) en 'nakomen van afspraken van het sectieoverleg' (67%). Daarnaast zijn veel medewerkers tevreden over

### Vergadering en overleg en Informatievoorziening (vervolg)

'nakomen van afspraken van het teamoverleg' (63%) en 'het teamoverleg' (59%).

Ten aanzien van het onderwerp 'Vergadering en overleg en Informatievoorziening' noemden de medewerkers geen belangrijke kritiekpunten.

### Arbeidsinhoud en Arbeidsomstandigheden

De medewerkers geven de waardering 'ruim voldoende' ten aanzien van 'Arbeidsinhoud'. De gemiddelde score van onze school is 3.0 op een schaal van 1 tot en met 4 (de gemiddelde score in de referentiegroep is 3.1). De waardering van de medewerkers van 'Arbeidsomstandigheden' is 'onvoldoende' (gemiddelde score van 2.4 tegenover 2.5 in de referentiegroep).

Onze school wordt door de overgrote meerderheid van de medewerkers gewaardeerd ten aanzien van 'de uitdaging van het werk' (93%), 'de mate waarin het werk overeenkomt met verwachtingen' (90%), 'netheid binnen en rond de school' (76%) en 'pauzemogelijkheden' (71%). Daarnaast

zijn veel medewerkers tevreden over 'outillage van de werkruimtes' (60%) en 'begeleidingssysteem voor jonge leerkrachten' (54%).

Minder tevreden daarentegen zijn relatief veel medewerkers ten aanzien van 'de mate van piekbelasting' (80%), 'de werkdruk' (71%), 'niveau van de leerlingen' (60%) en 'grootte van de klassen' (53%).

### Arbeidsvoorwaarden en Arbeidsverhoudingen

De medewerkers geven de waardering 'ruim voldoende' ten aanzien van 'Arbeidsvoorwaarden'. De gemiddelde score van onze school is 3.0 op een schaal van 1 tot en met 4 (de gemiddelde score in de referentiegroep is 2.8). De waardering van de medewerkers van 'Arbeidsverhoudingen' is 'goed' (gemiddelde score van 3.4 tegenover 3.2 in de referentiegroep).

Onze school wordt door de overgrote meerderheid van de medewerkers gewaardeerd ten aanzien van 'relatie tussen OP en OOP' (90%), 'relatie met collega's' (89%), 'respect in omgang met collega's' (87%), 'waardering door collega's' (86%), 'mate waarin rekening wordt gehouden met individuele wensen' (86%), 'het sociale vangnet op school' (83%),

*In de tabel hieronder wordt een overzicht gegeven van de rapportcijfers voor de achttien onderwerpen waarover de personeelsleden vragen zijn gesteld. De rapportcijfers zijn berekend op basis van de antwoorden op de vragen over het desbetreffende onderwerp. Het gemiddelde van deze rapportcijfers kan daarom afwijken van het rapportcijfer in paragraaf 2, dat de medewerkers aan de school in zijn geheel gaven.*

#### Overzicht rapportcijfers Libanon Lyceum

| Onderwerp:                                  | Peiling 2015 | Vorige peiling | Referentiegroep: |
|---|--------------|----------------|------------------|
| Schoolgebouw                                | 6.4          | 7.0            | 6.3              |
| Schoolklimaat *                             | 8.2          | 8.1            | 7.0              |
| Pedagogisch klimaat *                       | 8.0          | 8.3            | 7.1              |
| Leidinggeven *                              | 7.3          | 7.8            | 7.2              |
| Organisatiestructuur                        | 7.6          | 7.8            | 6.8              |
| Procedures                                  | 7.3          | 7.4            | 6.7              |
| Vergadering en overleg                      | 7.3          | 7.1            | 6.8              |
| Informatievoorziening                       | 7.7          | 7.9            | 6.7              |
| Arbeidsinhoud *                             | 7.1          | 7.2            | 7.4              |
| Arbeidsomstandigheden                       | 5.1          | 5.3            | 5.5              |
| Arbeidsvoorwaarden                          | 6.9          | 6.6            | 6.5              |
| Arbeidsverhoudingen *                       | 8.2          | 8.1            | 7.6              |
| Signalen van stress en burnout              | 6.8          | 7.3            | 6.7              |
| Veranderingsbereidheid/ motivatie           | 7.8          | 7.7            | 7.8              |
| Beleid tav seksuele intimidatie en agressie | 9.0          | 8.9            | 8.5              |
| Externe communicatie                        | 8.3          | 8.4            | 7.4              |
| Contacten met ouders                        | 7.7          | 7.7            | 7.2              |
| Schoolleiding/ Management                   | 7.7          | 8.0            | 6.8              |

*De onderwerpen die gemerkt zijn met een asterisk (\*) worden door de medewerkers het belangrijkste gevonden.*

## Arbeidsvoorwaarden en Arbeidsverhoudingen (vervolg)

'openheid van communicatie' (81%), 'scholingsmogelijkheden' (77%), 'nakomen van toezeggingen directie' (76%), 'ontplooiingsmogelijkheden' (73%) en 'reactie op signalen van collega's met problemen' (73%). Daarnaast zijn veel medewerkers tevreden over 'beloning' (54%) en 'gelegenheid tot bijhouden van vakkennis' (51%).

Ten aanzien van het onderwerp 'Arbeidsvoorwaarden en Arbeidsverhoudingen' noemden de medewerkers geen belangrijke kritiekpunten.

## Stress en burnout en Veranderingsbereidheid

De medewerkers geven de waardering 'ruim voldoende' ten aanzien van 'Signalen van stress en burnout'. De gemiddelde score van onze school is 2.9 op een schaal van 1 tot en met 4 (de gemiddelde score in de referentiegroep is ook afgerond 2.9). De waardering van de medewerkers van 'Veranderingsbereidheid/ motivatie' is 'goed' (gemiddelde score van 3.3 tegenover eveneens 3.3 in de referentiegroep).

Onze school wordt door de overgrote meerderheid van de medewerkers gewaardeerd ten aanzien van 'inzet bij vernieuwingsprocessen' (84%), 'interesse in het werk' (83%), 'eigen bereidheid voor het kritisch volgen van het onderwijs' (82%), 'kwaliteit van door zichzelf gegeven onderwijs' (81%), 'voldoening in werk met leerlingen' (71%), 'de ervaren belasting van werken met mensen' (70%) en 'eigen voortrekrol inzake kwaliteitsverbetering' (69%). Daarnaast zijn veel medewerkers tevreden over 'mate van inspanning' (64%) en 'herstel na het weekend' (57%).

Minder tevreden daarentegen zijn relatief veel medewerkers ten aanzien van 'mate van mentale inspanning' (40%) en 'ervaringen met nieuwe plannen' (39%).

## Seksuele intimidatie en agressie

Onze school scoort zeer goed in de rubriek 'Beleid tav seksuele intimidatie en agressie'. De gemiddelde score van onze school is 3.7 op een schaal van 1 tot en met 4 (de gemiddelde score in de referentiegroep is 3.5).

Onze school wordt door de overgrote meerderheid van de medewerkers gewaardeerd ten aanzien van 'aandacht voor ongewenste aanrakingen' (90%), 'aandacht voor fysiek geweld' (90%), 'aandacht voor ongewenste opmerkingen' (89%), 'de veiligheid op school' (86%), 'aandacht voor psychisch/ verbaal geweld' (84%), 'de bespreekbaarheid van problemen als pesten' (76%) en 'aandacht aan voorkomen

agressie en geweld' (69%).

Ten aanzien van het onderwerp 'Seksuele intimidatie en agressie' noemden de medewerkers geen belangrijke kritiekpunten.

## Externe communicatie en Contacten met ouders

Onze school wordt door de medewerkers goed gewaardeerd ten aanzien van 'Externe communicatie'. De gemiddelde score van onze school is 3.4 op een schaal van 1 tot en met 4 (de gemiddelde score in de referentiegroep is 3.1). De waardering van de medewerkers van 'Contacten met ouders' is eveneens 'goed' (gemiddelde score van 3.2 tegenover 3.1 in de referentiegroep).

Onze school wordt door de overgrote meerderheid van de medewerkers gewaardeerd ten aanzien van 'imago van de school' (89%), 'formele contacten met ouders' (88%), 'uitdragen van de identiteit' (86%), 'betrekken van ouders bij school' (80%), 'wijze waarop de school ouders informeert' (80%), 'omgaan met klachten van ouders' (76%), 'benadering van ouders' (74%), 'betrokkenheid van ouders' (73%) en 'waardering van ouders' (66%).

Ten aanzien van het onderwerp 'Externe communicatie en Contacten met ouders' noemden de medewerkers geen belangrijke kritiekpunten.

## Schoolleiding en Management

Onze school wordt door de medewerkers goed gewaardeerd ten aanzien van 'Schoolleiding/ Management'. De gemiddelde score van onze school is 3.2 op een schaal van 1 tot en met 4 (de gemiddelde score in de referentiegroep is 2.9).

Onze school wordt door de overgrote meerderheid van de medewerkers gewaardeerd ten aanzien van 'beschikbaarheid van de schoolleiding' (80%), 'voorbeeldgedrag van de schoolleiding' (77%), 'het functioneren van de schoolleiding' (73%), 'samenhang van het beleid' (71%), 'luisterbereidheid van de schoolleiding' (71%), 'ondersteuning door schoolleiding' (70%) en 'mate waarin leiding open staat voor kritiek' (66%).

Ten aanzien van het onderwerp 'Schoolleiding en Management' noemden de medewerkers geen belangrijke kritiekpunten.

## Locaties van de school

Voor onze school werden geen aparte locaties onderscheiden.

### **Intermezzo: Medewerkers over onze school...**

*Van de medewerkers zou 46 procent anderen aanraden om docent in het VO te worden, 64 procent zou anderen aanraden om docent op onze school te worden.*

### Vergelijking met vorige peilingen

In deze paragraaf wordt een overzicht gegeven van de huidige mate van tevredenheid van de teamleden van Libanon Lyceum in vergelijking met de gemeten tevredenheid bij de vorige peiling.

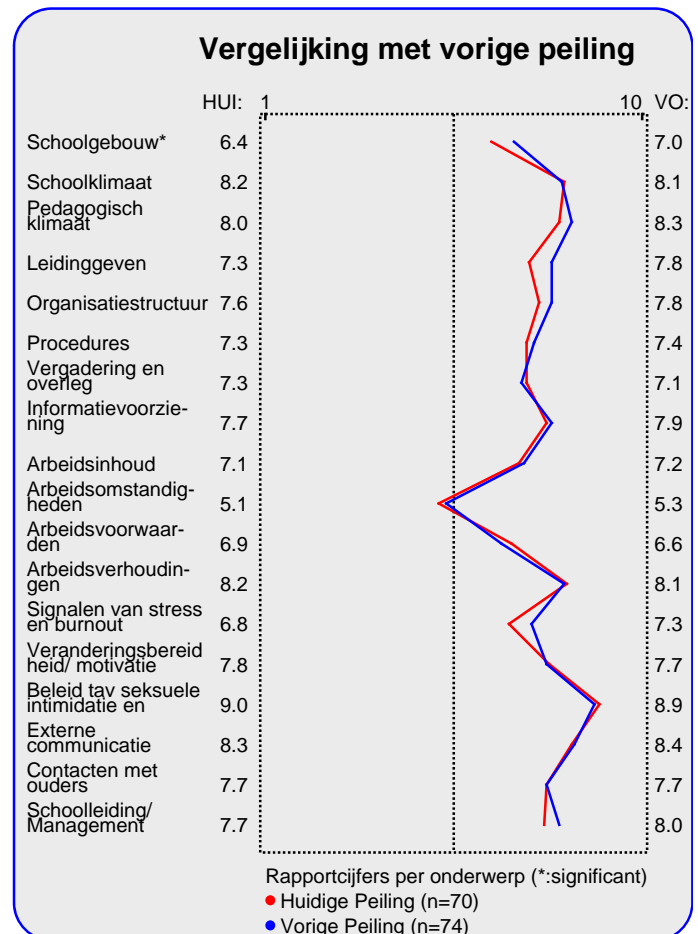
In de tabel hiernaast staan voor de belangrijkste onderwerpen in de vragenlijst de rapportcijfers vermeld. De gevonden rapportcijfers van beide peilingen zijn met elkaar verbonden door een lijn. Aldus wordt een profielscore verkregen. Naarmate de lijnen verder uit elkaar liggen wijken de gevonden oordelen van de beide peilingen sterker van elkaar af. Als de lijnen 'ver genoeg' van elkaar afliggen dan is het verschil 'significant' (zie elders op deze pagina). In de grafiek wordt dit aangeduid met een of twee asterisksen (\*).

### Een belangrijk verschil in waardering

De mening van de medewerkers wijkt sterk af voor wat betreft 'Schoolgebouw' ( $p=0.02$ ). Over dit onderwerp zijn de medewerkers meer tevreden uit de categorie Vorige Peiling. Hieronder worden de belangrijkste verbeteringen en verslechtingen ten op zichte van de vorige meting in tabelvorm gepresenteerd. Er geldt: hoe kleiner de p-waarde, des te zekerder we er van mogen zijn dat er sprake is van een verbetering of verslechtering ten opzichte van de vorige peiling..

| Significante verbeteringen: |   |
|-----------------------------|---|
| 1.                          | <i>scholingsmogelijkheden (<math>p=0.00</math>)</i>           |
| 2.                          | <i>netheid binnen en rond de school (<math>p=0.02</math>)</i> |
| 3.                          | <i>aandacht voor fysiek geweld (<math>p=0.08</math>)</i>      |
| 4.                          | <i>rust en orde op school (<math>p=0.09</math>)</i>           |

Hierna volgt een tabel met significante 'verslechtingen' ten opzichte van de vorige peiling.



| Significante verslechtingen: |   |
|------------------------------|---|
| 1.                           | <i>informatiebulletin (<math>p=0.00</math>)</i>               |
| 2.                           | <i>onderhoud van het gebouw (<math>p=0.00</math>)</i>         |
| 3.                           | <i>waardering door leidinggevende (<math>p=0.01</math>)</i>   |
| 4.                           | <i>werkdruk (<math>p=0.02</math>)</i>                         |
| 5.                           | <i>inrichting schoolgebouw (<math>p=0.02</math>)</i>          |
| 6.                           | <i>begeleiding bij leerproblemen (<math>p=0.02</math>)</i>    |
| 7.                           | <i>uitvoering taakbeleid (<math>p=0.02</math>)</i>            |
| 8.                           | <i>ondersteuning door schoolleiding (<math>p=0.03</math>)</i> |
| 9.                           | <i>belasting werken met mensen (<math>p=0.04</math>)</i>      |
| 10.                          | <i>extra mogelijkheden II (<math>p=0.04</math>)</i>           |
| 11.                          | <i>pauzemogelijkheden (<math>p=0.04</math>)</i>               |
| 12.                          | <i>mate van mentale inspanning (<math>p=0.04</math>)</i>      |
| 13.                          | <i>sanitaire voorzieningen (<math>p=0.04</math>)</i>          |
| 14.                          | <i>waardering van ouders (<math>p=0.05</math>)</i>            |
| 15.                          | <i>duidelijkheid verwachtingen (<math>p=0.05</math>)</i>      |

### Intermezzo: Wat is 'significant'?

Een gemeten verschil in de profielscore kan door toeval ontstaan. De statistiek berekent de kans van dit 'toeval'. De overschrijdingskans ( $p$ ) geeft de kans dat de waarderingen van de respondenten toch gelijk zijn.



## Vergelijking met andere scholen van het bestuur

In deze paragraaf wordt een overzicht gegeven van de tevredenheid van medewerkers van Libanon Lyceum in vergelijking met die van alle medewerkers van scholen van hetzelfde bestuur.

In de tabel hiernaast staan voor de belangrijkste onderwerpen in de vragenlijst de rapportcijfers vermeld. Op basis van de rapportcijfers is een profielscore verkregen. (Zie de vorige paragraaf voor een nadere omschrijving hiervan.) In de grafiek worden 'significante' verschillen aangeduid met een of twee asteriskes (\*).

### Twee belangrijke verschillen in waardering

De mening van de medewerkers wijkt sterk af voor de volgende twee onderwerpen: 'externe communicatie' (p=0.01) en 'schoolklimaat' (p=0.01). Tussen haakjes staat steeds de overschrijdingskans vermeld.

In alle gevallen zijn de medewerkers uit de categorie Libanon Lyceum meer tevreden.

Van zowel medewerkers van onze school als die van alle scholen van hetzelfde bestuur worden hieronder de belangrijkste aandachtspunten in tabelvorm gepresenteerd.

Voor een volledig overzicht van de aandachtspunten voor onze school wordt u verwezen naar de laatste pagina van de samenvatting.

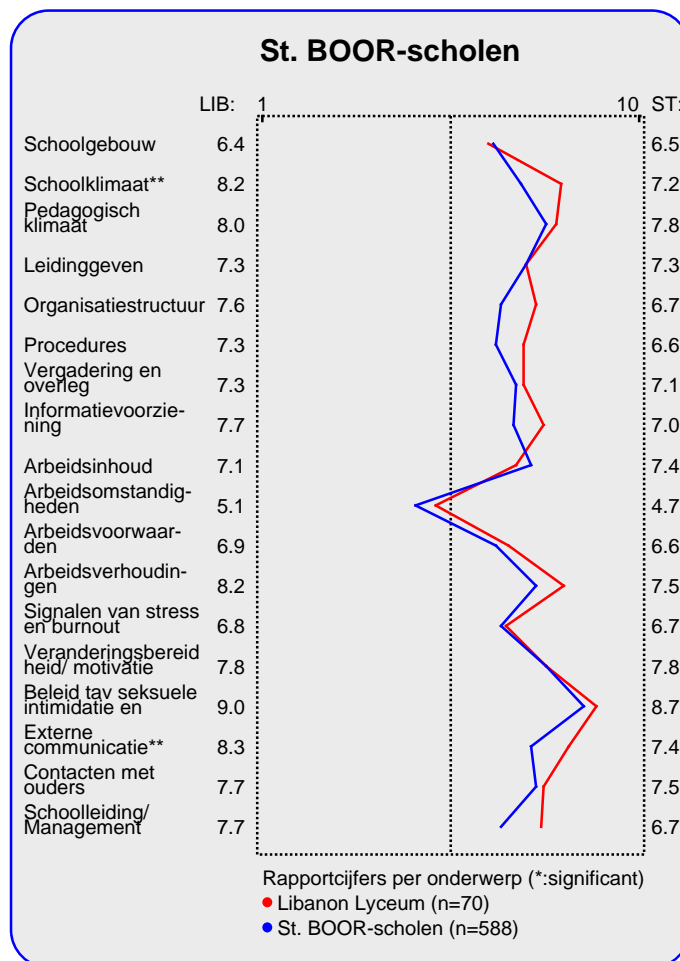
| Aandachtspunten Libanon Lyceum: |   |
|---------------------------------|---|
| 1.                              | <i>piekbelasting (80%)</i>                    |
| 2.                              | <i>werkdruk (71%)</i>                         |
| 3.                              | <i>niveau van de leerlingen (60%)</i>         |
| 4.                              | <i>grootte van de klassen (53%)</i>           |
| 5.                              | <i>sanitaire voorzieningen (44%)</i>          |
| 6.                              | <i>geschiktheid gebouw als werkplek (43%)</i> |
| 7.                              | <i>accommodatie (40%)</i>                     |
| 8.                              | <i>mate van mentale inspanning (40%)</i>      |
| 9.                              | <i>ervaringen met nieuwe plannen (39%)</i>    |

Naast de hierboven genoemde aandachtspunten scoort de school naar mening van de medewerkers hoog voor wat betreft de tevredenheid over de onderdelen aanpak van schoolverzuim (96%), contact met leerlingen (94%), duidelijkheid van de schoolregels (93%), de uitdaging van het werk (93%) en omgang tussen leerlingen en docenten (91%). Tussen haakjes staat steeds het percentage tevreden medewerkers vermeld.

De belangrijkste aandachtspunten voor de scholen van hetzelfde bestuur staan hieronder vermeld.

### Intermezzo: Hoe relevant is 'significant'?

Een significant verschil geeft aan dat mag worden aangenomen dat twee scores zeer waarschijnlijk van elkaar verschillen. Of dat verschil 'groot' genoeg is, is ter beoordeling van de beleidsmakers.



| Aandachtspunten Bestuur: |  |
|--------------------------|--|
| 1.                       | <i>piekbelasting (85%)</i>                               |
| 2.                       | <i>werkdruk (69%)</i>                                    |
| 3.                       | <i>verloop besluitvorming (47%)</i>                      |
| 4.                       | <i>geschiktheid gebouw als werkplek (45%)</i>            |
| 5.                       | <i>grootte van de klassen (43%)</i>                      |
| 6.                       | <i>outillage werkruimtes (42%)</i>                       |
| 7.                       | <i>niveau van de leerlingen (41%)</i>                    |
| 8.                       | <i>hygiëne binnen de school (40%)</i>                    |
| 9.                       | <i>mate van uitgeblustheid (40%)</i>                     |
| 10.                      | <i>begeleidingssysteem voor jonge leerkrachten (40%)</i> |
| 11.                      | <i>sanitaire voorzieningen (40%)</i>                     |
| 12.                      | <i>ervaringen met nieuwe plannen (39%)</i>               |
| 13.                      | <i>mate van mentale inspanning (39%)</i>                 |
| 14.                      | <i>accommodatie (38%)</i>                                |
| 15.                      | <i>toepassing regelgeving voor leerlingen (38%)</i>      |

## Vergelijking naar geslacht

In deze paragraaf wordt in de vorm van een samenvatting een overzicht gegeven van de tevredenheid van de mannelijke en de vrouwelijke medewerkers van Libanon Lyceum.

In de tabel hiernaast staan voor de belangrijkste onderwerpen in de vragenlijst de rapportcijfers vermeld. Op basis van de rapportcijfers is een profielscore verkregen. (Zie de vorige paragraaf voor een nadere omschrijving hiervan.) In de grafiek worden 'significante' verschillen aangeduid met een of twee asteriskjes (\*).

## Vier belangrijke verschillen in waardering

De mening van de medewerkers wijkt sterk af voor de volgende vier onderwerpen: 'arbeidsvoorwaarden' ( $p=0.01$ ), 'beleid tav seksuele intimidatie en agressie' ( $p=0.02$ ), 'procedures' ( $p=0.02$ ) en 'arbeidsinhoud' ( $p=0.02$ ). Tussen haakjes staat steeds de overschrijdingskans vermeld.

In alle gevallen zijn de medewerkers uit de categorie Man meer tevreden.

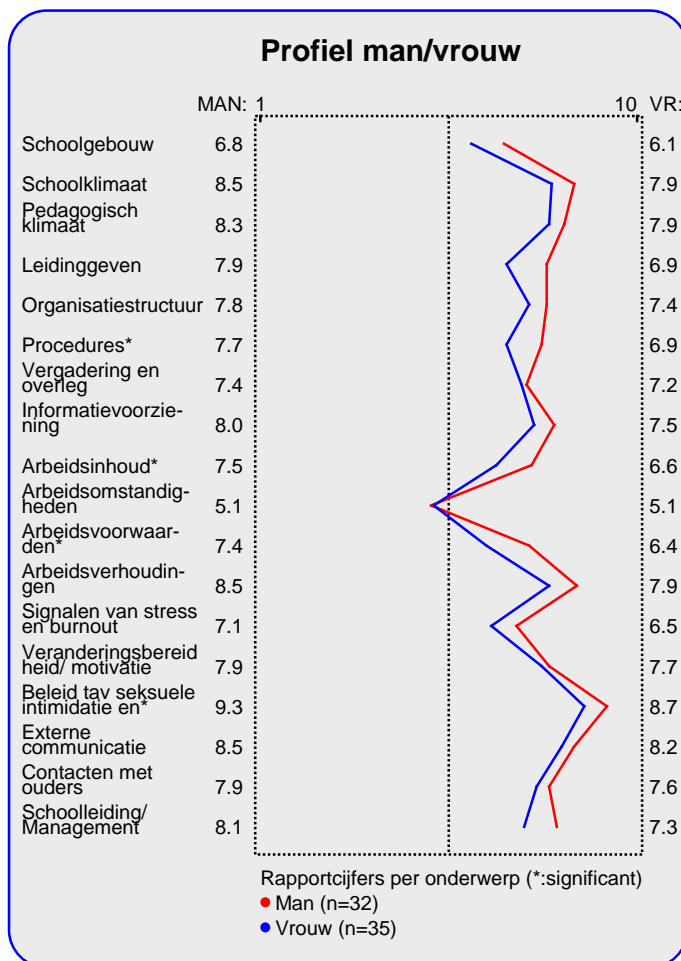
Van zowel de mannen als de vrouwen worden hieronder de belangrijkste aandachtspunten in tabelvorm gepresenteerd.

| Aandachtspunten Man: |   |
|----------------------|---|
| 1.                   | <i>piekbelasting (88%)</i>                    |
| 2.                   | <i>werkdruk (81%)</i>                         |
| 3.                   | <i>niveau van de leerlingen (44%)</i>         |
| 4.                   | <i>geschiktheid gebouw als werkplek (41%)</i> |
| 5.                   | <i>grootte van de klassen (41%)</i>           |

Naast de hierboven genoemde aandachtspunten scoort de school naar mening van de mannelijke medewerkers hoog voor wat betreft de tevredenheid over de onderdelen duidelijkheid van de schoolregels (100%), aanpak van schoolverzuim (100%), contact met leerlingen (100%), de uitdaging van het werk (100%) en sfeer (97%). Tussen haakjes staat steeds het percentage tevreden medewerkers vermeld.

De school wordt door de vrouwelijke medewerkers erg gewaardeerd voor wat betreft aanpak van schoolverzuim (94%), contact met leerlingen (94%), de helderheid van de structuur van de schoolorganisatie (91%), organisatie van de school (91%) en sfeer (89%).

De belangrijkste aandachtspunten voor de categorie vrouwen staan hieronder vermeld.



| Aandachtspunten Vrouw: |  |
|------------------------|--|
| 1.                     | <i>piekbelasting (77%)</i>                       |
| 2.                     | <i>werkdruk (66%)</i>                            |
| 3.                     | <i>sanitaire voorzieningen (57%)</i>             |
| 4.                     | <i>niveau van de leerlingen (54%)</i>            |
| 5.                     | <i>ervaringen met nieuwe plannen (51%)</i>       |
| 6.                     | <i>accommodatie (49%)</i>                        |
| 7.                     | <i>grootte van de klassen (49%)</i>              |
| 8.                     | <i>mate van mentale inspanning (49%)</i>         |
| 9.                     | <i>herstel na het weekend (46%)</i>              |
| 10.                    | <i>geschiktheid gebouw als werkplek (43%)</i>    |
| 11.                    | <i>beloning (40%)</i>                            |
| 12.                    | <i>onderhoud van het gebouw (37%)</i>            |
| 13.                    | <i>gelegenheid tot bijhouden vakkennis (37%)</i> |

### Intermezzo: Hoe relevant is 'significant'?

Een significant verschil geeft aan dat mag worden aangenomen dat twee scores zeer waarschijnlijk van elkaar verschillen. Of dat verschil 'groot' genoeg is, is ter beoordeling van de beleidsmakers.

## Vergelijking naar leeftijdscategorie

In deze paragraaf wordt een overzicht gegeven van de tevredenheid van medewerkers van Libanon Lyceum op basis van een indeling in leeftijdscategorieën.

In de tabel hieronder staan voor de belangrijkste onderwerpen in de vragenlijst de rapportcijfers vermeld voor de onderscheiden leeftijdscategorieën. Op basis van de rapportcijfers is een profielscore verkregen. (Zie de vorige paragraaf voor een nadere omschrijving hiervan.) In de grafiek worden 'significante' verschillen aangeduid met een of twee asterisken (\*).

(62%), geschiktheid gebouw als werkplek (57%) en accommodatie (52%)

Subgroep '55 jaar of ouder' heeft als belangrijkste kritiekpunten: piekbelasting (75%), werkdruk (63%), niveau van de leerlingen (42%), ervaringen met nieuwe plannen (42%) en geschiktheid gebouw als werkplek (38%)

## Nauwelijks verschillen in beoordeling

De mening van de medewerkers uit de bestudeerde categorieën wijkt op geen van de achttien onderwerpen sterk van elkaar af.

Van de vijf categorieën medewerkers van onze school worden hieronder de belangrijkste aandachtspunten genoemd.

## Belangrijkste aandachtspunten voor de vijf leeftijdscategorieën

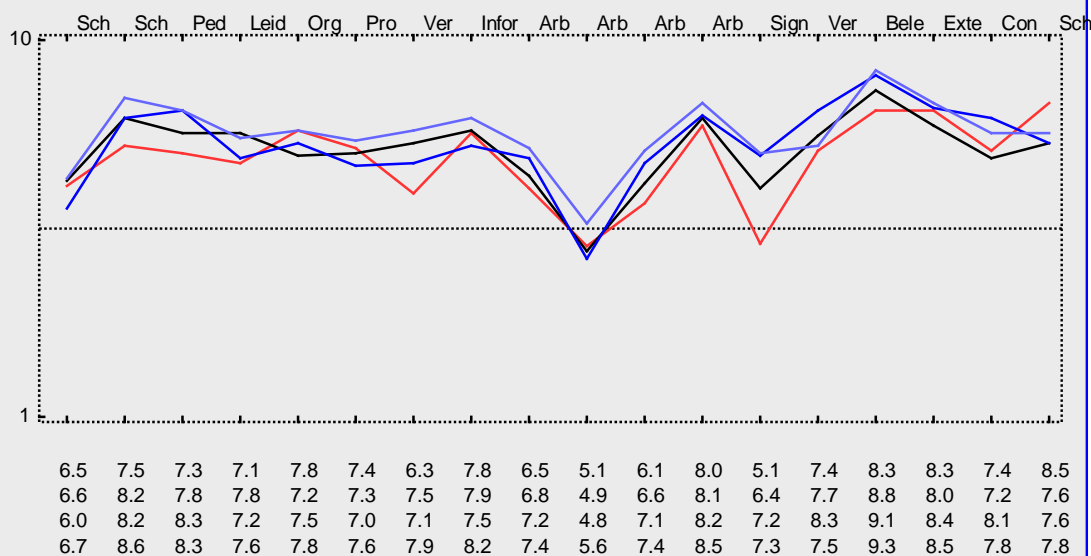
Subgroep 'Jonger dan 25 jaar' bevat onvoldoende respondenten. Eventuele aandachtspunten worden niet afgedrukt.

Subgroep '25 - 34 jaar' is het meest ontevreden over: werkdruk (75%), niveau van de leerlingen (67%), piekbelasting (67%), herstel na het weekend (67%) en grootte van de klassen (58%)

De belangrijkste aandachtspunten voor de subgroep 35 - 44 jaar zijn: piekbelasting (89%), werkdruk (78%), niveau van de leerlingen (67%), mate van mentale inspanning (67%) en sanitaire voorzieningen (56%)

Subgroep '45 - 54 jaar' is het meest ontevreden over: piekbelasting (95%), werkdruk (81%), sanitaire voorzieningen

Profiel leeftijdsgroepen



1) Niet afgedrukt: onvoldoende respondenten



## Vergelijking naar functiegroep

In deze paragraaf wordt in de vorm van een samenvatting een overzicht gegeven van de tevredenheid van de medewerkers van Libanon Lyceum ingedeeld naar functiegroep. In de tabel hiernaast staan voor de belangrijkste onderwerpen in de vragenlijst de rapportcijfers vermeld. Op basis van de rapportcijfers is een profielscore verkregen. (Zie de vorige paragraaf voor een nadere omschrijving hiervan.) In de grafiek worden 'significante' verschillen aangeduid met een of twee asteriskjes (\*).

### Drie belangrijke verschillen in waardering

De mening van de medewerkers wijkt sterk af voor de volgende drie onderwerpen: 'pedagogisch klimaat' ( $p=0.00$ ), 'arbeidsinhoud' ( $p=0.00$ ) en 'arbeidsomstandigheden' ( $p=0.00$ ). Tussen haakjes staat steeds de overschrijdingskans vermeld.

In alle gevallen zijn de medewerkers uit de categorie OOP meer tevreden.

Van twee onderscheiden functiecategorieën worden hieronder de belangrijkste aandachtspunten in tabelvorm gepresenteerd.

| Aandachtspunten OOP: |  |
|----------------------|--|
| 1.                   | <i>werkdruk (69%)</i>                    |
| 2.                   | <i>piekbelasting (69%)</i>               |
| 3.                   | <i>sanitaire voorzieningen (46%)</i>     |
| 4.                   | <i>opvang bij ziekte (46%)</i>           |
| 5.                   | <i>mate van mentale inspanning (46%)</i> |
| 6.                   | <i>ontplooiingsmogelijkheden (38%)</i>   |

Naast de hierboven genoemde aandachtspunten scoort de school naar mening de medewerkers uit de categorie OOP hoog voor wat betreft de tevredenheid over de onderdelen sfeer (100%), duidelijkheid van de schoolregels (100%), aanpak van schoolverzuim (100%), veiligheid van het gebouw (92%) en naleving van de schoolregels (92%). Tussen haakjes staat steeds het percentage tevreden medewerkers vermeld.

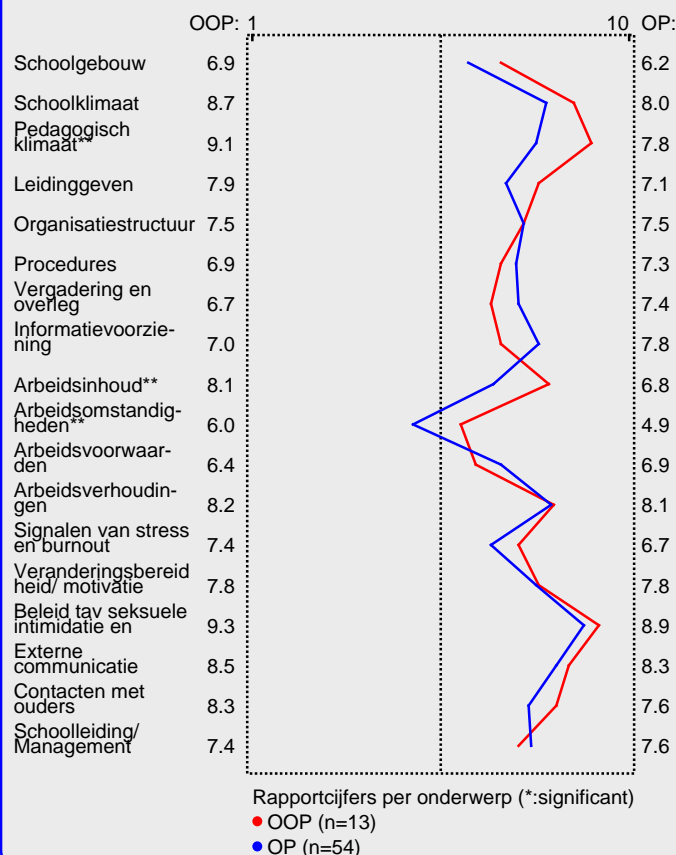
De school wordt door de medewerkers uit de categorie OP erg gewaardeerd voor wat betreft aanpak van schoolverzuim (94%), contact met leerlingen (94%), de uitdaging van het werk (94%), duidelijkheid van de schoolregels (91%) en omgang tussen leerlingen en docenten (91%).

De aandachtspunten voor de categorie OP staan hieronder vermeld.

### Intermezzo: Hoe relevant is 'significant'?

Een significant verschil geeft aan dat mag worden aangenomen dat twee scores zeer waarschijnlijk van elkaar verschillen. Of dat verschil 'groot' genoeg is, is ter beoordeling van de beleidsmakers.

### Profiel OOP/OP



### Aandachtspunten OP:

|     |  |
|-----|--|
| 1.  | <i>piekbelasting (81%)</i>                       |
| 2.  | <i>werkdruk (70%)</i>                            |
| 3.  | <i>niveau van de leerlingen (59%)</i>            |
| 4.  | <i>grootte van de klassen (52%)</i>              |
| 5.  | <i>geschiktheid gebouw als werkplek (48%)</i>    |
| 6.  | <i>accommodatie (48%)</i>                        |
| 7.  | <i>sanitaire voorzieningen (46%)</i>             |
| 8.  | <i>outillage werkruimtes (41%)</i>               |
| 9.  | <i>mate van mentale inspanning (39%)</i>         |
| 10. | <i>ervaringen met nieuwe plannen (39%)</i>       |
| 11. | <i>onderhoud van het gebouw (37%)</i>            |
| 12. | <i>gelegenheid tot bijhouden vakkennis (37%)</i> |
| 13. | <i>herstel na het weekend (37%)</i>              |
| 14. | <i>beloning (35%)</i>                            |

## Beleid

In het voorgaande is beschreven welke aspecten van het onderwijs de medewerkers van onze school het belangrijkste vinden (pagina 1). Daarnaast is gemeten hoe tevreden zij zijn over deze onderwerpen (de rapportcijfers op pagina 3). Als de medewerkers over belangrijke onderwerpen zeer tevreden zijn (meer tevreden dan gemiddeld) dan kan de school zich op die onderwerpen profileren. Als zij echter over belangrijke onderwerpen niet zo tevreden zijn dan is zo'n onderwerp een aandachtspunt voor beleid. In de grafiek op deze pagina worden de achttien onderwerpen afgebeeld naar de mate waarin ze belangrijk worden gevonden en de mate waarin de medewerkers er tevreden over zijn.

De school kan zich profileren op zeven aspecten, te weten:

'Schoolklimaat', 'Pedagogisch klimaat', 'Leidinggeven', 'Arbeidsinhoud', 'Arbeidsverhoudingen', 'Beleid tav seksuele intimidatie en agressie' en 'Schoolleiding/ Management'.

Drie belangrijke aandachtspunten voor beleid op onze school zijn: 'Arbeidsomstandigheden', 'Arbeidsvoorwaarden' en 'Stress en burnout'.

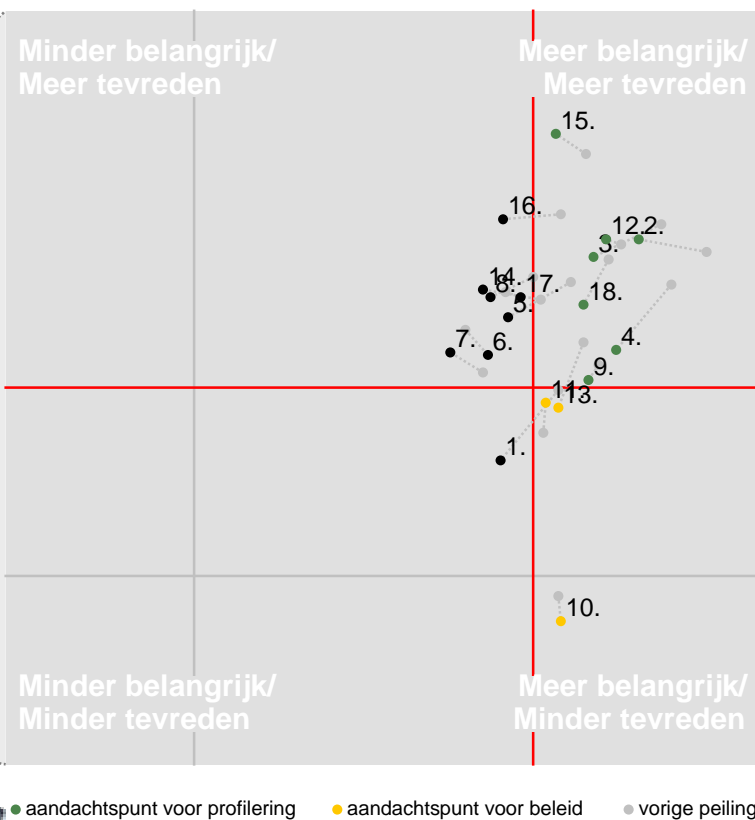
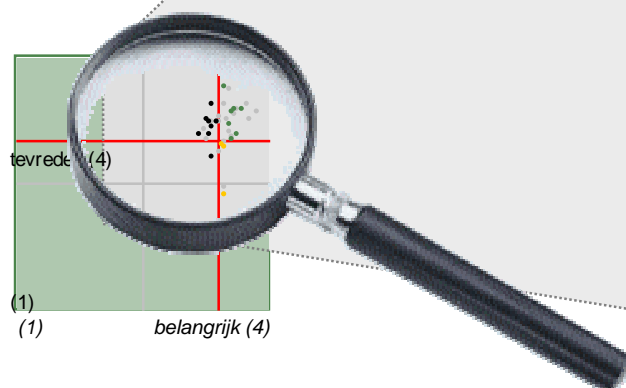
Ten opzichte van de vorige peiling is een nieuw aandachtspunt voor beleid geconstateerd.

Een opvallende verslechtering is te bespeuren ten aanzien van 'Stress en burnout'. Dit was bij de vorige peiling nog een punt voor profilering.

### Satisfactie-Prioriteiten matrix

De nummers in de puntenwolk verwijzen naar:

1. Schoolgebouw
2. Schoolklimaat
3. Pedagogisch klimaat
4. Leidinggeven
5. Organisatiestructuur
6. Procedures
7. Vergadering en overleg
8. Informatievoorziening
9. Arbeidsinhoud
10. Arbeidsomstandigheden
11. Arbeidsvoorwaarden
12. Arbeidsverhoudingen
13. Stress en burnout
14. Veranderingsbereidheid/ motivatie
15. Beleid tav seksuele intimidatie en agressie
16. Externe communicatie
17. Contacten met ouders
18. Schoolleiding/ Management



## Conclusie

Tenslotte volgt in de vorm van een tabel een overzicht van de belangrijkste plus- en minpunten van onze school.

In de onderstaande tabel wordt onder 'pluspunten' een overzicht gegeven van de onderwerpen waarop de school door zeer veel medewerkers positief gewaardeerd wordt. Tussen haakjes staat het percentage personeelsleden vermeld dat

'tevreden' over het desbetreffende onderwerp is. Daarnaast wordt een overzicht gegeven van de punten waarover veel medewerkers ontevreden waren, met daar achter het percentage ontevredenen.

(Alleen de eerste veertig plus- of kritiekpunten van de gevonden 84 worden afgedrukt.)

|     | Pluspunten van onze school:                          | Kritiekpunten op onze school:                 |
|-----|--|---|
| 1.  | <i>aanpak schoolverzuim (96%)</i>                    | <i>piekbelasting (80%)</i>                    |
| 2.  | <i>contact met leerlingen (94%)</i>                  | <i>werkdruk (71%)</i>                         |
| 3.  | <i>duidelijkheid schoolregels (93%)</i>              | <i>niveau van de leerlingen (60%)</i>         |
| 4.  | <i>uitdaging (93%)</i>                               | <i>grootte van de klassen (53%)</i>           |
| 5.  | <i>omgang leerlingen en docenten (91%)</i>           | <i>sanitaire voorzieningen (44%)</i>          |
| 6.  | <i>sfeer (90%)</i>                                   | <i>geschiktheid gebouw als werkplek (43%)</i> |
| 7.  | <i>aandacht normen en waarden (90%)</i>              | <i>accommodatie (40%)</i>                     |
| 8.  | <i>helderheid structuur schoolorganisatie (90%)</i>  | <i>mate van mentale inspanning (40%)</i>      |
| 9.  | <i>informatievoorziening op school (90%)</i>         | <i>ervaringen met nieuwe plannen (39%)</i>    |
| 10. | <i>overeenkomst werk met verwachtingen (90%)</i>     | -   |
| 11. | <i>relatie OP en OOP (90%)</i>                       | -   |
| 12. | <i>aandacht voor ongewenste aanrakingen (90%)</i>    | -   |
| 13. | <i>aandacht voor fysiek geweld (90%)</i>             | -   |
| 14. | <i>informatie om werk uit te oefenen (89%)</i>       | -   |
| 15. | <i>relatie met collega's (89%)</i>                   | -   |
| 16. | <i>aandacht voor ongewenste opmerkingen (89%)</i>    | -   |
| 17. | <i>imago van de school (89%)</i>                     | -   |
| 18. | <i>formele contacten met ouders (88%)</i>            | -   |
| 19. | <i>veiligheid van het gebouw (87%)</i>               | -   |
| 20. | <i>afstand met direct leidinggevende (87%)</i>       | -   |
| 21. | <i>respect in omgang met collega's (87%)</i>         | -   |
| 22. | <i>plezier in schoolgaan (87%)</i>                   | -   |
| 23. | <i>rust en orde op school (86%)</i>                  | -   |
| 24. | <i>waardering door collega's (86%)</i>               | -   |
| 25. | <i>rekening met individuele wensen (86%)</i>         | -   |
| 26. | <i>veiligheid op school (86%)</i>                    | -   |
| 27. | <i>uitdragen identiteit (86%)</i>                    | -   |
| 28. | <i>organisatie van de school (84%)</i>               | -   |
| 29. | <i>bekend met relevante ontwikkelingen (84%)</i>     | -   |
| 30. | <i>inzet vernieuwingsprocessen (84%)</i>             | -   |
| 31. | <i>aandacht voor psychisch/ verbaal geweld (84%)</i> | -   |
| 32. | <i>naleving schoolregels (83%)</i>                   | -   |
| 33. | <i>begeleiding bij gedragsproblemen (83%)</i>        | -   |
| 34. | <i>helderheid regels (83%)</i>                       | -   |
| 35. | <i>tijdigheid informatie (83%)</i>                   | -   |
| 36. | <i>sociaal vangnet op school (83%)</i>               | -   |
| 37. | <i>interesse in werk (83%)</i>                       | -   |
| 38. | <i>kritisch volgen van onderwijs (82%)</i>           | -   |
| 39. | <i>openheid communicatie (81%)</i>                   | -   |
| 40. | <i>begeleiding bij leerproblemen (81%)</i>           | -   |

Dit document werd automatisch gegenereerd met behulp van het computerprogramma impactX van BvPO.