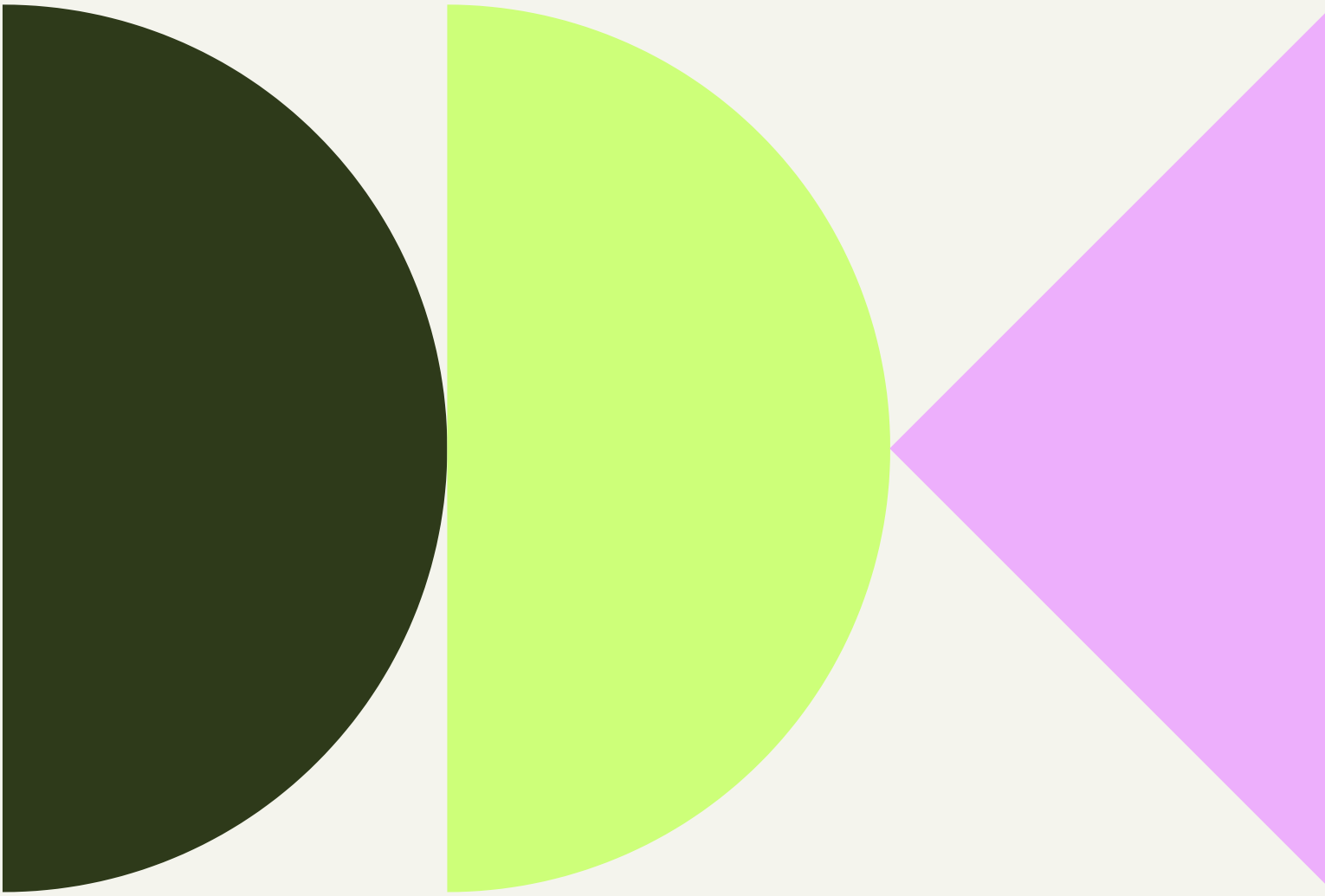
DUO-Onderwijs

Stichtingsrapportage Medewerkersonderzoek



Stichtingsrapportage
Hub Noord Brabant

Utrecht, juli 2026

duo-onderwijs.nl

Dit rapport is opgesteld door DUO-Onderwijs in opdracht van Hub Noord Brabant.

DUO-Onderwijs
Anne Besuijen

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 Hub Noord Brabant 9
3.1.1 Algemene tevredenheid 9
3.1.2 Positieve en negatieve punten 10
3.1.3 Eigen bijdrage aan het succes van de school 11
3.1.4 Tevredenheid over de thema's 12
3.1.5 Benchmark (voortgezet) speciaal onderwijs 16
3.1.6 Verbeterprioriteiten 17
3.1.7 De bevlogenheid van de medewerkers 20
3.1.8 Loyaliteit - school 21
3.1.9 Loyaliteit - Hub Noord-Brabant 23
3.1.10 Professionaliteit van de cultuur 25
3.2 Thema's nader bekeken 27
3.2.1 Inhoud van het werk 27
3.2.2 Werkomstandigheden 28
3.2.3 Persoonlijke ontwikkeling 29
3.2.4 Direct leidinggevende 30
3.2.5 Samenwerking 31
3.2.6 Communicatie 32
3.2.7 DWO 33
3.2.8 Informatieverstrekking 34
3.2.9 Feedback 35
3.2.10 Sfeer 36
3.2.11 Ongewenst gedrag 37
3.2.12 Schoolcultuur 42
3.2.13 Besluitvorming 43
3.2.14 Onderwijs 44
3.2.15 Werkdruk 45
3.2.16 Ondersteuning/diensten 47
3.2.17 ICT 48
4. Achtergrondkenmerken van de medewerkers 49
5. Uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken 50
Bijlage - Vertaaltabellen 57

1. Inleiding

Hub Noord Brabant wil inzicht in de tevredenheid, de betrokkenheid en de motivatie van de medewerkers van de scholen. Tegen deze achtergrond heeft Hub Noord Brabant in juni en juli 2026 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 Hub Noord Brabant ervaren en hoe tevreden zij daarmee zijn.*
- *Achterhalen hoe betrokken en gemotiveerd de medewerkers van de scholen van Hub Noord Brabant zijn.*
- *Achterhalen hoe Hub Noord Brabant scoort ten opzichte van de landelijke (V)SO-cijfers.*
- *Achterhalen wat de verbeterpunten voor de scholen van Hub Noord Brabant 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 Hub Noord Brabant 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. Hub Noord Brabant heeft de mogelijkheid gekregen om de terminologie van de vragenlijst aan te passen aan de terminologie die op de scholen wordt gebruikt. Daarnaast heeft Hub Noord Brabant gebruik gemaakt van de mogelijkheid om schoolspecifieke vragen toe te voegen (het Pluspakket).

Onderzoeksmethode

De medewerkers van de scholen van Hub Noord Brabant 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 drie 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 525 medewerkers van Hub Noord Brabant en de onderliggende scholen. Uiteindelijk hebben 431 medewerkers de vragenlijst ingevuld, wat een respons oplevert van 82%. De respons is als volgt verdeeld over de scholen:

School	Aantal uitgenodigde medewerkers	Aantal ingevulde vragenlijsten	Responspercentage
Hub Noord Brabant	*525*	*431*	*82%*
Bestuursbureau	8	5	63%
SBO De Wissel	27	23	85%
vestiging Boxtel	38	28	74%
vestiging Oss	77	65	84%
vestiging Rosmalen	198	161	81%
vestiging Stedelijk VSO	87	77	89%
vestiging Veghel	90	72	80%

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-Onderwijs 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 bevlogenheid van de medewerkers
Aan de hand van een aantal vragen delen we de medewerkers van de scholen van Hub Noord Brabant 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 Hub Noord Brabant. 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 Hub Noord Brabant, vanuit het perspectief van de medewerkers. We onderscheiden verschillende dimensies wat betreft de professionaliteit van de cultuur. Zie paragraaf 3.1.10 van deze rapportage.

2. Samenvatting

2.1 Belangrijkste resultaten

Respons

Van de 525 medewerkers van de scholen van Hub Noord Brabant die een uitnodiging hebben ontvangen, hebben uiteindelijk 431 medewerkers de vragenlijst ingevuld. Dit levert een respons op van 82%.

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 Hub Noord Brabant. Hieronder zijn de resultaten van Hub Noord Brabant weergegeven, afgezet tegen de benchmark en tegen de vorige meting. Hub Noord Brabant scoort **nagenoeg gelijk** aan de benchmark (V)SO. Ten opzichte van de meting in 2024 scoort Hub Noord Brabant **vergelijkbaar**.

Per saldo tevreden

Hub Noord Brabant		Benchmark (V)SO		Hub Noord Brabant 2024	
8.5		8.3		8.3	
NEGATIEF	POSITIEF	NEGATIEF	POSITIEF	NEGATIEF	POSITIEF
4%	94%	4%	91%	4%	90%

Loyaliteit - Net Promotor Score

We meten de loyaliteit van de medewerkers van de scholen van Hub Noord Brabant 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 zult aanraden om bij uw school te komen werken?'*. Hierbij staat een 0 voor 'ik zou de school beslist niet aanraden' en een 10 voor 'ik zou 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) Hub Noord Brabant weergegeven, afgezet tegen de benchmark en tegen de vorige meting. Hub Noord Brabant scoort **hoger** dan de benchmark (V)SO. Ten opzichte van de meting in 2024 scoort Hub Noord Brabant **hoger**.

Net Promotor Score

Hub Noord Brabant		Benchmark (V)SO		Hub Noord Brabant 2024	
+31		+19		+21	
(EXTREME) DETRACTORS	PROMOTORS	(EXTREME) DETRACTORS	PROMOTORS	(EXTREME) DETRACTORS	PROMOTORS
7%	38%	12%	31%	12%	33%

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
Sfeer	8.7	8.2	++	1 %	94 %	Sterke punten
Direct leidinggevende	8.6	8.3	+	2 %	91 %	Sterke punten
Inhoud van het werk	8.4	8.2	o	2 %	95 %	Sterke punten
Persoonlijke ontwikkeling	7.9	7.7	o	4 %	85 %	Niet te positioneren
Samenwerking	7.8	7.9	o	3 %	84 %	Aandachtspunten
Onderwijs	7.6	7.7	o	4 %	80 %	Aandachtspunten
Werkomstandigheden	7.6	7.8	o	8 %	82 %	Aandachtspunten
Werkdruk	7.3	6.9	+	9 %	78 %	Aandachtspunten
Communicatie	7.0	6.9	o	9 %	68 %	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.
- Hub Noord Brabant 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 bevlogenheid van medewerkers

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

Bevlogenheid - van koplopers tot plakkers



In de onderstaande tabel vergelijken we de resultaten van Hub Noord Brabant met de benchmarkcijfers.

	Koplopers	Drijvende krachten	Jobhoppers	Weglopers	Plakkers
Hub Noord Brabant	**6%**	**84%**	**6%**	**1%**	**3%**
Benchmark (V)SO	7%	78%	10%	2%	3%
Hub Noord Brabant 2024	6%	80%	12%	1%	2%

Professionaliteit van de cultuur

We geven zicht op de professionaliteit van de cultuur bij Hub Noord Brabant, vanuit het perspectief van de medewerkers. Hieronder zijn de resultaten van Hub Noord Brabant weergegeven, afgezet tegen de benchmark en tegen de vorige meting. Hub Noord Brabant scoort **nagenoeg gelijk** aan de benchmark (V)SO. Ten opzichte van de meting in 2024 scoort Hub Noord Brabant **hoger**.

Professionaliteit van de cultuur

Hub Noord Brabant	Benchmark (V)SO	Hub Noord Brabant 2024
7.6	7.4	7.2

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
Inhoud van het werk	Werk is afwisselend	8.9
Inhoud van het werk	Werk is uitdagend	8.8
Sfeer	Plezierige sfeer binnen team/afdeling	8.7
Sfeer	Gevoel van collegialiteit	8.6
Direct leidinggevende	Steunt medewerkers wanneer nodig	8.6

Minst tevreden

Thema	Aspect	Score
Werkomstandigheden	Huisvesting	6.1
Werkdruk	Extra werk door personeelswisselingen in team/afdeling	6.2
Werkdruk	Tijd voor begeleiden zorgleerlingen	6.3
Communicatie	Open en eerlijke communicatie	6.8
Werkdruk	Voldoende invloed op werkdruk	6.8

2.2 Conclusies

In de voorgaande paragraaf zijn de resultaten van Hub Noord Brabant 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 Hub Noord Brabant zeer tevreden met hun werk (8.5). Hub Noord Brabant scoort hiermee (nagenoeg) gelijk aan de benchmark (voortgezet) speciaal onderwijs (8.3). Ten opzichte van de meting in 2024 scoort Hub Noord Brabant (nagenoeg) gelijk (8.3).

De medewerkers zijn (zeer) tevreden over de thema's: sfeer, direct leidinggevende, inhoud van het werk, persoonlijke ontwikkeling, samenwerking, onderwijs en werkomstandigheden. De volgende thema's scoren (sterk) hoger dan de benchmark (voortgezet) speciaal onderwijs: sfeer, direct leidinggevende en werkdruk.
In vergelijking met de meting in 2024 scoort Hub Noord Brabant hoger op de volgende thema's: werkdruk en communicatie.

Verder zien we dat 38% van de medewerkers hun school actief zou aanbevelen als interessante werkgever (promotors), terwijl 7% 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 **+31**. Hub Noord Brabant scoort daarmee hoger dan de benchmark (voortgezet) speciaal onderwijs (+19). Ten opzichte van de meting in 2024 scoort Hub Noord Brabant hoger (+21).

Tot slot zijn de medewerkers van Hub Noord Brabant tevreden over de professionaliteit van de cultuur (7.6). Hub Noord Brabant scoort daarmee (nagenoeg) gelijk aan de benchmark (voortgezet) speciaal onderwijs (7.4). Ten opzichte van de meting in 2024 scoort de professionaliteit van de cultuur binnen Hub Noord Brabant hoger (7.2).

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 Hub Noord Brabant 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. Onderzoeksresultaten

3.1 Overall beeld van Hub Noord Brabant

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 de benchmark en tegen de vorige meting), gevolgd door een grafiek met de resultaten op de overige stellingen.

Per saldo tevreden

Hub Noord Brabant	Benchmark (V)SO	Hub Noord Brabant 2024
8.5	8.3	8.3
NEGATIEF 4% / POSITIEF 94%	NEGATIEF 4% / POSITIEF 91%	NEGATIEF 4% / POSITIEF 90%



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.

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 collega's/medewerkers	24%
Werken met deze specifieke doelgroep	19%
Omgang/contact met de leerlingen	18%
Prettige (werk)sfeer	13%
Afwisseling van werkzaamheden	4%
Werkzaamheden/inhoud van het werk	4%
Vrijheid in het werk/zelf kunnen inrichten van de lessen	3%
Betekenisvol/kennis delen	3%
Waardering/vertrouwen krijgen/betrokkenheid	2%

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

Meest gegeven antwoorden	%
Administratie	16%
Hoge werkdruk/prestatiedruk/te veel extra taken	11%
Slechte communicatie/samenwerking	9%
(Bijna) niets/weet ik niet	7%
Beslissingen vanuit de directie/beslissingen zonder overleg	6%
Weing vrijheid/flexibiliteit	6%
Het gebouw	4%
Te grote klassen/school/organisatie	3%
Ongemotiveerde leerlingen/gedrag van sommige leerlingen	3%
Weinig structuur/onduidelijkheid	3%
Salaris/weinig waardering/vertrouwen	3%
Te veel veranderingen/ontwikkelingen/(onderwijs)vernieuwingen	2%
Stroperigheid (bijv. in besluitvorming	2%
Vergaderingen	2%

3.1.3 Eigen bijdrage aan het succes van de school

Daarnaast hebben we de medewerkers de volgende twee open vragen (zonder voorgecodeerde antwoordcategorieën) voorgelegd. In de onderstaande twee tabellen staan de antwoorden die door relatief veel medewerkers zijn gegeven.

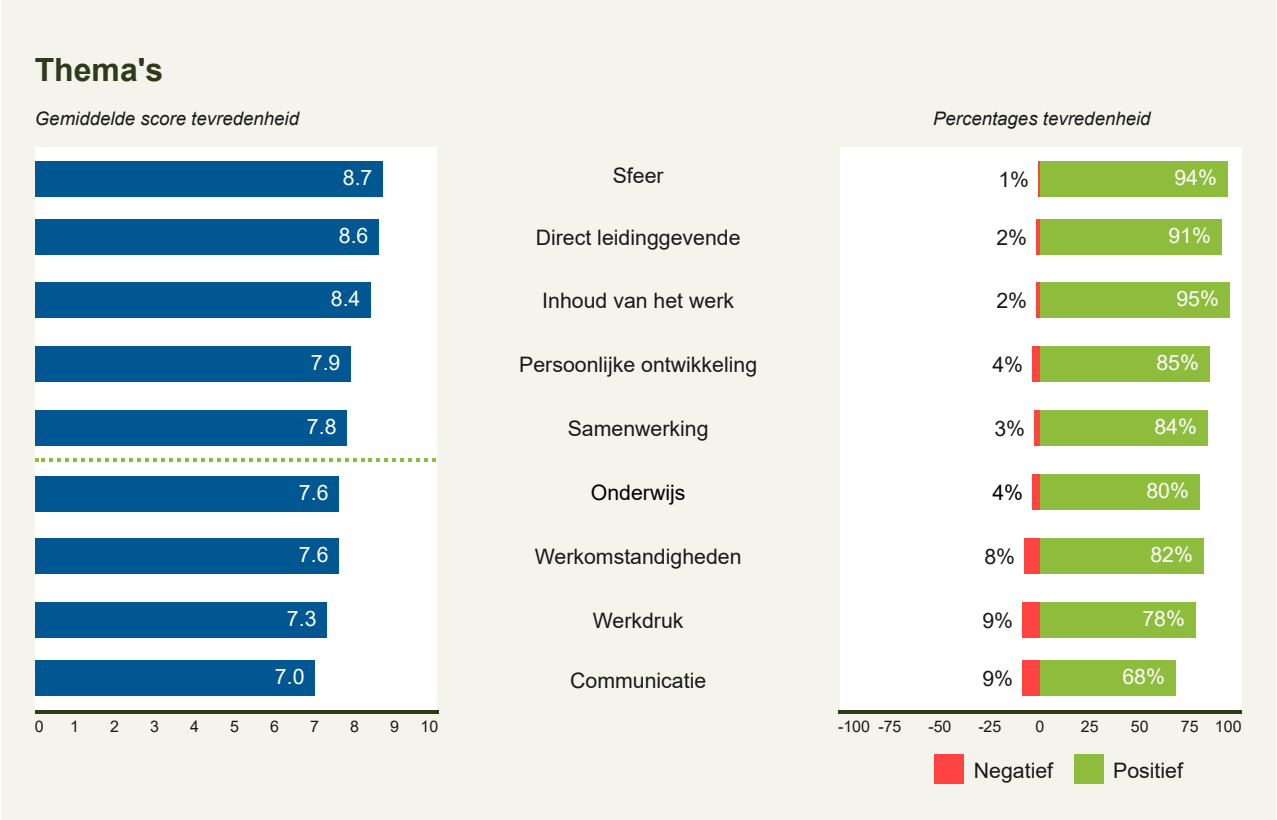
Kunt u drie acties/activiteiten noemen die u zelf zou kunnen oppakken waardoor uw school (nog) beter gaat functioneren?

Meest gegeven antwoorden	%
Meer van elkaar leren (feedback/intervisie/expertise delen)	15%
Collegialiteit/teambuilding/samenwerking bevorderen	8%
Communicatie verbeteren	7%
Werkplek/lokaal schoon/netjes houden/goed inrichten	5%
Trainingen/cursussen/bijscholing volgen	3%
Beter plannen	3%
Lessen/onderwijs verbeteren	3%
Initiatief nemen/deelnemen aan werkgroep	3%
Persoonlijk evenwicht in de gaten houden/positief blijven	3%
Geen/weet ik niet	3%
Beter gebruik maken van ICT (in lessen en in communicatie)	2%

Kunt u drie acties/activiteiten noemen die uw afdeling zou kunnen oppakken waardoor uw school (nog) beter gaat functioneren?

Meest gegeven antwoorden	%
Collegialiteit/samenwerking bevorderen	14%
Meer van elkaar leren (feedback/intervisie/expertise delen/klassenbezoeken)	10%
Communicatie verbeteren	7%
Geen/weet ik niet	6%
Effectiever/korter vergaderen	3%
Beter/meer materialen/gebouw	2%
Aandacht voor omgang met leerlingen	2%
Eigen spullen opruimen/gebouw netjes houden	2%
Verbeteren onderwijs/lessen	2%

3.1.4 Tevredenheid over de thema's



Uitsplitsing naar school

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

	Oss	Veghel	Rosmalen	Boxtel	Hub Noord Brabant
Aantal respondenten	*65*	*72*	*161*	*28*	*431*
Per saldo tevreden	8.6	8.6	8.6	8.1	8.5
Inhoud van het werk	8.3	8.5	8.4	8.3	8.4
Werkomstandigheden	7.4	7.8	8.1	5.8	7.6
Persoonlijke ontwikkeling	8.0	8.1	8.1	7.0	7.9
Direct leidinggevende	8.7	8.8	8.9	7.7	8.6
Samenwerking	8.1	7.5	8.1	7.6	7.8
Communicatie	7.5	6.8	7.1	6.8	7.0
Sfeer	9.1	8.4	9.0	8.3	8.7
Onderwijs	8.1	7.3	7.6	8.2	7.6
Werkdruk	7.9	7.0	7.5	6.7	7.3

	Stedelijk VSO	De Wissel SBO	Bestuursbureau	Hub Noord Brabant
Aantal respondenten	*77*	*23*	*5*	*431*
Per saldo tevreden	8.7	7.4	6.9	8.5
Inhoud van het werk	8.5	7.9	*	8.4
Werkomstandigheden	7.5	6.8	*	7.6
Persoonlijke ontwikkeling	7.8	6.7	*	7.9
Direct leidinggevende	8.5	7.4	*	8.6
Samenwerking	7.6	6.6	*	7.8
Communicatie	7.1	5.0	*	7.0
Sfeer	8.7	7.2	*	8.7
Onderwijs	7.2	7.6	*	7.6
Werkdruk	7.4	5.7	*	7.3

De schaal heeft de volgende betekenis:

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

Vergelijking met de vorige meting

In 2024 heeft Hub Noord Brabant eveneens een Medewerkersonderzoek laten uitvoeren. Hieronder vergelijken we de scores van de huidige meting met de scores uit de meting van 2024.

Hub Noord Brabant scoort op de volgende thema's (sterk) hoger dan de meting in 2024: werkdruk en communicatie.

Thema	2026	2024	Afwijking t.o.v. 2024
Per saldo tevreden	8.5	8.3	o
Inhoud van het werk	8.4	8.2	o
Werkomstandigheden	7.6	7.6	o
Persoonlijke ontwikkeling	7.9	7.9	o
Direct leidinggevende	8.6	8.4	o
Samenwerking	7.8	7.7	o
Communicatie	7.0	6.5	++
Sfeer	8.7	8.6	o
Onderwijs	7.6	7.6	o
Werkdruk	7.3	7.0	+

De schaal heeft de volgende betekenis:

--	sterk lager/slechter dan de meting in 2024 (verschil van 0,5 of meer)
-	lager/slechter dan de meting in 2024 (verschil van 0,3 of 0,4)
o	(ongeveer) gelijk aan de meting in 2024 (verschil van 0,2 of minder)
+	hoger/beter dan de meting in 2024 (verschil van 0,3 of 0,4)
++	sterk hoger/beter dan de meting in 2024 (verschil van 0,5 of meer)

3.1.5 Benchmark (voortgezet) speciaal onderwijs

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

Hub Noord Brabant scoort op de volgende thema's (sterk) hoger dan de benchmark (V)SO: sfeer, direct leidinggevende en werkdruk.

Thema	Hub Noord Brabant	Benchmark (V)SO	Afwijking t.o.v. de benchmark
Per saldo tevreden	8.5	8.3	o
Inhoud van het werk	8.4	8.2	o
Werkomstandigheden	7.6	7.8	o
Persoonlijke ontwikkeling	7.9	7.7	o
Direct leidinggevende	8.6	8.3	+
Samenwerking	7.8	7.9	o
Communicatie	7.0	6.9	o
Sfeer	8.7	8.2	++
Onderwijs	7.6	7.7	o
Werkdruk	7.3	6.9	+

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)
o	(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)

3.1.6 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 Hub Noord Brabant

Hub Noord Brabant 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.

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: Communicatie.

STERKE PUNTEN

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

Dit zijn de sterke punten, de succesfactoren van Hub Noord Brabant: Inhoud van het werk, Direct leidinggevende, Sfeer.

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: Werkomstandigheden, Samenwerking, Onderwijs, Werkdruk.

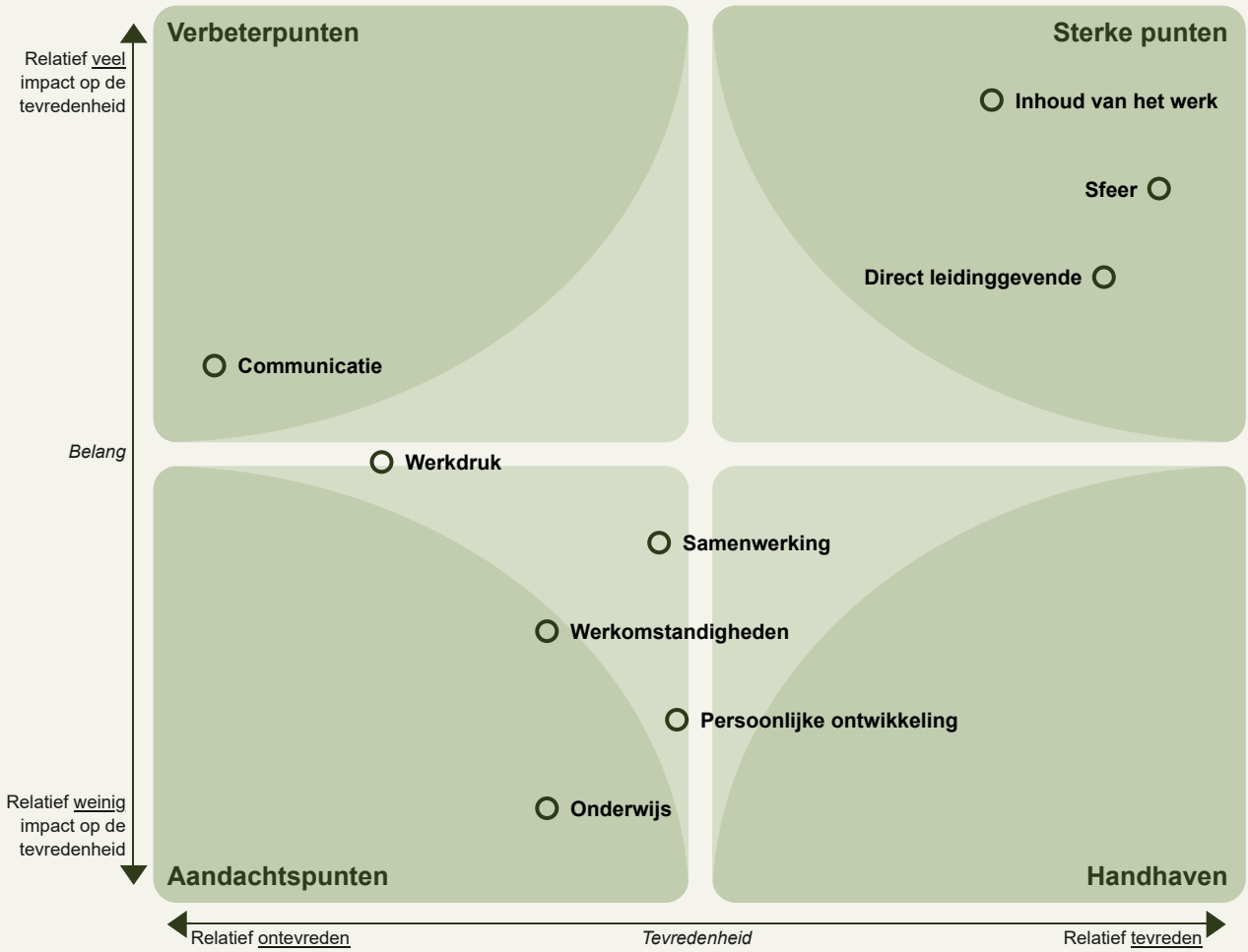
Er kunnen overigens andere redenen zijn om deze thema's toch aan te pakken.

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 Hub Noord Brabant: geen enkel aspect.

Prioriteitenmatrix



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?

3.1.7 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 Hub Noord Brabant zich verdelen over deze vijf categorieën. Tussen haakjes tonen we de cijfers uit de benchmark (V)SO.

Bevlogenheid - van koplopers tot plakkers



KOPLOPERS	DRIJVENDE KRACHTEN	JOBHOPPERS	WEGLOPERS	PLAKKERS
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 Hub Noord Brabant met de benchmarkcijfers.

	Koplopers	Drijvende krachten	Jobhoppers	Weglopers	Plakkers
Hub Noord Brabant	**6%**	**84%**	**6%**	**1%**	**3%**
Benchmark (V)SO	7%	78%	10%	2%	3%
Hub Noord Brabant 2024	6%	80%	12%	1%	2%

3.1.8 Loyaliteit - school

We meten de loyaliteit van de medewerkers van de scholen van Hub Noord Brabant 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 aanbevelen' 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):

- **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.

In het onderstaande figuur bieden we een weergave van deze vier categorieën en berekenen we de NPS voor Hub Noord Brabant.

Loyaliteit

Hoe waarschijnlijk is het (op een schaal van 0 tot 10) dat u anderen zou aanraden om bij uw school te komen werken?

Promotors (9-10)	Passives (7-8)	Detractors (5-6)	Extreme detractors (0-4)
38%	55%	7%	0%
Deze medewerkers zouden de school zeker wel aanbevelen			*Deze medewerkers zouden de school zeker niet aanbevelen*

Uw NPS

+31

Berekeningswijze NPS

De NPS-score geeft de verhouding weer tussen het aandeel promotors en het aandeel (extreme) detractors binnen de school. De NPS-score wordt als volgt berekend:

% promotors -/- % detractors -/- % extreme detractors (38-7-0 = +31).

In de onderstaande tabel vergelijken we de resultaten met de benchmarkcijfers en met de resultaten van de vorige meting. Hub Noord Brabant scoort **hoger** dan de benchmark (V)SO. Ten opzichte van de meting in 2024 scoort Hub Noord Brabant **hoger**.

	% promotors	% passives	% detractors	% extreme detractors	NPS-Score
Hub Noord Brabant	38%	55%	7%	0%	**+31**
Hub Noord Brabant 2024	33%	55%	10%	2%	**+21**
Benchmark (V)SO	31%	57%	10%	2%	**+19**

Uitsplitsing naar school

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

School	NPS
Totaal	+31
Oss	+35
Veghel	+25
Rosmalen	+50
Boxtel	+18
Stedelijk VSO	+20
De Wissel SBO	-47
Bestuursbureau	*

De schaal heeft de volgende betekenis:

Rood = De loyaliteit van medewerkers van deze school is (sterk) lager dan gemiddeld binnen Hub Noord Brabant (verschil van 20 NPS-punten of meer)

Groen = De loyaliteit van medewerkers van deze school is (sterk) hoger dan gemiddeld binnen Hub Noord Brabant (verschil van 20 NPS-punten of meer)

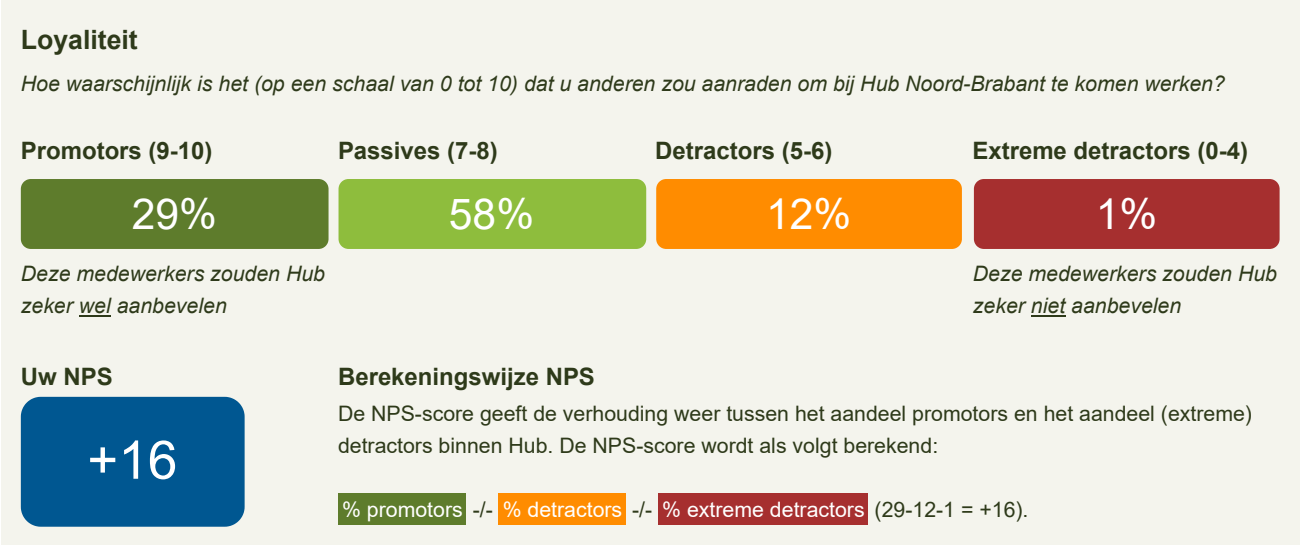
3.1.9 Loyaliteit - Hub Noord-Brabant

We meten de loyaliteit van de medewerkers van de scholen van Hub Noord Brabant 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 Hub Noord-Brabant te komen werken'.* Hierbij staat een 0 voor 'ik zal Hub beslist niet aanbevelen' en een 10 voor 'ik zal Hub 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):

- **Promotors** zijn medewerkers die erg tevreden zijn, erg betrokken zijn bij Hub en hun enthousiasme over Hub (als interessante werkgever) naar anderen uiten;
- **Passives** zijn medewerkers die redelijk tevreden en betrokken zijn, maar ook weer niet zo enthousiast zijn over Hub dat zij Hub (als werkgever) bij anderen promoten;
- **Detractors** zijn niet-loyale, ontevreden medewerkers die mogelijk een bijdrage leveren aan een negatieve beeldvorming over Hub;
- **Extreme detractors** zijn niet-loyale, (erg) ontevreden medewerkers die zich zonder twijfel negatief uiten over Hub.

In het onderstaande figuur bieden we een weergave van deze vier categorieën en berekenen we de NPS voor Hub Noord Brabant.



In de onderstaande tabel vergelijken we de resultaten met de resultaten van de vorige meting. Ten opzichte van de meting in 2024 scoort Hub Noord Brabant **hoger**.

	% promotors	% passives	% detractors	% extreme detractors	NPS-Score
Hub Noord Brabant	29%	58%	12%	1%	**+16**
Hub Noord Brabant 2024	27%	55%	14%	4%	**+9**

Uitsplitsing naar school

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

School	NPS
Totaal	+16
Oss	+10
Veghel	0
Rosmalen	+39
Boxtel	-7
Stedelijk VSO	+14
De Wissel SBO	-45
Bestuursbureau	*

De schaal heeft de volgende betekenis:

Rood = De loyaliteit van medewerkers van deze school is (sterk) lager dan gemiddeld binnen Hub Noord Brabant (verschil van 20 NPS-punten of meer)

Groen = De loyaliteit van medewerkers van deze school is (sterk) hoger dan gemiddeld binnen Hub Noord Brabant (verschil van 20 NPS-punten of meer)

3.1.10 Professionaliteit van de cultuur

In deze paragraaf tonen we de analyse van de professionaliteit van de cultuur binnen de scholen van Hub Noord Brabant 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 Hub Noord Brabant weergegeven, afgezet tegen de benchmark en tegen de vorige meting. Hub Noord Brabant scoort **nagenoeg gelijk** aan de benchmark (V)SO. Ten opzichte van de meting in 2024 scoort Hub Noord Brabant **hoger**.

Professionaliteit van de cultuur

Hub Noord Brabant	Benchmark (V)SO	Hub Noord Brabant 2024
7.6	7.4	7.2

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 Hub Noord Brabant op de verschillende dimensies met de benchmarkcijfers van het (V)SO.

Dimensies	Hub Noord Brabant	Benchmark (V)SO	Afwijking
Professionele besluitvorming	6.9	6.8	o
Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling	8.4	7.5	++
Open cultuur	7.2	7.3	o
Leerling staat centraal	7.6	7.7	o
Eigenaarschap	7.8	7.7	o
Totaal	**7.6**	**7.4**	**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.

Dimensie: Professionele besluitvorming	Hub Noord Brabant
Op mijn school wegen we bij belangrijke besluiten de voor- en nadelen goed tegen elkaar af	7.2
Op mijn school trekken we voldoende tijd uit voor het nemen van belangrijke besluiten	7.0
Op mijn school zorgen we ervoor dat het nemen van belangrijke besluiten soepel verloopt	6.7
Op mijn school worden belangrijke besluiten niet op de lange baan geschoven	6.5
Gemiddelde	**6.9**

Dimensie: Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling	Hub Noord Brabant
Ik kan in mijn werk voldoende nieuwe dingen leren en ervaringen opdoen	8.4
Gemiddelde	**8.4**

Dimensie: Open cultuur	Hub Noord Brabant
De communicatie op mijn school is open en eerlijk	6.8
Op mijn school denken we meer in oplossingen dan in problemen	7.5
Op mijn school spreken we elkaar (positief) kritisch aan op elkaars functioneren	7.0
Op mijn school leren we van gemaakte fouten	7.4
Gemiddelde	**7.2**

Dimensie: Leerling staat centraal	Hub Noord Brabant
Op mijn school halen wij het maximaal haalbare uit de leerling	7.4
Op mijn school staat de kwaliteit van het onderwijs centraal	7.8
Gemiddelde	**7.6**

Dimensie: Eigenaarschap	Hub Noord Brabant
Ik kan voldoende zelf bepalen op welke manier ik mijn taken/werkzaamheden uitvoer	7.9
Ik heb voldoende ruimte om mijn werk/lessen naar eigen inzicht inhoudelijk in te vullen	8.1
Op mijn school komen we de gemaakte afspraken na	7.3
Gemiddelde	**7.8**

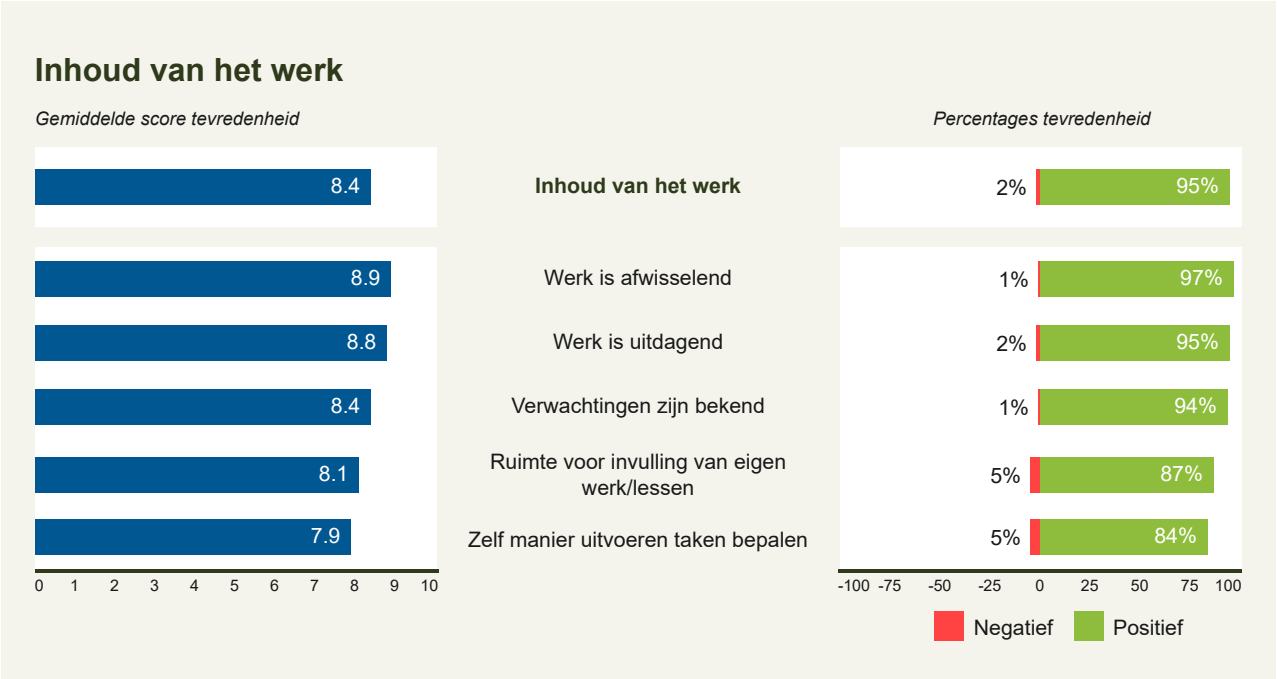
3.2 Thema's nader bekeken

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 hun werk afwisselend is (8.9), dat hun werk uitdagend is (8.8), dat ze weten wat er van hen verwacht wordt (8.4), dat ze voldoende ruimte hebben om hun werk/lessen naar eigen inzicht inhoudelijk in te vullen (8.1) en dat ze voldoende zelf kunnen bepalen op welke manier ze hun taken/activiteiten uitvoeren (7.9).

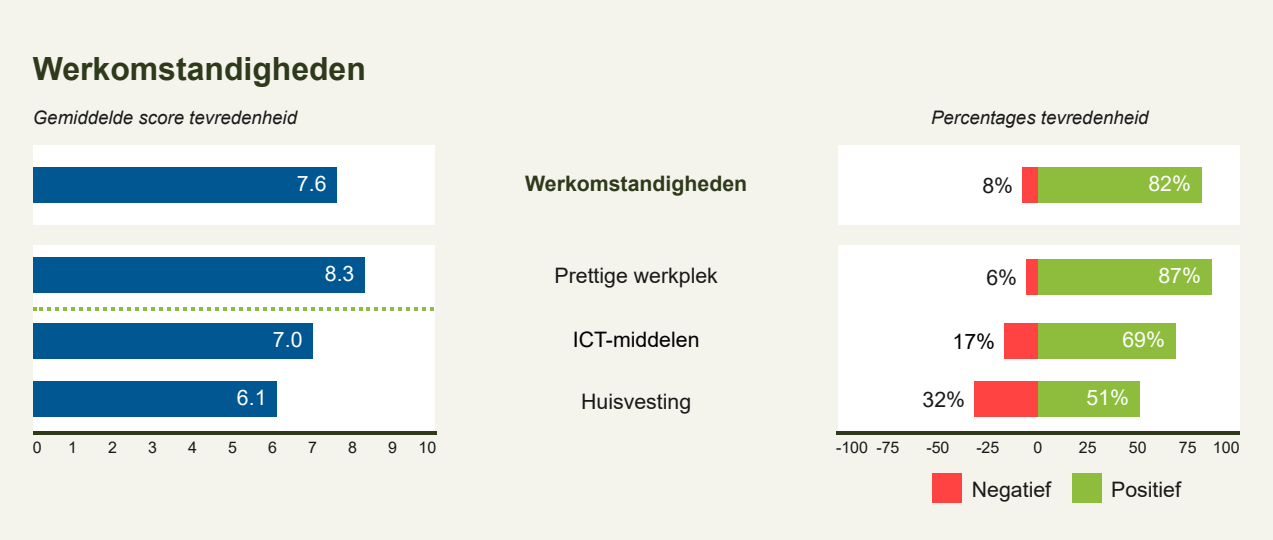
Er zijn geen stellingen waarover (relatief veel) medewerkers negatief gestemd zijn.



3.2.2 Werkomstandigheden

De medewerkers geven in sterke mate aan dat ze een prettige werkplek hebben (8.3).

(Relatief veel) medewerkers zijn van mening dat de school geen goede huisvesting heeft (6.1; 32% negatief).



3.2.3 Persoonlijke ontwikkeling

De medewerkers vinden in sterke mate dat ze in hun werk voldoende nieuwe dingen kunnen leren en ervaringen kunnen opdoen (8.4).

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

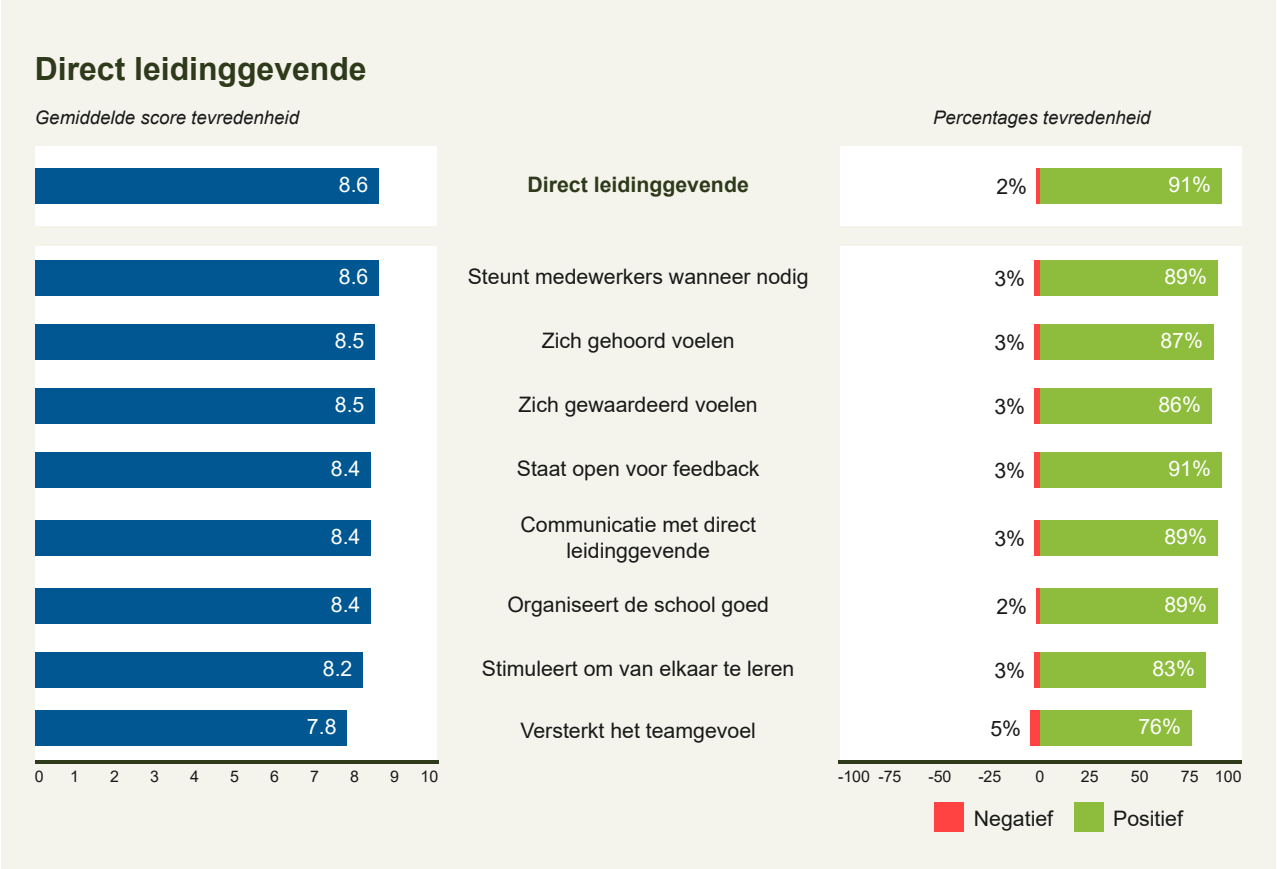


3.2.4 Direct leidinggevende

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

De medewerkers geven in sterke mate aan dat hun direct leidinggevende hen steunt als dat nodig is (8.6), zich gehoord te voelen door hun direct leidinggevende (8.5) en zich gewaardeerd te voelen door hun direct leidinggevende (8.5). Ze vinden in sterke mate dat hun direct leidinggevende openstaat voor feedback (8.4), dat de communicatie met hun direct leidinggevende naar wens verloopt (8.4), dat hun direct leidinggevende de school (althans het onderdeel waar hij/zij voor verantwoordelijk is) goed organiseert (8.4), dat hun direct leidinggevende hen stimuleert van elkaar te leren (8.2) en dat hun direct leidinggevende het teamgevoel versterkt (7.8).

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



3.2.5 Samenwerking

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

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



3.2.6 Communicatie

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

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



3.2.7 DWO

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

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

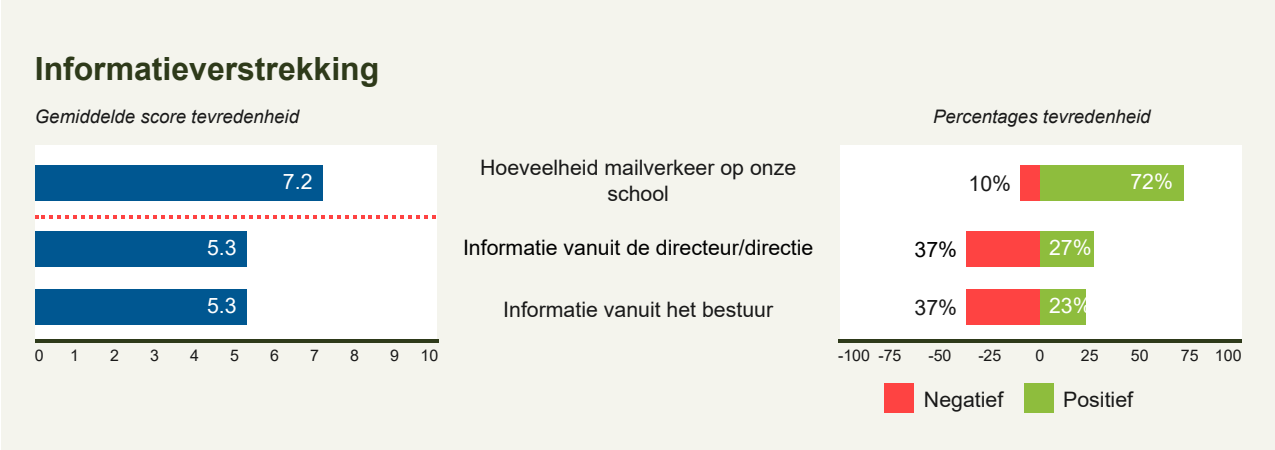




3.2.8 Informatieverstrekking

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

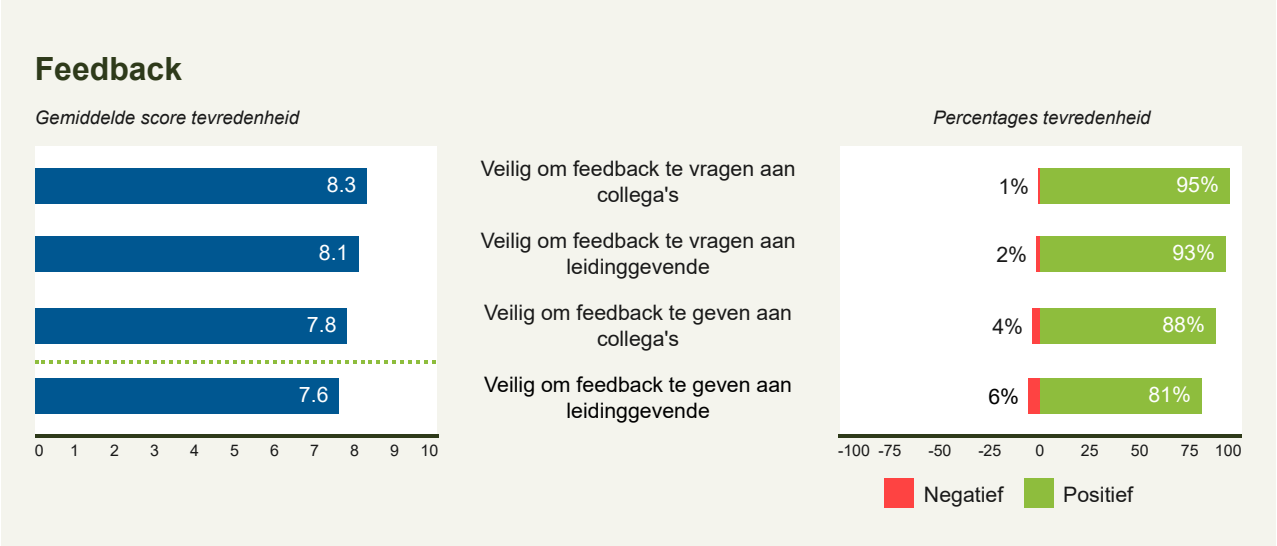
(Relatief veel) medewerkers geven aan dat ze geen behoefte hebben aan meer informatie vanuit het bestuur (5.3; 37% negatief) en dat ze geen behoefte hebben aan meer informatie vanuit de directeur/directie (5.3; 37% negatief).



3.2.9 Feedback

De medewerkers geven in sterke mate aan dat ze zich veilig voelen om feedback te vragen aan hun collega's (8.3), dat ze zich veilig voelen om feedback te vragen aan hun leidinggevende (8.1) en dat ze zich veilig voelen om feedback te geven aan hun collega's (7.8).

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



3.2.10 Sfeer

De medewerkers geven in sterke mate aan dat er een plezierige sfeer binnen hun team/afdeling heerst (8.7) en dat ze een grote mate van collegialiteit ervaren (8.6).

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

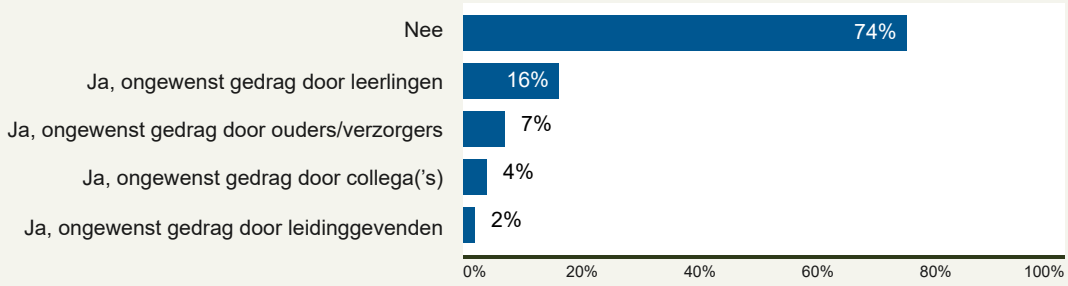


3.2.11 Ongewenst gedrag

We hebben de medewerkers van Hub Noord Brabant een aantal vragen gesteld over ongewenst gedrag op de werkvloer. Onder ongewenst gedrag verstaan we *ongewenste omgangsvormen* (bijvoorbeeld roddelen, belachelijk maken, buitensluiten), *discriminatie* (vanwege geslacht, ras, godsdienst, levensovertuiging, seksuele oriëntatie, herkomst, handicap/beperking, ziekte), *pesten, geweld en agressie* en *seksuele intimidatie*. Bij ongewenst gedrag kan het ook gaan om nog *andere vormen* van gedrag die werknemers zelf als ongewenst ervaren.

We vroegen medewerkers of ze in de afgelopen 12 maanden bij Hub Noord Brabant persoonlijk wel eens geconfronteerd zijn met ongewenst gedrag door leerlingen, ouders/verzorgers, collega's of leidinggevenden. De onderstaande grafiek laat deze resultaten zien.

Bent u zelf in de afgelopen 12 maanden wel eens geconfronteerd met ongewenst gedrag door leerlingen, ouders/verzorgers, collega's en/of leidinggevenden? Het gaat om ongewenst gedrag waar u zelf het slachtoffer van was.
Meerdere antwoorden mogelijk



Vergelijking met de benchmark

In de onderstaande tabel vergelijken we de resultaten op de bovenstaande vraag met de benchmark (V)SO.

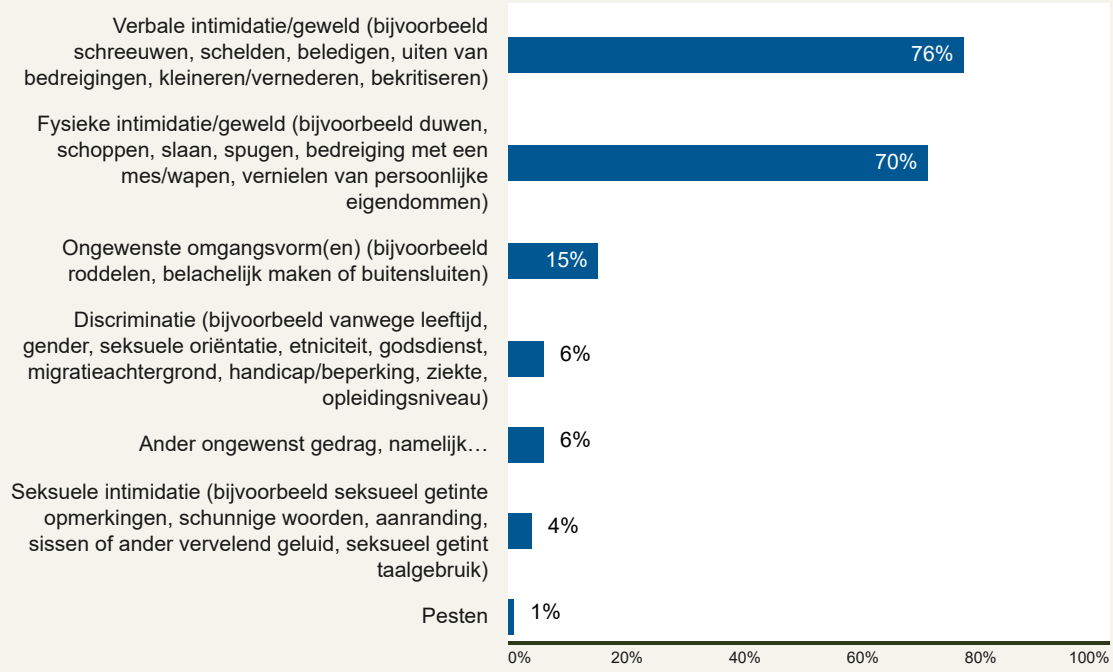
Hoeveelheid medewerkers dat te maken heeft gehad met ongewenst gedrag op de werkvloer.

Ongewenst gedrag door...	Aantal medewerkers	Percentage medewerkers	Benchmark (V)SO
...leerlingen	71	16%	20%
...ouders	30	7%	9%
...collega's	17	4%	7%
...leidinggevenden	9	2%	3%

Ongewenst gedrag door leerlingen

Medewerkers die in het afgelopen jaar te maken hebben gehad met ongewenst gedrag door leerlingen (n=71), hebben we gevraagd met welke vormen van ongewenst gedrag zij te maken hebben gehad. De resultaten van deze vraag tonen we in het onderstaande figuur.

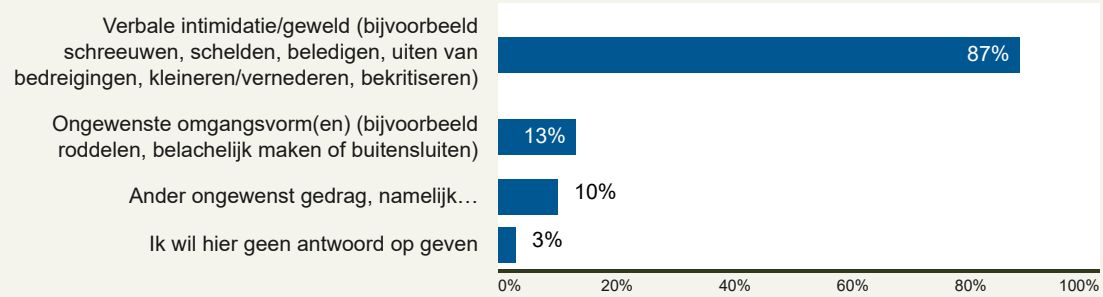
Met welke vorm(en) van ongewenst gedrag van leerlingen heeft u wel eens te maken gehad op school in de afgelopen 12 maanden?
Meerdere keuzes mogelijk.



Ongewenst gedrag door ouders/verzorgers

Medewerkers die in het afgelopen jaar te maken hebben gehad met ongewenst gedrag door ouders/verzorgers (n=30), hebben we gevraagd met welke vormen van ongewenst gedrag zij te maken hebben gehad. De resultaten van deze vraag tonen we in het onderstaande figuur.

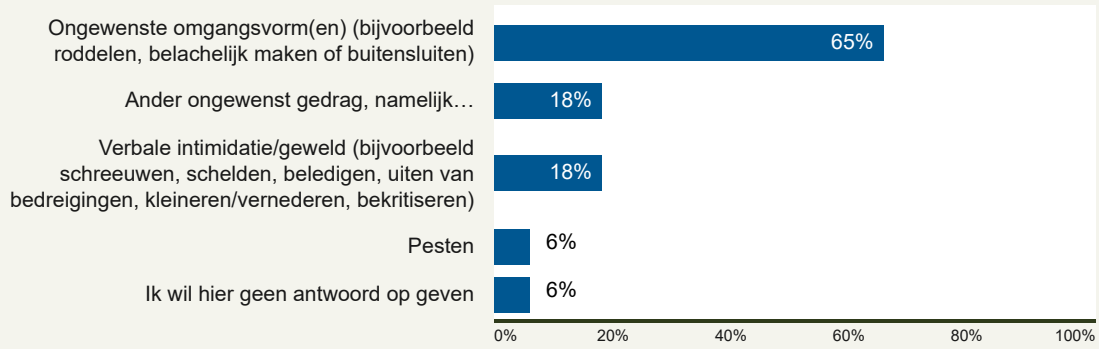
Met welke vorm(en) van ongewenst gedrag van ouders/verzorgers heeft u wel eens te maken gehad op school in de afgelopen 12 maanden?
Meerdere keuzes mogelijk.



Ongewenst gedrag door collega's

Medewerkers die in het afgelopen jaar te maken hebben gehad met ongewenst gedrag door collega's (n=17), hebben we gevraagd met welke vormen van ongewenst gedrag zij te maken hebben gehad. De resultaten van deze vraag tonen we in het onderstaande figuur.

Met welke vorm(en) van ongewenst gedrag van collega's heeft u wel eens te maken gehad op school in de afgelopen 12 maanden?
Meerdere keuzes mogelijk.



Ongewenst gedrag door leidinggevenden

Medewerkers die in het afgelopen jaar te maken hebben gehad met ongewenst gedrag door leidinggevenden (n=9), hebben we gevraagd met welke vormen van ongewenst gedrag zij te maken hebben gehad. De resultaten van deze vraag tonen we in het onderstaande figuur.



3.2.12 Schoolcultuur

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

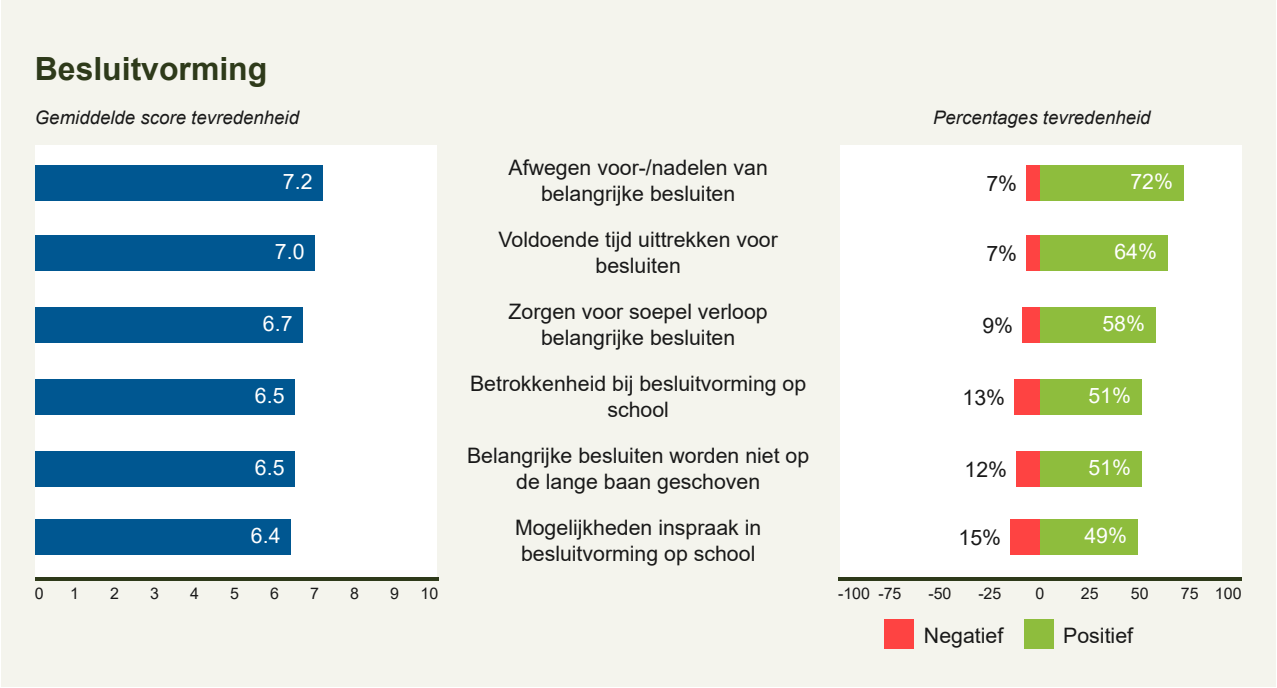
Er zijn geen stellingen waarover (relatief veel) medewerkers negatief gestemd zijn.



3.2.13 Besluitvorming

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

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

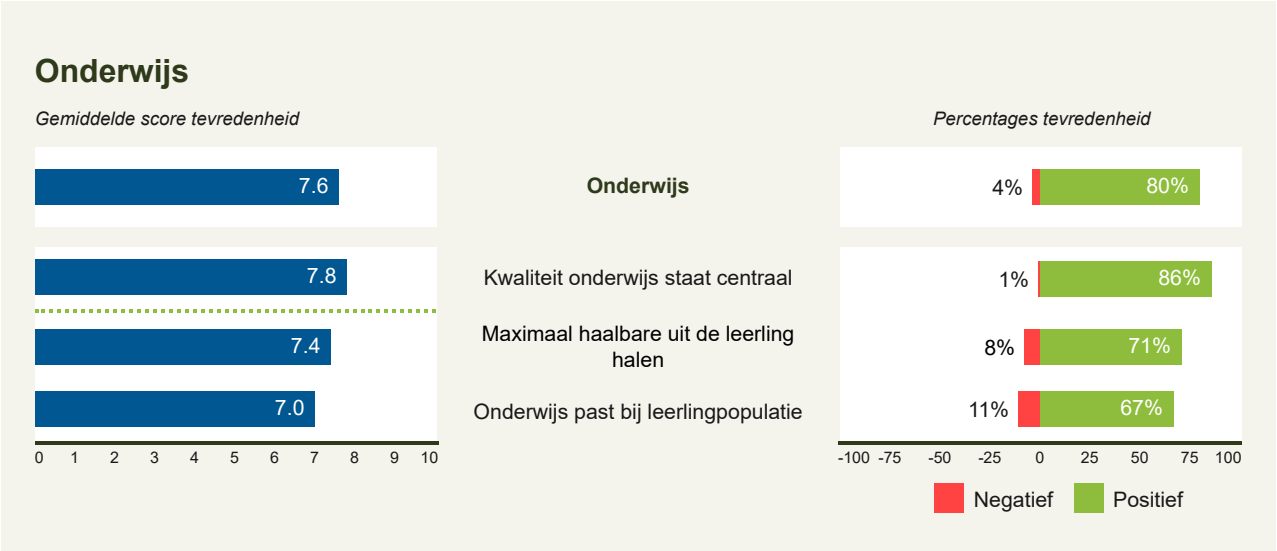


3.2.14 Onderwijs

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

De medewerkers vinden in sterke mate dat op hun school de kwaliteit in het onderwijs centraal staat (7.8).

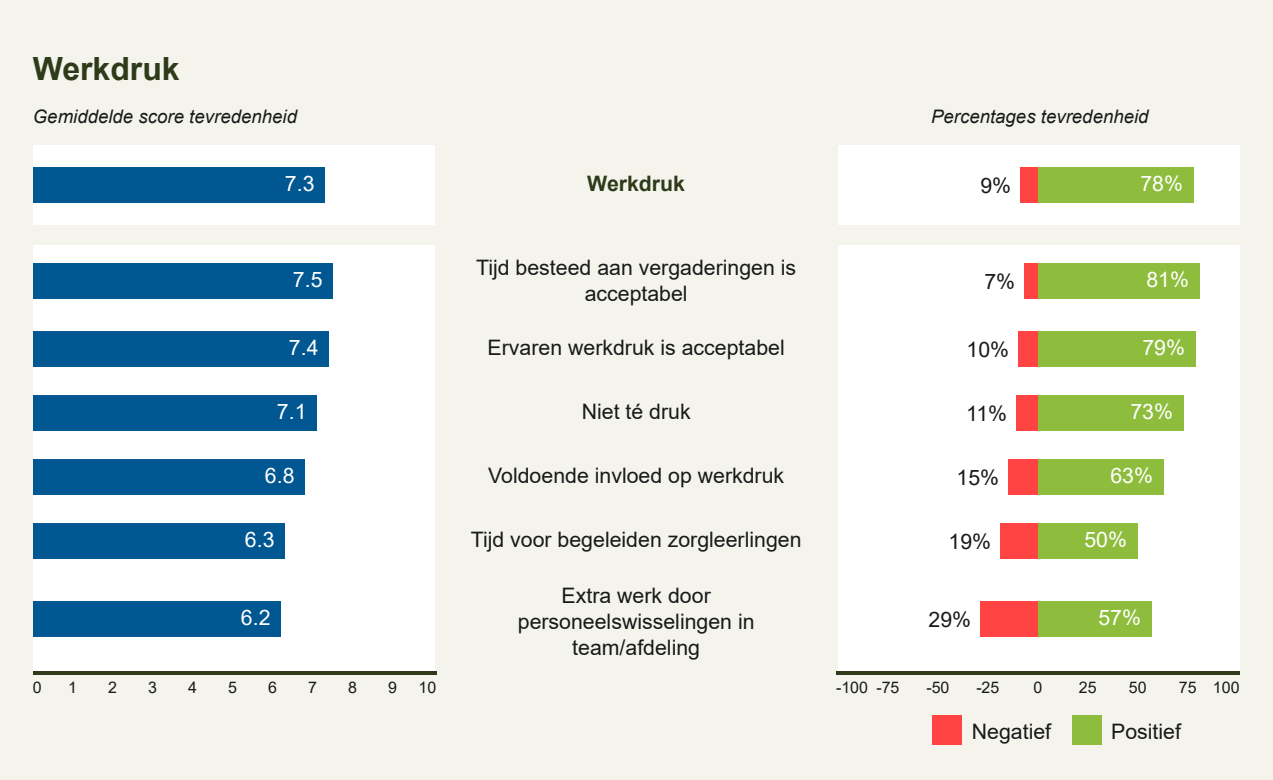
Er zijn geen stellingen waarover (relatief veel) medewerkers negatief gestemd zijn.



3.2.15 Werkdruk

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

(Relatief veel) medewerkers geven aan dat personeelswisselingen in hun team/op hun afdeling hun niet veel extra werk hebben opgeleverd (6.2; 29% negatief).



Acties om werkdruk te verlagen

Daarnaast hebben we de medewerkers de volgende open vraag (zonder voorgecodeerde antwoordcategorieën) voorgelegd. In de onderstaande tabel staan de antwoorden die door relatief veel medewerkers zijn gegeven.

Kunt u acties/activiteiten benoemen die volgens u de werkdruk op uw school kunnen verlagen? Het gaat dan om acties/aanpassingen die geen invloed hebben op de kwaliteit van het onderwijs.

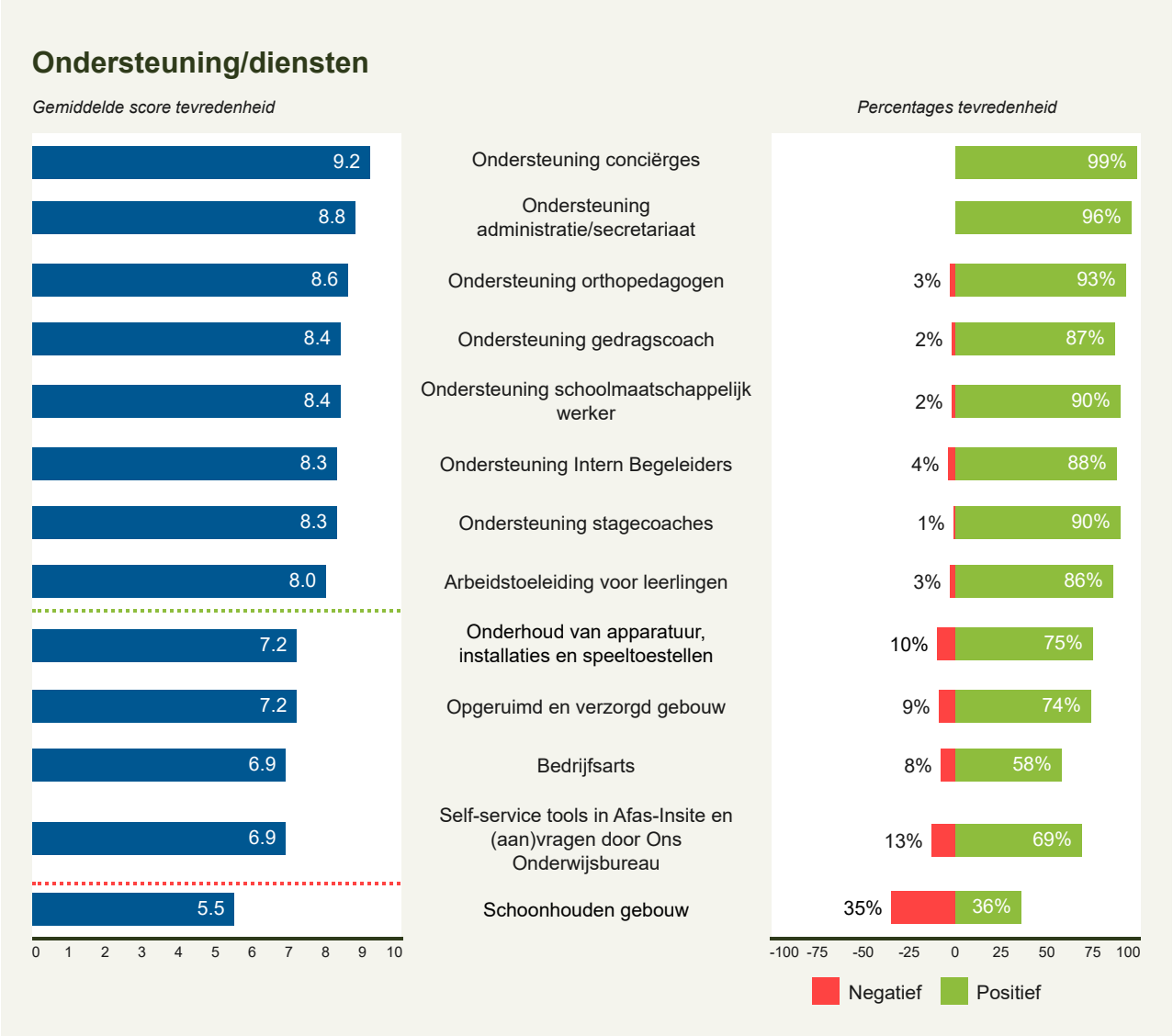
Meest gegeven antwoorden	%
Minder/effectiever administreren	16%
Efficiënt plannen	11%
Meer handen in de klas/op school	10%
Effectiever/korter vergaderen	7%
Geen/weet ik niet	6%
Duidelijke afspraken maken en deze nakomen	5%
Communicatie verbeteren	5%
ICT-voorzieningen verbeteren	4%
Beter samenwerken met collega's	4%
Betere taakverdeling	3%
Kleinere groepen/klassen	3%
Prioriteiten stellen	2%
Minder taken moeten uitvoeren/meer tijd hebben om taken uit te voeren	2%

3.2.16 Ondersteuning/diensten

De stellingen *De arbeidstoeleiding is binnen mijn school goed geregeld voor onze leerlingen* en *Ik ben tevreden over de ondersteuning van de stagecoaches* zijn alleen voorgelegd aan medewerkers die werkzaam zijn op een VSO of SO/VSO-school.

De medewerkers zijn zeer tevreden over de ondersteuning van de conciërges (9.2), over de ondersteuning van de administratie/het secretariaat (8.8), over de ondersteuning van de orthopedagogen (8.6), over de ondersteuning van de gedragscoach (8.4), over de ondersteuning van de schoolmaatschappelijk werker (8.4), over de ondersteuning van de Intern Begeleiders (8.3) en over de ondersteuning van de stagecoaches (8.3). Ze vinden in sterke mate dat op hun school de kwaliteit in het onderwijs centraal staat (8.0).

(Relatief veel) medewerkers zijn van mening dat het gebouw niet goed wordt schoongehouden door het schoonmaakbedrijf (5.5; 35% negatief).



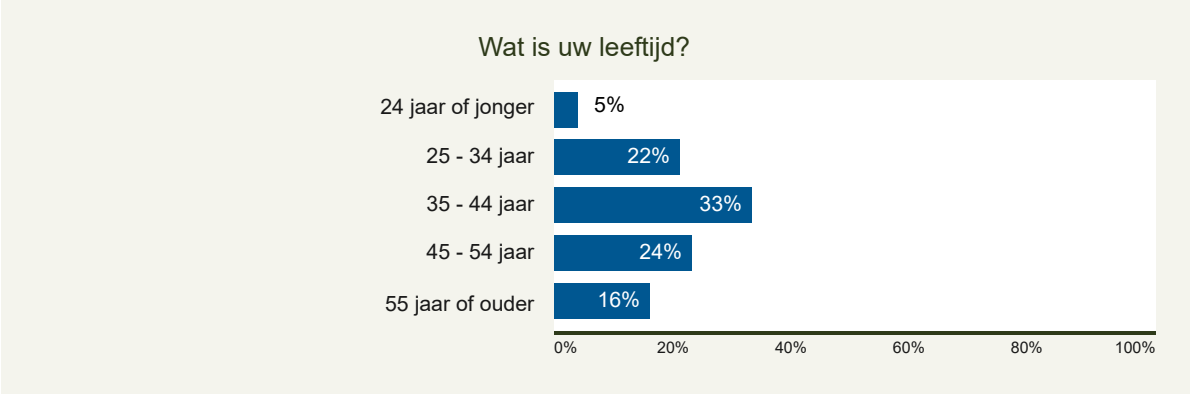
3.2.17 ICT

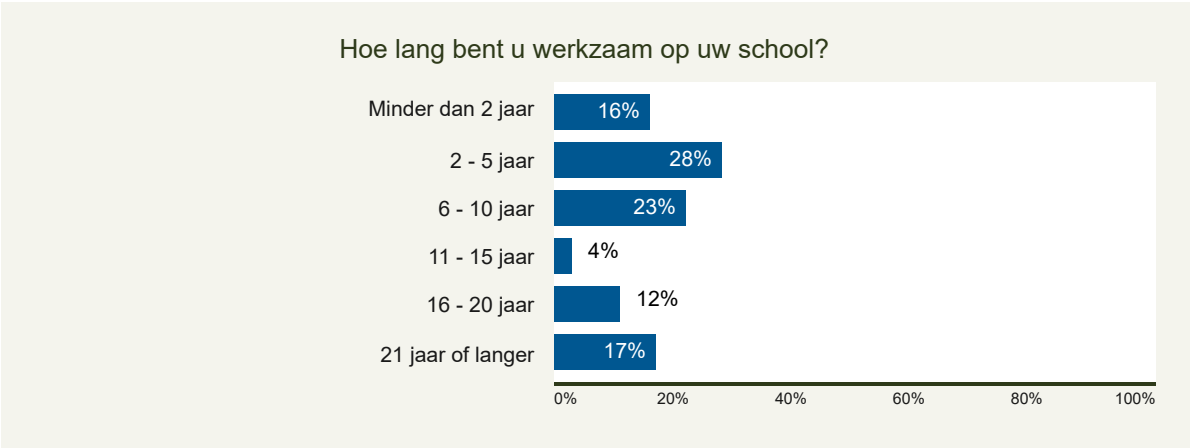
We hebben de medewerkers gevraagd hoe tevreden (op een schaal van 1 tot 10) zij zijn met onderstaande hard- en software. Een '1' staat hierbij voor 'Heel erg ontevreden' en een '10' voor 'Heel erg tevreden'. Hieronder zijn de resultaten weergegeven.

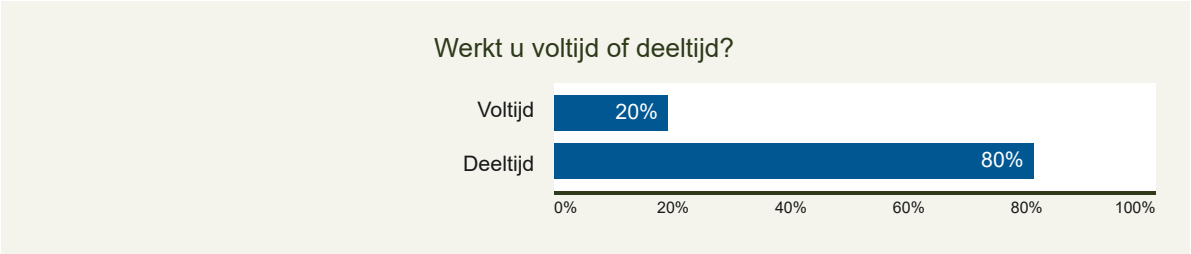
Hard- en software	Gemiddelde score
Digitale leeromgeving Aerobe (DLO)	7.6
Laptop	7.5
Communicatie vanuit iHub en de ICT	7.4
Vaste PC	7.4
Digitale werkomgeving (DWO)	7.4
Afas Insite	7.3
Scholingsmogelijkheden op ICT-gebied	7.1
Ipad van leerlingen	6.9
Ondersteuning vanuit Actacom	6.7
Werktelefoon	6.6
Digibord	6.6
Laptops van leerlingen	6.2

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.

Uitsplitsing naar onderwijstype

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

	SO	VSO	SO/VSO	SBO	Hub Noord Brabant
Aantal respondenten	*195*	*136*	*73*	*21*	*431*
Per saldo tevreden	8.4	8.8	8.5	7.6	8.5
Inhoud van het werk	8.4	8.6	8.3	8.3	8.4
Werkomstandigheden	7.8	7.7	7.4	6.8	7.6
Persoonlijke ontwikkeling	8.0	8.0	7.5	6.9	7.9
Direct leidinggevende	8.6	8.7	8.7	7.5	8.6
Samenwerking	7.8	7.9	7.9	6.6	7.8
Communicatie	6.9	7.3	7.1	5.4	7.0
Sfeer	8.8	8.8	8.9	7.3	8.7
Onderwijs	7.7	7.5	7.6	7.6	7.6
Werkdruk	7.3	7.6	7.4	5.8	7.3

De schaal heeft de volgende betekenis:

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

Uitsplitsing naar functiegroep

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

	Groepsleraar	Vak-/praktijkleraar	Onderwijsondersteunend personeel klasgebonden	Secretariaat/conciërge	Hub Noord Brabant
Aantal respondenten	*150*	*36*	*197*	*27*	*431*
Per saldo tevreden	8.4	9.0	8.4	9.0	8.5
Inhoud van het werk	8.4	8.8	8.3	8.3	8.4
Werkomstandigheden	7.6	7.6	7.5	8.1	7.6
Persoonlijke ontwikkeling	7.8	7.7	8.0	7.3	7.9
Direct leidinggevende	8.6	8.6	8.6	8.8	8.6
Samenwerking	7.6	8.1	7.9	8.1	7.8
Communicatie	6.6	7.5	7.0	7.7	7.0
Sfeer	8.6	8.8	8.8	9.2	8.7
Onderwijs	7.7	7.4	7.5	*	7.6
Werkdruk	6.7	7.9	7.6	7.4	7.3

De schaal heeft de volgende betekenis:

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

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	Hub Noord Brabant
Aantal respondenten	*21*	*94*	*143*	*103*	*70*	*431*
Per saldo tevreden	8.4	8.4	8.5	8.8	8.3	8.5
Inhoud van het werk	8.9	7.9	8.4	8.6	8.6	8.4
Werkomstandigheden	8.0	7.6	7.7	7.7	7.5	7.6
Persoonlijke ontwikkeling	8.0	7.9	8.0	7.9	7.4	7.9
Direct leidinggevende	9.1	8.6	8.6	8.7	8.2	8.6
Samenwerking	7.6	7.9	7.9	7.7	7.6	7.8
Communicatie	7.3	6.9	7.3	6.9	6.5	7.0
Sfeer	8.6	8.8	8.8	8.7	8.5	8.7
Onderwijs	8.9	7.3	7.7	7.6	7.5	7.6
Werkdruk	7.3	7.5	7.4	7.4	6.8	7.3

De schaal heeft de volgende betekenis:

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

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	Hub Noord Brabant
Aantal respondenten	*71*	*122*	*98*	*16*	*50*	*74*	*431*
Per saldo tevreden	8.5	8.4	8.4	8.0	9.1	8.5	8.5
Inhoud van het werk	8.3	8.4	8.4	8.3	8.7	8.4	8.4
Werkomstandigheden	7.8	7.6	7.6	7.2	7.7	7.6	7.6
Persoonlijke ontwikkeling	7.8	7.7	7.9	8.5	8.1	7.9	7.9
Direct leidinggevende	8.9	8.4	8.6	9.0	8.7	8.6	8.6
Samenwerking	7.8	7.7	7.8	7.9	8.0	7.8	7.8
Communicatie	7.5	6.9	6.9	6.6	7.2	6.7	7.0
Sfeer	8.7	8.6	8.7	9.2	9.1	8.7	8.7
Onderwijs	7.9	7.8	7.3	7.2	7.8	7.4	7.6
Werkdruk	7.3	7.3	7.4	7.2	7.5	7.1	7.3

De schaal heeft de volgende betekenis:

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

Uitsplitsing naar dienstverband

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

	Voltijd	Deeltijd	Hub Noord Brabant
Aantal respondenten	*85*	*346*	*431*
Per saldo tevreden	8.7	8.5	8.5
Inhoud van het werk	8.5	8.4	8.4
Werkomstandigheden	8.1	7.5	7.6
Persoonlijke ontwikkeling	8.2	7.8	7.9
Direct leidinggevende	8.8	8.6	8.6
Samenwerking	8.0	7.7	7.8
Communicatie	7.1	6.9	7.0
Sfeer	8.7	8.7	8.7
Onderwijs	7.6	7.6	7.6
Werkdruk	7.5	7.3	7.3

De schaal heeft de volgende betekenis:

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

Uitsplitsing naar bevlogenheid

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	Hub Noord Brabant
Aantal respondenten	*27*	*356*	*26*	*3*	*13*	*431*
Per saldo tevreden	8.9	8.7	7.8	*	4.3	8.5
Inhoud van het werk	8.7	8.5	7.8	*	6.4	8.4
Werkomstandigheden	7.8	7.7	7.4	*	7.2	7.6
Persoonlijke ontwikkeling	8.2	7.9	7.0	*	7.8	7.9
Direct leidinggevende	8.7	8.7	8.1	*	7.6	8.6
Samenwerking	7.8	7.9	7.8	*	6.5	7.8
Communicatie	6.9	7.1	6.3	*	5.0	7.0
Sfeer	9.1	8.8	8.1	*	7.4	8.7
Onderwijs	8.0	7.7	6.8	*	*	7.6
Werkdruk	7.0	7.4	7.4	*	5.5	7.3

De schaal heeft de volgende betekenis:

Donkerrood	sterk lager/slechter dan Hub Noord Brabant-totaal (verschil van 0,5 of meer)
Lichtrood	lager/slechter dan Hub Noord Brabant-totaal (verschil van 0,3 of 0,4)
Wit	(ongeveer) gelijk aan Hub Noord Brabant-totaal (verschil van 0,2 of minder)
Lichtgroen	hoger/beter dan Hub Noord Brabant-totaal (verschil van 0,3 of 0,4)
Donkergroen	sterk hoger/beter dan Hub Noord Brabant-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
Betrokkenheid bij team/afdeling	Ik voel mij sterk betrokken bij mijn team/afdeling
Betrokkenheid bij Hub Noord-Brabant	Ik voel mij sterk betrokken en thuis bij Hub Noord-Brabant
Trots om voor de school te werken	Ik ben er trots op dat ik voor mijn school werk

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 werk/lessen	Ik heb voldoende ruimte om mijn werk/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
Prettige werkplek	Ik heb een prettige werkplek
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

Persoonlijke ontwikkeling

Label	Omschrijving
Nieuwe dingen leren/ervaringen opdoen	Ik kan in mijn werk voldoende nieuwe dingen leren en ervaringen opdoen
Goede afspraken over persoonlijk ontwikkeltraject gemaakt	Ik heb met mijn direct leidinggevende goede afspraken gemaakt over mijn persoonlijke ontwikkeltraject
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

Direct leidinggevende

Label	Omschrijving
Staat open voor feedback	Mijn direct leidinggevende staat open voor feedback
Communicatie met direct leidinggevende	De communicatie met mijn direct leidinggevende verloopt naar wens
Steunt medewerkers wanneer nodig	Mijn direct leidinggevende steunt mij wanneer dat nodig is
Zich gehoord voelen	Ik voel me gehoord door mijn direct leidinggevende
Zich gewaardeerd voelen	Ik voel me gewaardeerd door mijn direct leidinggevende
Versterkt het teamgevoel	Mijn direct leidinggevende versterkt het teamgevoel
Organiseert de school goed	Mijn direct leidinggevende organiseert de school (althans het onderdeel waar hij/zij verantwoordelijk voor is) goed
Stimuleert om van elkaar te leren	Mijn direct leidinggevende stimuleert ons om van elkaar te leren
Direct leidinggevende	Over het algemeen ben ik tevreden over mijn direct leidinggevende

Samenwerking

Label	Omschrijving
Samenwerking	Over het algemeen ben ik tevreden over de wijze waarop wij op mijn school met elkaar samenwerken

Communicatie

Label	Omschrijving
Verloop overleg binnen team/afdeling	Het overleg binnen mijn team/afdeling verloopt goed
Geïnformeerd worden over veranderingen/ontwikkelingen	Ik word voldoende geïnformeerd over veranderingen/ontwikkelingen die voor mijn werk belangrijk zijn
Open en eerlijke communicatie	De communicatie op mijn school is open en eerlijk
Communicatie	Over het algemeen ben ik tevreden over de communicatie op mijn school

DWO (1)

Label	Omschrijving
Weten waar informatie vandaan te halen	Ik weet waar ik de informatie die ik nodig heb kan halen in de DWO
Bekend met inhoud van de tegels	Ik ben bekend met de inhoud van de tegels in de DWO
Goed kunnen werken met de mappen en bestanden	Ik kan goed werken met de mappen en bestanden in de DWO

DWO (2)

Label	Omschrijving
Mappen en bestanden dienen jaarlijks opgeschoond te worden	Ik vind dat de mappen en bestanden in de DWO jaarlijks opgeschoond dienen te worden

Informatieverstrekking

Label	Omschrijving
Informatie vanuit het bestuur	Ik heb behoefte aan meer informatie vanuit het bestuur
Informatie vanuit de directeur/directie	Ik heb behoefte aan meer informatie vanuit de directeur/directie
Hoeveelheid mailverkeer op onze school	Ik ben tevreden over de hoeveelheid mailverkeer op onze school

Feedback

Label	Omschrijving
Veilig om feedback te geven aan collega's	Ik voel mij veilig om feedback te geven aan mijn collega’s
Veilig om feedback te geven aan leidinggevende	Ik voel me veilig om feedback te geven aan mijn leidinggevende
Veilig om feedback te vragen aan collega's	Ik voel mij veilig om feedback te vragen aan mijn collega’s
Veilig om feedback te vragen aan leidinggevende	Ik voel me veilig om feedback te vragen aan mijn leidinggevende

Sfeer

Label	Omschrijving
Plezierige sfeer binnen team/afdeling	Er is een plezierige sfeer binnen mijn team/afdeling
Gevoel van collegialiteit	Ik ervaar op mijn school een grote mate van collegialiteit
Sfeer	Er is over het algemeen een plezierige sfeer op mijn school

Schoolcultuur

Label	Omschrijving
Denken in oplossingen in plaats van problemen	Op mijn school denken we meer in oplossingen dan in problemen
Elkaar (positief) kritisch aanspreken op het functioneren	Op mijn school spreken we elkaar (positief) kritisch aan op elkaars functioneren
Leren van gemaakte fouten	Op mijn school leren we van gemaakte fouten
Gemaakte afspraken nakomen	Op mijn school komen we de gemaakte afspraken na

Besluitvorming

Label	Omschrijving
Afwegen voor-/nadelen van belangrijke besluiten	Op mijn school wegen we bij belangrijke besluiten de voor- en nadelen goed tegen elkaar af
Voldoende tijd uittrekken voor besluiten	Op mijn school trekken we voldoende tijd uit voor het nemen van belangrijke besluiten
Zorgen voor soepel verloop belangrijke besluiten	Op mijn school zorgen we ervoor dat het nemen van belangrijke besluiten soepel verloopt
Belangrijke besluiten worden niet op de lange baan geschoven	Op mijn school worden belangrijke besluiten niet op de lange baan geschoven
Betrokkenheid bij besluitvorming op school	Ik word voldoende betrokken bij de besluitvorming op mijn school
Mogelijkheden inspraak in besluitvorming op school	Er is voldoende inspraak mogelijk in de besluitvorming op mijn school

Onderwijs

Label	Omschrijving
Onderwijs past bij leerlingpopulatie	Het onderwijs op mijn school past goed bij de leerlingpopulatie
Maximaal haalbare uit de leerling halen	Op mijn school halen wij het maximaal haalbare uit de leerling
Kwaliteit onderwijs staat centraal	Op mijn school staat de kwaliteit van het onderwijs centraal
Onderwijs	Over het algemeen ben ik tevreden over de wijze waarop wij op mijn school het onderwijs verzorgen

Werkdruk

Label	Omschrijving
Ervaren werkdruk is acceptabel	Ik ervaar mijn werkdruk als acceptabel
Voldoende invloed op werkdruk	Ik heb voldoende invloed op mijn werkdruk
Niet té druk	Ik heb het in de regel niet té druk, zodat ik mijn werk meestal goed kan doen
Extra werk door personeelswisselingen in team/afdeling	Het afgelopen jaar hebben personeelswisselingen in mijn team/op mijn afdeling mij niet veel extra werk opgeleverd
Tijd besteed aan vergaderingen is acceptabel	De hoeveelheid tijd die ik moet besteden aan vergaderingen en overleggen is acceptabel
Tijd voor begeleiden zorgleerlingen	Ik heb voldoende tijd om leerlingen die extra zorg/aandacht nodig hebben te begeleiden
Werkdruk	Over het algemeen ben ik tevreden met de werkdruk die het werk met zich meebrengt

Ondersteuning/diensten

Label	Omschrijving
Self-service tools in Afas-Insite en (aan)vragen door Ons Onderwijsbureau	Ik ben tevreden over de self-service tools in Afas-Insite en de afhandeling van (aan)vragen door Ons Onderwijsbureau (bv. Declaraties, P&O vragen)
Bedrijfsarts	Ik ben tevreden over arbodienst Bloeij
Schoonhouden gebouw	Ons gebouw wordt goed schoongehouden door het schoonmaakbedrijf
Opgeruimd en verzorgd gebouw	Het gebouw van mijn school ziet er doorgaans opgeruimd en verzorgd uit
Onderhoud van apparatuur, installaties en speeltoestellen	Apparatuur, installaties en speeltoestellen worden op onze locatie goed onderhouden
Arbeidstoeleiding voor leerlingen	De arbeidstoeleiding is binnen mijn school goed geregeld voor onze leerlingen
Ondersteuning stagecoaches	Ik ben tevreden over de ondersteuning van de stagecoaches
Ondersteuning conciërges	Ik ben tevreden over de ondersteuning van de conciërges
Ondersteuning orthopedagogen	Ik ben tevreden over de ondersteuning van de orthopedagogen
Ondersteuning Intern Begeleiders	Ik ben tevreden over de ondersteuning van de intern begeleiders
Ondersteuning gedragscoach	Ik ben tevreden over de ondersteuning van de gedragscoach
Ondersteuning schoolmaatschappelijk werker	Ik ben tevreden over de ondersteuning van de schoolmaatschappelijk werker
Ondersteuning administratie/secretariaat	Ik ben tevreden over de ondersteuning door de administratie/het secretariaat

ICT

Label	Omschrijving
Vaste PC	De vaste PC waar ik mee werk
Laptop	De laptop waar ik mee werk
Digibord	Het digibord waar ik mee werk
Werktelefoon	De telefoon die ik van het werk heb
Ipad van leerlingen	De iPad van de leerlingen
Laptops van leerlingen	De laptops voor de leerlingen
Digitale werkomgeving (DWO)	De digitale werkomgeving (DWO)
Digitale leeromgeving Aerobe (DLO)	De digitale leeromgeving Aerobe (DLO)
Afas Insite	Afas Insite
Ondersteuning vanuit Actacom	De ondersteuning vanuit Actacom
Communicatie vanuit iHub en de ICT	De communicatie vanuit iHub en de ICT-coördinatoren van jouw locatie
Scholingsmogelijkheden op ICT-gebied	De scholingsmogelijkheden op ICT-gebied

ALGEMENE GEGEVENS

DUO-Onderwijs
Anne Besuijen

Contactgegevens
DUO-Onderwijs
Euclideslaan 60, 3e etage
3584 BN Utrecht

telefoon: 030-2631080
e-mail: info@duo-onderwijs.nl
website: www.duo-onderwijs.nl