

Rapport

Verbinding maken en verantwoording nemen

**Cultuur- en tevredenheidsonderzoek
onder medewerkers van de LOVK**

maart 2014

Drs. A.C.C. Hubens

AHA DATA
ONDERZOEKEN / PROJECTEN

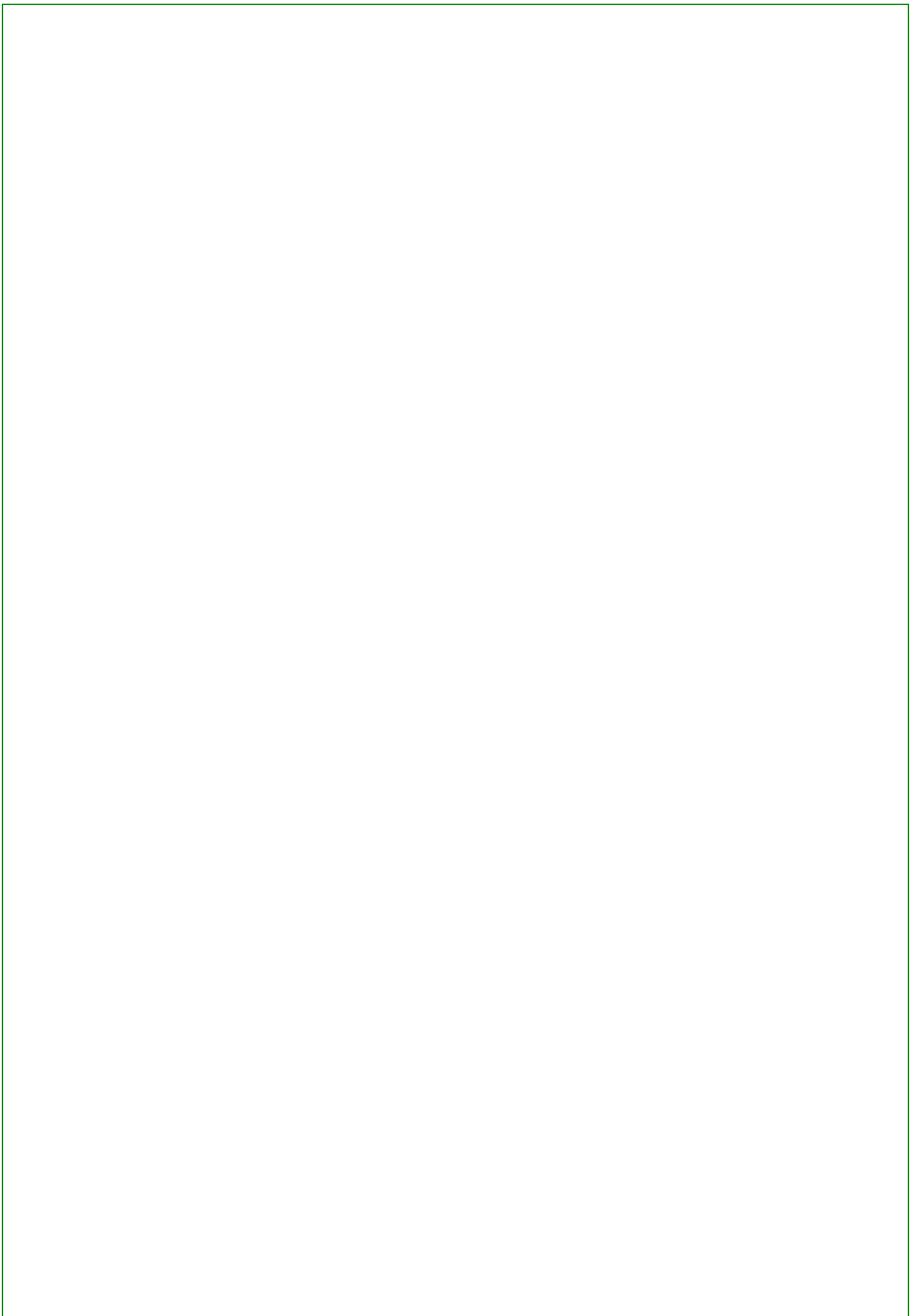
 Oude Engelseweg 25

5222 AB Den Bosch

 073-6230120

 06-17418733

 www.ahadata.nl



INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING.....	1
2. CULTUUR VAN DE LOVK.....	3
3. ALGEMENE TEVREDENHEID.....	6
4. WERKSITUATIES.....	10
5. COLLEGA'S, DIRECT LEIDINGGEVENDE EN COMMUNICATIE	13
6. SAMENVATTING EN CONCLUSIES	16

LIJST VAN TABELLEN

<i>Tabel 1.</i>	<i>Gemiddeld rapportcijfer per onderwerp vergeleken met de LOVK in 2010 en het primair onderwijs.</i>	<i>6</i>
-----------------	--	----------

LIJST VAN FIGUREN

<i>Figuur 1.</i>	<i>In hoeverre medewerkers de vijf kernbegrippen van toepassing op de organisatie vinden.</i>	<i>3</i>
<i>Figuur 2.</i>	<i>In hoeverre medewerkers de vijf kernbegrippen op zichzelf van toepassing vinden.</i>	<i>4</i>
<i>Figuur 3.</i>	<i>In hoeverre medewerkers uitspraken over de cultuur van toepassing op de organisatie vinden.</i>	<i>4</i>
<i>Figuur 4.</i>	<i>In hoeverre medewerkers uitspraken over de cultuur op zichzelf van toepassing vinden.</i>	<i>5</i>
<i>Figuur 5.</i>	<i>Verdeling van de rapportcijfers naar onderdeel in 2014.</i>	<i>7</i>
<i>Figuur 6.</i>	<i>Mate van tevredenheid over verschillende aspecten van LOVK als werkgever.</i>	<i>7</i>
<i>Figuur 7.</i>	<i>Mate van tevredenheid over de verschillende onderdelen binnen de LOVK.</i>	<i>8</i>
<i>Figuur 8.</i>	<i>In hoeverre medewerkers het eens zijn met uitspraken over MT3 en coördinatoren.</i>	<i>9</i>
<i>Figuur 9.</i>	<i>Mate van tevredenheid over verschillende aspecten van arbeidsomstandigheden.</i>	<i>10</i>
<i>Figuur 10.</i>	<i>Mate van tevredenheid over verschillende aspecten over de inhoud van het werk.</i>	<i>11</i>
<i>Figuur 11.</i>	<i>Mate van tevredenheid over aspecten van de opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden.</i>	<i>12</i>
<i>Figuur 12.</i>	<i>Mate van tevredenheid over verschillende aspecten van de relatie met collega's.</i>	<i>13</i>
<i>Figuur 13.</i>	<i>Mate van tevredenheid over verschillende aspecten van hun direct leidinggevende.</i>	<i>14</i>
<i>Figuur 14.</i>	<i>Mate van tevredenheid over verschillende aspecten over informatie en communicatie.</i>	<i>15</i>

1. INLEIDING

In deze inleidende paragraaf wordt kort ingegaan op het doel en de opzet van het cultuur- en tevredenheidsonderzoek onder medewerkers van de LOVK.

Doel

In het strategisch beleidsplan 2011-2015 staan de volgende subdoelen gegeven met betrekking tot de LOVK cultuur:

- De gewenste cultuur is helder beschreven.
- Medewerkers onderschrijven voor 100% de gewenste cultuur.
- Medewerkers zijn voor 80% - 100% toegewijd aan de gewenste cultuur.
- De tevredenheid van het personeel met betrekking tot progressief en goed werkgeverschap en de werksituatie is 90 - 100%.

Het doel van het onderzoek is eerst om tot een heldere definiëring van de gewenste cultuur van de LOVK te komen. Vervolgens om na te gaan of medewerkers zijn toegewijd aan deze cultuur en of medewerkers tevreden zijn over het werkgeverschap en de werksituatie.

Hieruit zijn de volgende onderzoeksvragen af te leiden:

1. Hoe ziet de gewenste cultuur van de LOVK eruit?
2. In hoeverre onderschrijven medewerkers deze cultuur en zijn ze deze toegewijd?
3. In hoeverre zijn medewerkers tevreden over het werkgeverschap en hun werksituatie?
4. Voldoet de LOVK aan de verwachtingen van de medewerkers in materiële en niet materiële zin?

Opzet

Bij aanvang van het onderzoek was er nog geen gewenste cultuuromschrijving van de LOVK. In dit onderzoek is op basis van het strategische beleidsplan en een oriënterende bespreking met het management een gewenste cultuurbeschrijving van de LOVK opgesteld.

Door middel van een schriftelijke enquête onder alle medewerkers is nagegaan in hoeverre bovenstaande subdoelen uit het strategisch beleidsplan gerealiseerd zijn. De enquête werd toegezonden op het werk-emailadres en medewerkers werden uitgenodigd om enquête in bedrijfstijd in te vullen, waarbij het belang van deelname werd toegelicht. Medewerkers die niet voor sluitingstijd reageerde kregen een herinneringsmail en vervolgens via de telefoon een herinnering en de mogelijkheid om per post de enquête te retourneren (hiervan hebben 3 medewerkers gebruik gemaakt).

Dit heeft geresulteerd in een respons van 100%. Dit is dus zeker representatief. Echter het personeel van de LOVK bestaat uit 27 medewerkers. Dit is een klein aantal om betrouwbare percentages te kunnen geven, aangezien de invloed van 1 of 2 medewerkers al erg groot is. De percentages dienen dus gelezen te worden als indicaties.

Daarnaast worden de huidige resultaten vergeleken met het tevredenheidsonderzoek onder medewerkers uit 2010 om na te gaan of er sprake is van een verslechtering of verbetering. Indien deze sterk afwijkend wordt hierover melding gemaakt.

Op 8 april 2014 worden de onderzoeksresultaten gepresenteerd in een bijeenkomst voor alle medewerkers van de LOVK.

Leeswijzer

In de eerste paragraaf wordt de gewenste cultuurbeschrijving van de LOVK gegeven en in hoeverre medewerkers deze onderschrijven en zijn toegewijd. De tweede paragraaf geeft een beeld van de algemene tevredenheid door middel van rapportcijfers en de tevredenheid over de mate van progressief en goed werkgeverschap. Ook wordt ingegaan op de tevredenheid per onderdeel. De derde paragraaf handelt over de werksituatie zoals arbeidsomstandigheden, inhoud van het werk opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden. De vierde paragraaf gaat over de collega's, de direct leidinggevende en de onderlinge communicatie. Tot slot wordt de rapportage afgesloten met een samenvatting en de belangrijkste conclusies.

2. CULTUUR VAN DE LOVK

De gewenste organisatiecultuur van de LOVK is als volgt geformuleerd:

De LOVK-cultuur is afgeleid van de missie waarin zij als enige organisatie de verantwoordelijkheid neemt voor het onderwijs aan jonge varende kinderen en waarbij de kern van het onderwijs thuis, door ouders, gegeven wordt.

Vijf kernbegrippen staan centraal:

- Kwaliteit;
- Vernieuwing;
- Bevlogenheid;
- Klantgerichtheid;
- Zelfverantwoording.

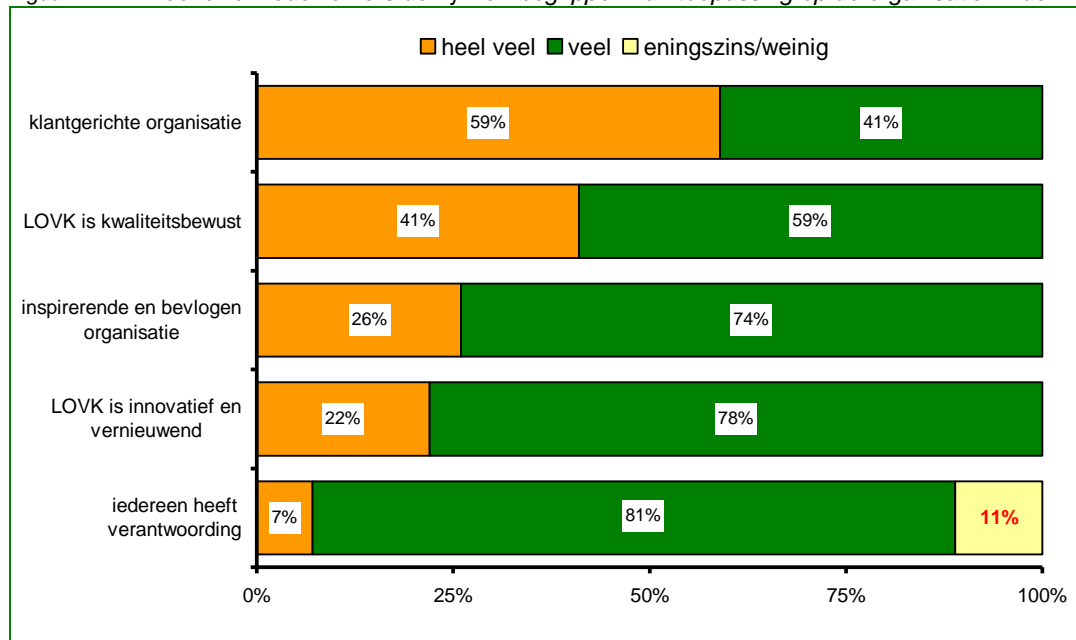
Medewerkers hebben plezier in hun werk, stellen zich flexibel op en willen zichzelf ontwikkelen. Zij hebben een externe blik en leren graag van anderen. Hierdoor kunnen zij nieuwe en interessante mogelijkheden of werkzaamheden bedenken die passend zijn bij de doelen van de organisatie. Er is sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid in en voor de hele organisatie. Het management faciliteert, inspireert en coacht de mentoren en de leerkrachten. Maar ook de mentoren en leerkrachten inspireren en coachen elkaar in het bereiken van prestaties voor de ouders en hun kinderen.

In deze paragraaf wordt behandeld in hoeverre de LOVK-medewerkers deze gewenste organisatiecultuur onderschrijven en toegewijd zijn. Onderschrijven wil zeggen dat medewerkers er ja op zeggen en dit willen bevestigen voor de gehele organisatie. Toegewijd zijn kan worden vertaald als er zelf veel aandacht en zorg voor hebben en heeft dus betrekking op de medewerker zelf.

Vijf kernbegrippen

Voor de vijf kernbegrippen is een uitspraak opgenomen in de enquête zowel voor de gehele organisatie als wel voor de medewerker zelf. In de volgende figuur staat afgebeeld in hoeverre medewerkers vinden dat de kernbegrippen van toepassing zijn op hele organisatie.

Figuur 1. In hoeverre medewerkers de vijf kernbegrippen van toepassing op de organisatie vinden.

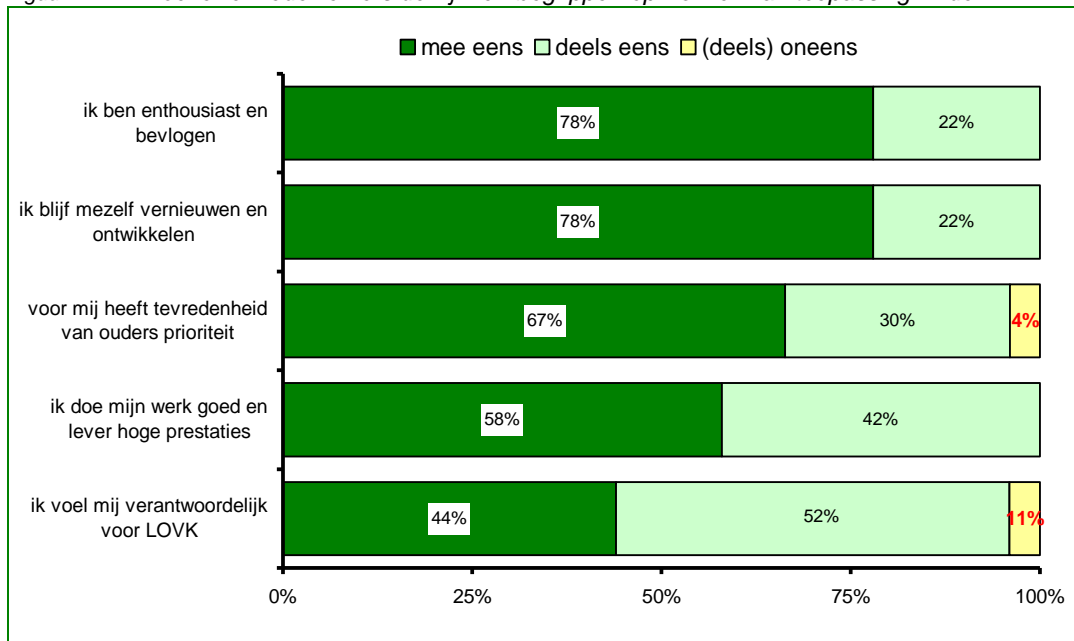


Het blijkt dat de LOVK door de medewerkers wordt gezien als een klantgerichte, kwaliteitsbewuste, bevlogen en vernieuwende organisatie. Dit wordt door 100% van de medewerkers onderschreven. De meerderheid van de medewerkers (59%) vindt zelfs dat de LOVK heel erg klantgericht is, dat wil zeggen gericht op ouder en kind.

Het kernbegrip zelfverantwoording wordt door 11% van de medewerkers (dit houdt in 3 medewerkers) niet onderschreven. Zij vinden dat de verantwoordelijkheid binnen de LOVK niet door iedereen wordt gedeeld, 89% vindt dit wel. Opvallend is dat maar een klein deel (7%) aangeeft dat dit heel veel van toepassing is. Terwijl de aandelen bij de andere vier kernbegrippen hoger liggen, namelijk van 22% tot zelfs 59%.

In de tweede figuur staat afgebeeld in hoeverre medewerkers vinden dat de vijf kernbegrippen van toepassing zijn op zichzelf.

Figuur 2. In hoeverre medewerkers de vijf kernbegrippen op zichzelf van toepassing vinden.

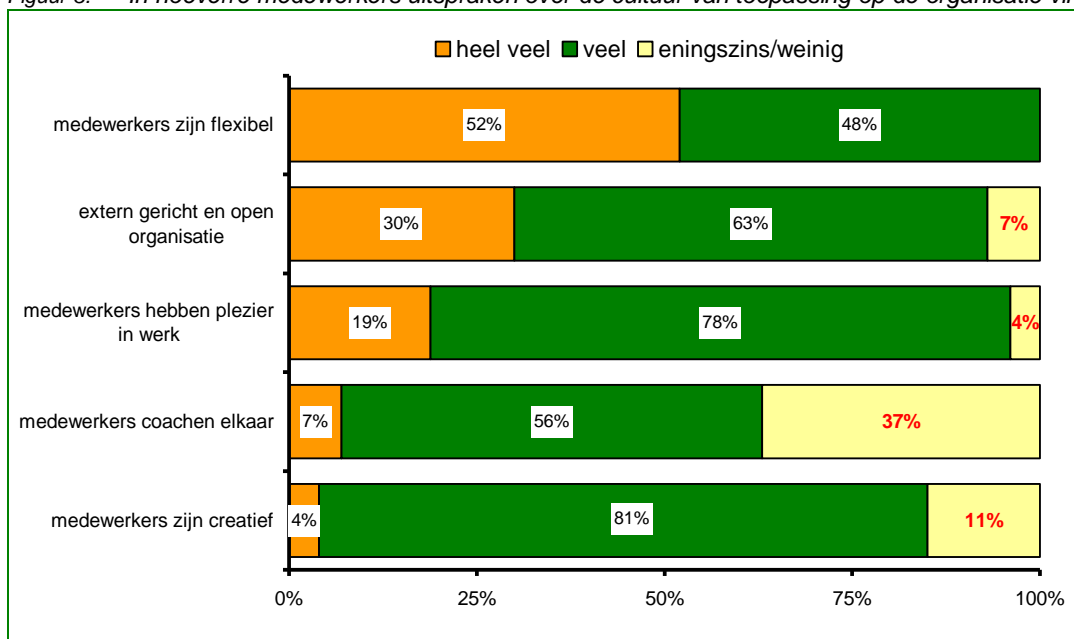


De meerderheid van de medewerkers (58% tot 78%) is toegewijd aan dezelfde vier kernbegrippen en ziet dat dus ook in zichzelf terug. Echter ook hier wordt het kernbegrip zelfverantwoording minder gedeeld door de medewerkers. Namelijk de helft van de medewerkers (52%) voelt zich maar deels verantwoordelijk voor de LOVK en 11% is het hier (deels) mee oneens. Slechts een minderheid (44%) voelt zich verantwoordelijk voor de gehele LOVK.

Houding van werknemers

Kijken we nu naar het de houding van medewerkers zoals dit staat opgenomen in de gewenste beschrijving van de organisatiecultuur. Ook hier weer vijf uitspraken voor de gehele organisatie en voor de medewerker zelf afgebeeld in twee figuren.

Figuur 3. In hoeverre medewerkers uitspraken over de cultuur van toepassing op de organisatie vinden.



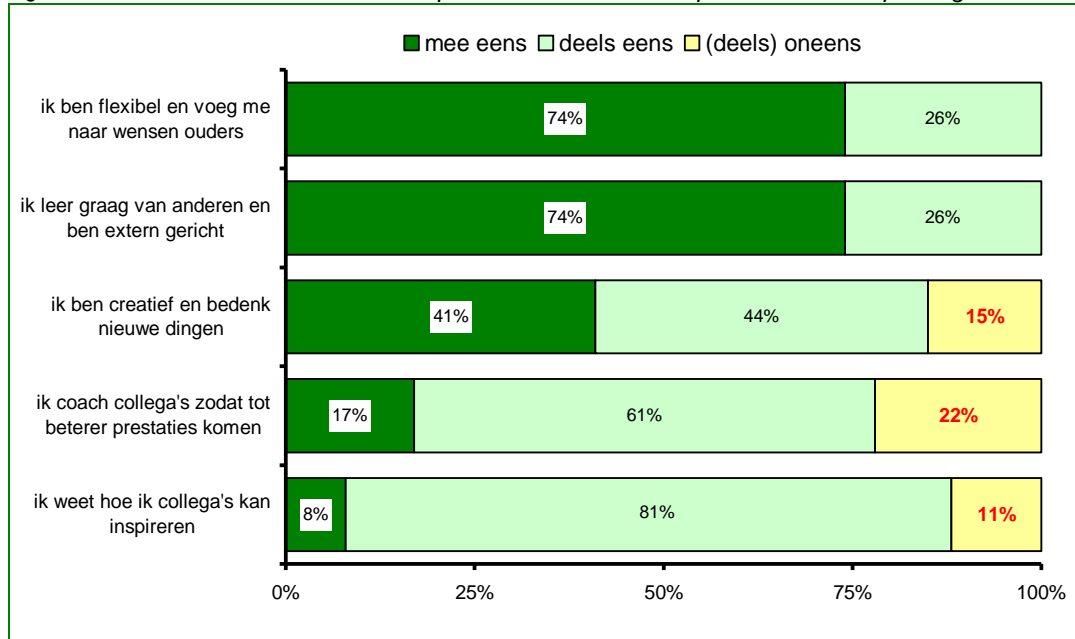
Medewerkers vinden de LOVK een open en extern gerichte organisatie, waarin mentoren en leerkrachten flexibel zijn en plezier hebben in hun werk. Een meerderheid onderschrijft dit (93% tot 96%). Alle medewerkers vinden dat mentoren en leerkrachten flexibel zijn, waarbij de wensen en mogelijkheden van ouder en kind voorop staan.

Daar staat tegenover dat een derde deel (37%) aangeeft dat mentoren en leerkrachten elkaar

nauwelijks coachen. Uit de opmerkingen komt naar voren dat er nog onvoldoende gebruik wordt gemaakt van elkaars kwaliteiten. Er is nog geen sprake van samenwerken, het is ieder voor zichzelf. Tevens wordt opgemerkt dat coachen niet altijd mogelijk is aangezien collega's andere werkzaamheden hebben.

Ook zien we dat een tiende deel van de medewerkers vindt dat leerkrachten en mentoren nauwelijks creatief zijn of nieuwe interessante mogelijkheden bedenken. In de volgende figuur staat afgebeeld hoe medewerkers dat voor zichzelf zien.

Figuur 4. In hoeverre medewerkers uitspraken over de cultuur op zichzelf van toepassing vinden.



Driekwart van de medewerkers (74%) vindt zichzelf flexibel en voegt zich naar de wensen en mogelijkheden van de ouder en kind en heeft een externe blik en leert graag van anderen.

De meerderheid (61% tot 81%) geeft aan dat zij maar deels weten hoe zij collega's kunnen coachen zodat zij tot betere prestaties komen en hoe zij collega's kunnen inspireren en 11% tot 22% is het hier zelfs (deels) mee oneens. Slechts 8% tot 17% coacht en inspireert andere collega's.

Over het zelf creatief zijn, zijn de medewerkers verdeeld. Vertiende deel vindt zichzelf creatief en ook viertiende deel vindt dat maar deels het geval en 15% vindt zichzelf niet creatief en bedenkt geen nieuwe dingen.

Afsluitend

Medewerkers onderschrijven grotendeels de gewenste organisatiecultuur en zijn deze cultuur toegewijd.

Dit geldt in mindere mate voor zelfverantwoording, coachen en inspireren en creativiteit.

Niet iedereen voelt zich verantwoordelijk voor de gehele LOVK en de verantwoording wordt ook (nog) niet door iedereen gedeeld en genomen.

Ook het coachen en inspireren van elkaar gebeurt nog niet door iedereen. Kwaliteiten worden nog niet gedeeld en er is nog niet altijd sprake van het bedenken van nieuwe en interessante mogelijkheden. De creativiteit in de organisatie zou nog mogen groeien.

3. ALGEMENE TEVREDENHEID

Alle medewerkers zijn 'alles overwegende' tevreden over de LOVK. Van deze tevreden medewerkers is de ruime meerderheid (81%) geheel tevreden en 19% deels tevreden. In 2010 was deze uitkomst ook al positief maar was zij wel lager, namelijk de helft (50%) geheel tevreden en 42% deels tevreden.

LOVK krijgt gemiddeld bijna een 8!

Aan de medewerkers van de LOVK is gevraagd een rapportcijfer te geven over de verschillende onderwerpen. Het gemiddelde rapportcijfer over alle onderwerpen, die medewerkers aan de LOVK geven, is een 7,9. Dit is bijna een half punt hoger dan het gegeven cijfer in 2010, namelijk een 7,5.

In de volgende tabel wordt het gemiddelde rapportcijfer per onderwerp gegeven. Tevens wordt in de tabel een vergelijking gemaakt met de tevredenheidsindex van Effectory. Hierbij wordt op gemerkt dat de cijfers van Effectory op andere wijze tot stand zijn gekomen dan de cijfers van de LOVK. Vooral de vraagstelling en berekening zijn niet geheel identiek. Toch geeft het wel een indicatie hoe LOVK ervoor staat ten opzichte van andere instellingen voor primair onderwijs in Nederland, vandaar dat de cijfers onder dit voorbehoud zijn opgenomen.

Tabel 1. Gemiddeld rapportcijfer per onderwerp vergeleken met de LOVK in 2010 en het primair onderwijs.

Onderwerp	LOVK 2014	LOVK 2010	Gemiddelde primair ond. ¹
Inhoud van het werk	8,2	8,1	7,4
Werken bij de LOVK	8,1	7,8	n.v.t.
Relatie met collega's	8,0	7,8	7,9
Cultuur	7,9	7,2	n.v.t.
Opleidings-/ ontwikkelingsmogelijkheden	7,9	7,5	6,2
Arbeidsomstandigheden	7,8	7,1	6,3
Direct leidinggevende	7,7	7,7	7,2
Communicatie	7,7	7,1	n.v.t.
Gemiddeld/overall cijfer	7,9	7,5	7,1

¹ Bron: Website tevredenheidsindex, Effectory, december 2013.

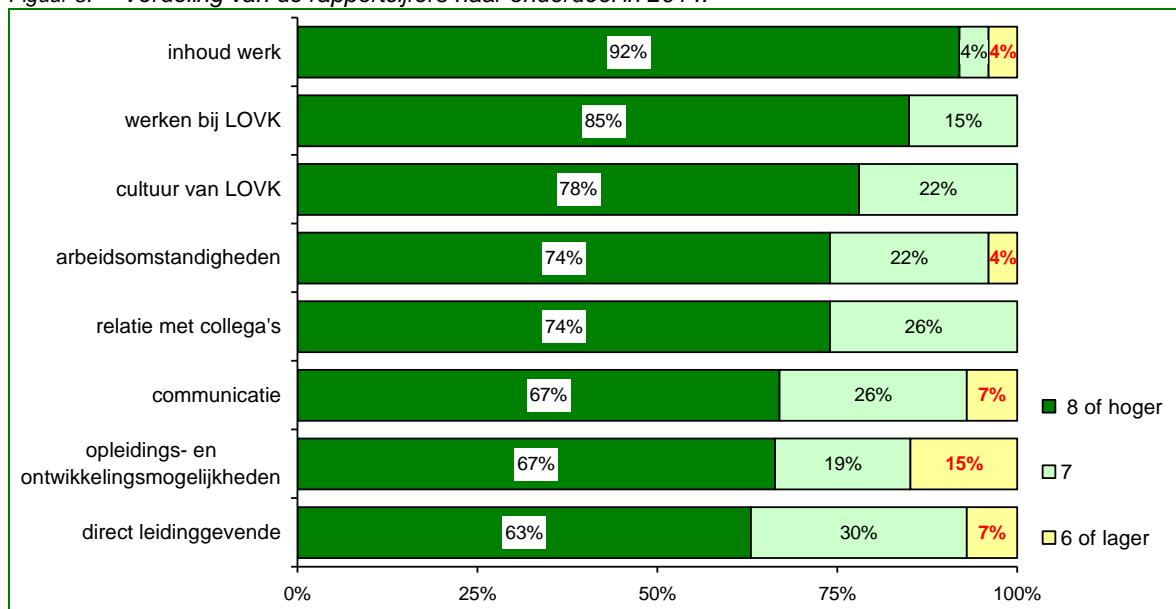
De medewerkers van de LOVK scoren bij alle onderwerpen hoger dan in 2010, de scores lopen uiteen van 7,7 tot 8,2.

Ook met de gemiddelde leerkracht in het primair onderwijs scoort de LOVK hoger. Opvallend is de hogere score bij het onderwerp inhoud van het werk en opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden.

Tevredenheid per onderwerp

Over welke van de acht onderwerpen zijn de medewerkers nu het meest tevreden. Werknemers zijn vooral tevreden over de inhoud van het werk en het werken bij de LOVK. Maar ook aan de cultuur van de LOVK geven de medewerkers hoge rapportcijfers. Om dit nog eens duidelijk te illustreren staat in de volgende figuur de verdeling van de rapportcijfers per onderwerp gegeven.

Figuur 5. Verdeling van de rapportcijfers naar onderdeel in 2014.



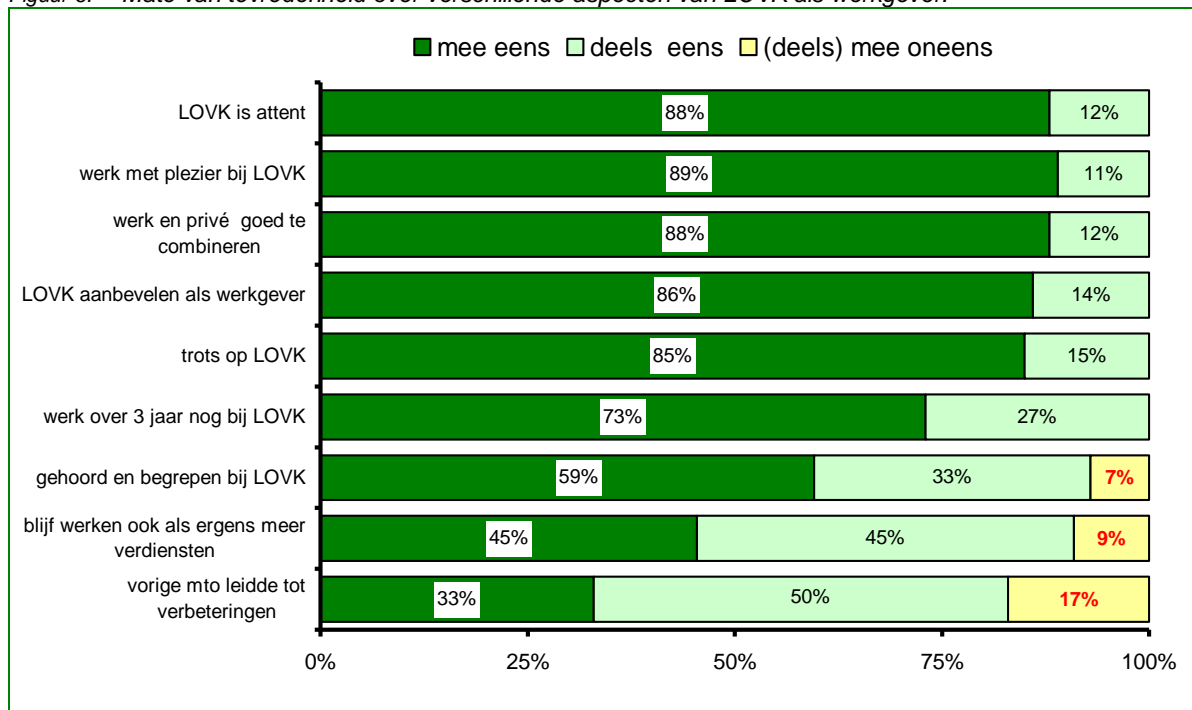
Een ruime meerderheid van de medewerkers geeft een 8 of hoger aan de inhoud van het werk en het werken bij de LOVK. Ook geeft driekwart van de medewerkers een 8 of meer aan de cultuur, de arbeidsomstandigheden en de relatie met collega's. In 2010 gaf maar een derde deel een 8 of hoger aan de arbeidsomstandigheden. Dit punt is dus duidelijk verbeterd.

Opvallend is dat ofschoon opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden gemiddeld hoog scoort, geeft toch 15% een 6 of lager.

LOVK als werkgever

In de volgende figuur staat afgebeeld de mate van tevredenheid over de verschillende algemene aspecten van de LOVK als werkgever. De figuur wordt gekenmerkt door een hoge tevredenheid en nauwelijks ontevredenheid over de LOVK als werkgever.

Figuur 6. Mate van tevredenheid over verschillende aspecten van LOVK als werkgever.



De grote meerderheid van de werknemers werkt met plezier bij de LOVK en kan werk en privé goed combineren. Ook vindt de meerderheid de LOVK attent en beveelt zij de LOVK aan als werkgever bij vrienden of familie. Ze zijn trots op de LOVK.

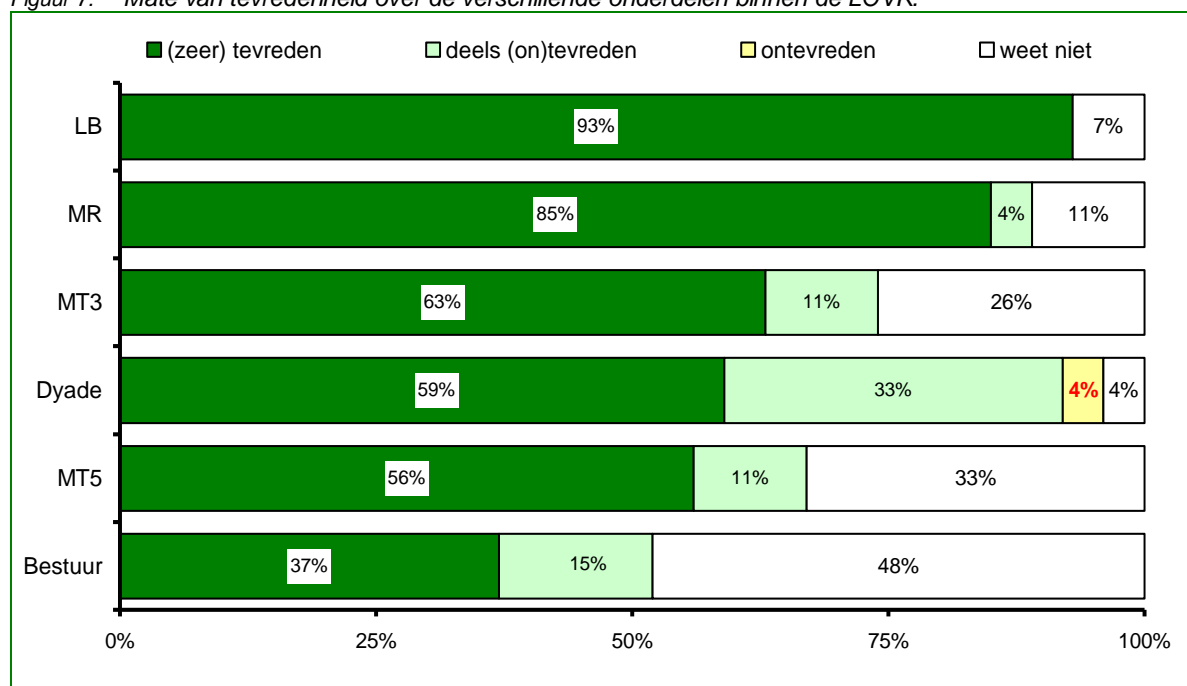
Driekwart van de medewerkers denkt over drie jaar nog bij de LOVK te werken. Ook voelt de helft zich geheel gehoord en begrepen in de organisatie. Dit was in 2010 maar een derde deel. Bijna de helft blijft ook werken bij de LOVK ook als zij elders meer kunnen verdienen. De andere helft is het hier maar deels mee eens.

Daarnaast is gevraagd of het vorige tevredenheidsonderzoek onder medewerkers heeft geleid tot verbeteringen. Hier is slechts een derde deel mee eens en de andere helft deels. Zelfs 17% geeft aan het hier juist (deels) mee oneens te zijn. Kortom de verbeteringen die er zijn gekomen zijn zoals uit de resultaten van dit onderzoek blijkt, worden niet geweten aan het vorige tevredenheidsonderzoek.

Tevredenheid per onderdeel

In de volgende figuur staat de tevredenheid over de verschillende onderdelen van de LOVK. Dit zijn: het bestuur, het managementteam smal (MT3), het managementteam breed (MT5), het Landelijk Bureau (LB) en het salarisadministratiebureau Dyade en de medezeggenschapsraad (MR). In deze figuur is ook de categorie 'weet niet' opgenomen omdat bij een aantal onderdelen een groot deel van de medewerkers aangeeft hier niets van te weten of dit niet van toepassing te vinden.

Figuur 7. Mate van tevredenheid over de verschillende onderdelen binnen de LOVK.

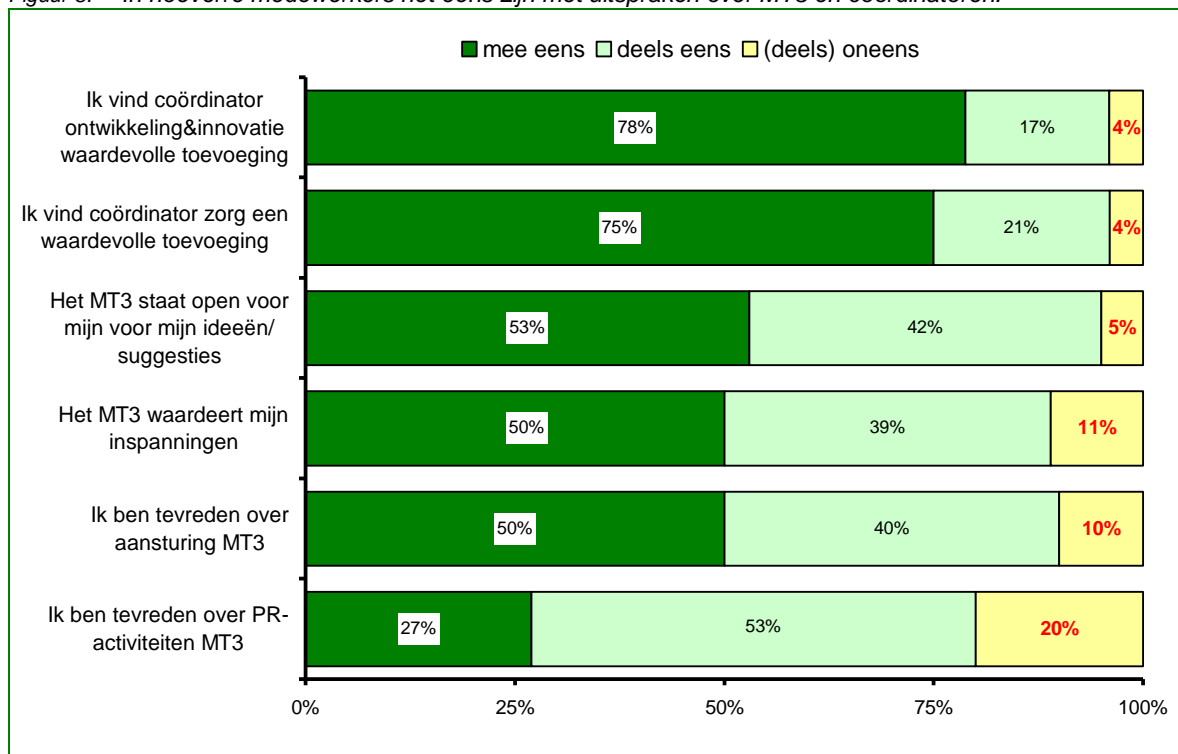


Bijna alle medewerkers zijn (zeer) tevreden over het Landelijk Bureau. Dit geldt ook voor de medezeggenschapsraad, hierover is de meerderheid (zeer) tevreden. Dit geldt in mindere mate voor het salarisadministratiebureau Dyade, hierover is meer dan de helft tevreden, maar een derde deel maar deels (on) tevreden en 4% ontevreden. Uit de gemaakte opmerkingen wordt niet duidelijk waarin deze ontevredenheid schuilt.

Opvallend bij de beide managementteams en het bestuur is dat een derde deel (26% tot 33%) tot zelfs de helft (48%) van de medewerkers aangeeft hier niets van te weten. Opgemerkt wordt dat deze nog te kort functioneren om uitspraken over te doen. Dit maakt ook dat de tevredenheid onder medewerkers hierover minder groot is. De helft bij het MT3 en MT5 en een minderheid is (zeer) tevreden over het bestuur. Overigens zijn er geen medewerkers die ontevreden zijn over het bestuur en de managementteams. Wel komt hier bij de opmerkingen naar voren dat het nog een aandachtspunt is om de verantwoording lager in de organisatie te leggen en dat dit proces tijd nodig heeft.

In de volgende figuur staan een aantal uitspraken over het MT3 en de coördinatoren afgebeeld.

Figuur 8. In hoeverre medewerkers het eens zijn met uitspraken over MT3 en coördinatoren.



Driekwart van de medewerkers vindt de beide coördinatoren een waardevolle toevoeging.

De helft (50-53%) vindt ook dat het MT3 openstaat voor haar ideeën en suggesties en haar inspanningen waardeert. Ook vinden zij dat MT3 goed aanstuurt. Echter de andere kleinere helft is het hier maar deels mee eens en een tiende deel is het hiermee zelfs oneens.

Over de PR-activiteiten van het MT3 is maar een kwart van de medewerkers tevreden en meer dan de helft (53%) is maar deels tevreden over de PR-activiteiten. Een vijfde deel (20%) is zelfs (deels) ontevreden over de PR-activiteiten.

Afsluitend

Medewerkers waarderen de LOVK als werkgever zeer en zijn over het algemeen zeer tevreden. Meer dan 90% van de medewerkers vindt de LOKV een goed en progressief werkgever. Dit was ook al het geval in 2010 maar dit is nog meer verbeterd. Ook ten aanzien van het landelijke gemiddelde onder leerkrachten in het primair onderwijs scoort de LOVK hoger.

Aandachtspunt is het functioneren van het bestuur, MT5 en MT3. Dit is voor een (groot) deel van de medewerkers (nog) niet goed in beeld. Ook het over het functioneren van de MT3 zijn de meningen verdeeld. De helft geeft aan hierover tevreden te zijn en de andere helft maar deels. In het bijzonder PR-activiteiten zouden beter kunnen vindt een (groot) deel van de medewerkers.

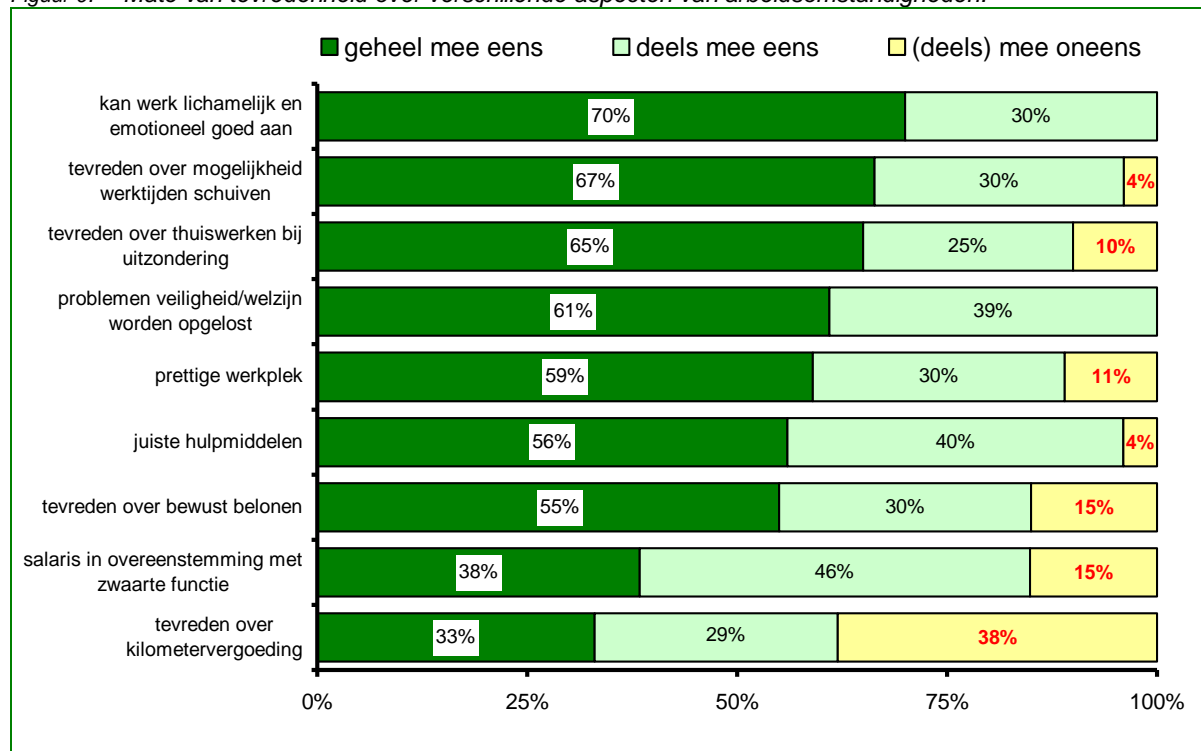
4. WERKSITUATIES

In deze paragraaf gaan we eerst in op de primaire en secundaire arbeidsomstandigheden, vervolgens komen de inhoud van het werk en de opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden aan bod.

Arbeidsomstandigheden

Aan de arbeidsomstandigheden geven de medewerkers gemiddeld een 7,8. Kijken we naar onderstaande figuur dan zien we dat medewerkers over een aantal aspecten van de arbeidsomstandigheden minder tevreden zijn.

Figuur 9. Mate van tevredenheid over verschillende aspecten van arbeidsomstandigheden.



Bijna driekwart van de medewerkers kan haar werk lichamelijk en emotioneel goed aan en een derde deel is het hier deels mee eens. Dit geldt ook voor de mogelijkheden om met de werktijden te schuiven en om in uitzonderlijke situaties thuis te werken. Echter een tiende deel is (deels) ontevreden over het thuiswerken. In 2010 was viertiende deel (deels) ontevreden over de mate van thuiswerken. Dit is dus verbeterd.

Ook vindt de meerderheid dat eventuele problemen op het gebied van veiligheid, welzijn of gezondheid goed worden opgelost. Medewerkers beschikken ook over een prettige werkplek en de juiste hulpmiddelen. Een tiende deel geeft aan een minder prettige werkplek te hebben. Uit de opmerkingen blijkt dat dit nogal kan verschillen per locatie.

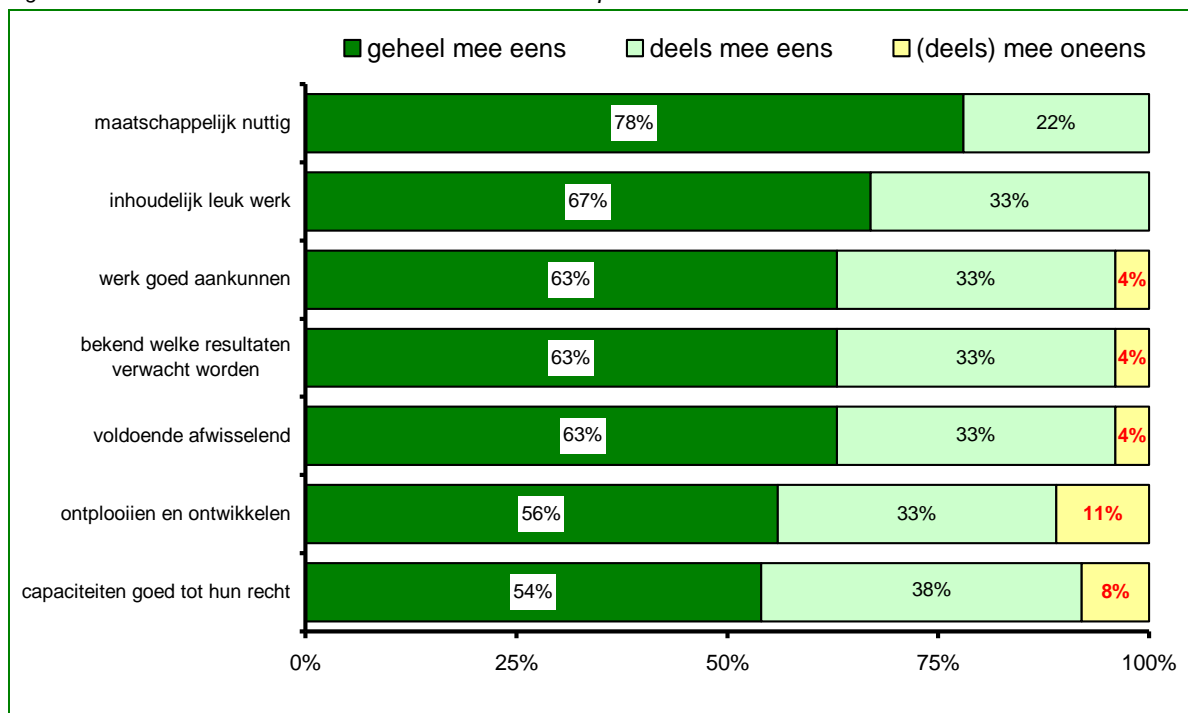
De helft is tevreden over de manier van bewust belonen, zoals gratificaties en toelagen, een derde deel is er deels tevreden over en 15% is er (deels) ontevreden over. In 2010 was nog bijna een derde deel hier ontevreden over en dit is dus verbeterd. Er dient wel te worden opgemerkt dat sommige medewerkers aangeven hiervan niet op de hoogte te zijn en er dus ook geen oordeel over hebben gegeven.

Slechts een derde deel van de medewerkers (33% - 38%) vindt dat haar salaris in overeenstemming is met de zwaarte van de functie en is tevreden over de hoogte van de kilometervergoeding. Bijna viertiende deel (38%) is (deels) ontevreden over de hoogte van de kilometervergoeding en 15% over de hoogte van het salaris. Medewerkers merken op dat de kilometervergoeding niet meer is aangepast terwijl de prijzen wel stijgen, waardoor de kosten voor een auto en brandstof niet meer worden gedekt. Ook in 2010 waren medewerkers hierover ontevreden en zijn de uitkomsten vergelijkbaar te noemen.

Inhoud van het werk

Over de inhoud van het werk zijn werknemers het meest tevreden, Ze geven hier namelijk het hoogste rapportcijfer aan, gemiddeld een 8,2! Dit beeld zien we bevestigd in onderstaande figuur, die gekenmerkt wordt door een hoge tevredenheid en lage ontevredenheid over de verschillende aspecten.

Figuur 10. Mate van tevredenheid over verschillende aspecten over de inhoud van het werk.



De ruime meerderheid vindt haar werk inhoudelijk leuk, voldoende afwisselend en ook maatschappelijk nuttig. Ook kan de meerderheid haar werk goed aan en is bekend welke resultaten verwacht worden. Dit was ook in 2010 het geval. Uit de gemaakte opmerkingen bij de open vragen blijkt ook dat het werk zeer gewaardeerd wordt vooral de afwisseling, de uitdagingen en het contact met ouders en kinderen.

Viertiende deel van de medewerkers vindt dat haar capaciteiten maar deels goed tot hun recht komen en 8% is er tevreden over. De helft vindt dat haar capaciteiten wel geheel tot hun recht komen. Dit was in 2010 lager, namelijk viertiende deel en is dus verbeterd.

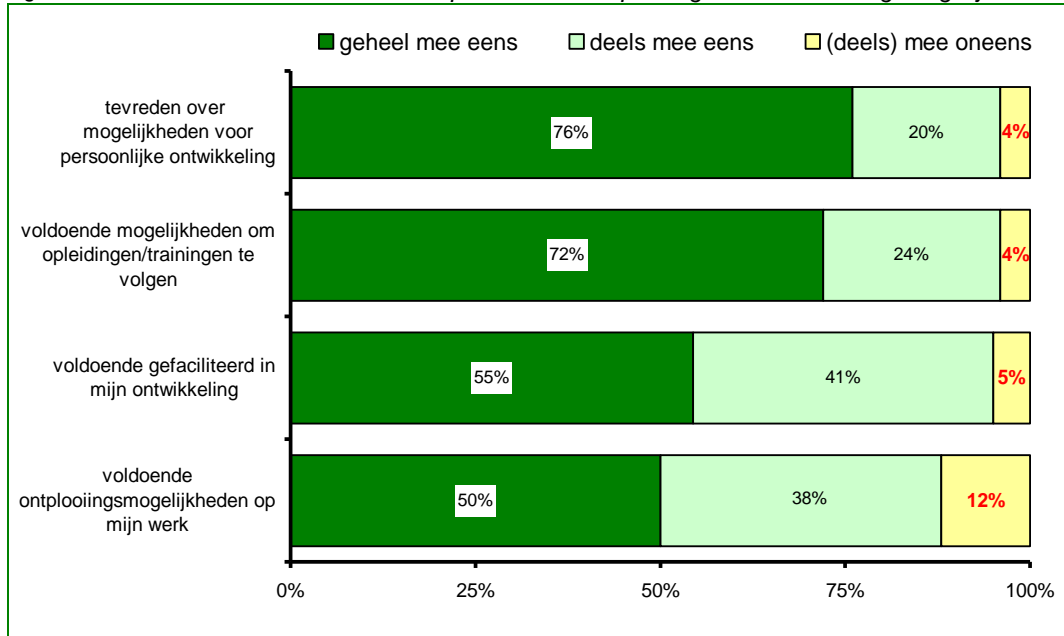
De helft van de medewerkers kan zich goed ontplooiën en ontwikkelen in haar werk, voor een derde deel is dit deels het geval en tiende deel (11%) is hier ontevreden over en voldoet dus niet aan de norm van meer dan 90% tevredenheid. Laten we hier eens nader naar kijken.

Opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden

Medewerkers geven gemiddeld een 7,7 aan de opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden bij de LOVK. Dit is hoog te noemen in vergelijking met het landelijk gemiddelde.

Uit onderstaande figuur kan worden afgelezen dat medewerkers tevreden zijn hun over mogelijkheden, 88% - 96%. Vragen over de loopbaan zijn in deze enquête niet meer gesteld omdat dat het nauwelijks mogelijk is binnen de LOVK om bijvoorbeeld door te stromen naar een andere functie of van takenpakket te veranderen. Uit het onderzoek in 2010 bleek ook al dat de meeste medewerkers niet veel willen veranderen.

Figuur 11. Mate van tevredenheid over aspecten van de opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden.



Driekwart van de medewerkers is tevreden over de mogelijkheden die de LOVK biedt voor haar persoonlijke ontwikkelingen en om opleidingen en trainingen te volgen.

Ook vindt de helft van de medewerkers dat dat zij voldoende gefaciliteerd worden in haar professionele ontwikkeling en dat zij voldoende ontplooiingsmogelijkheden hebben op het werk. Echter 12% geeft aan onvoldoende ontplooiingsmogelijkheden te hebben. Dit heeft dan betrekking op een specialistische opleiding die dan niet gevolgd mag worden of het heeft te maken met de leeftijd. Over het algemeen zijn medewerkers tevreden over de opleidingsmogelijkheden maar een klein deel dus niet.

Afsluitend

Over de meeste aspecten van de arbeidsomstandigheden is 90% of meer van de medewerkers tevreden. Dit geldt niet voor de manier van bewust belonen, de hoogte van het salaris en de kilometervergoeding. Voornamelijk over dit laatste punt is een groot deel van de medewerkers ontevreden.

Over de inhoud van het werk zijn medewerkers zeer tevreden. Ook zijn er voldoende mogelijkheden om opleidingen en trainingen te volgen en zich persoonlijk te ontwikkelen. Een klein deel van de medewerkers geeft aan zich meer te willen ontplooiën op haar werk.

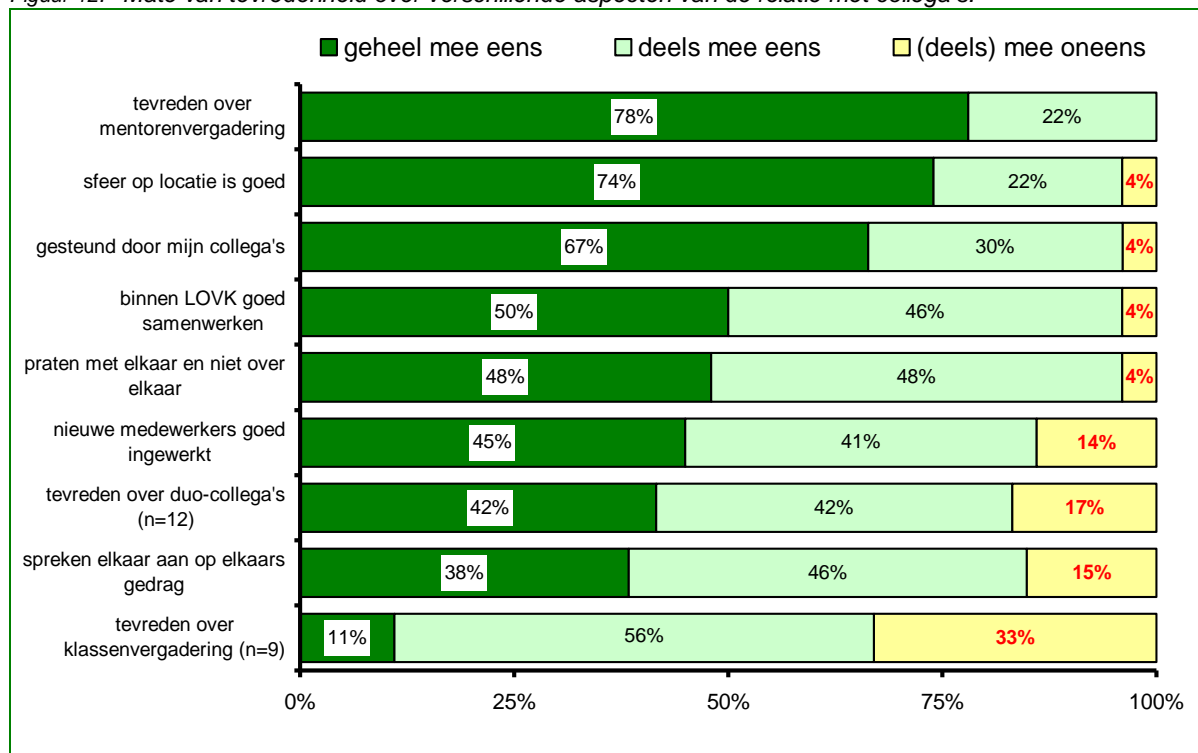
5. COLLEGA'S, DIRECT LEIDINGGEVENDE EN COMMUNICATIE

In deze paragraaf handelt het over de werksfeer. Eerst komt het contact met collega's aan bod, vervolgens de wijze van leidinggeven en tot slot de informatie en communicatie binnen de LOVK.

Relatie met collega's

Medewerkers geven een hoog rapportcijfer, namelijk een 8 aan de relatie met collega's.

Figuur 12. Mate van tevredenheid over verschillende aspecten van de relatie met collega's.



Opvallend is dat driekwart tevreden is over de inhoud van de mentorenvergadering, terwijl slechts 11% tevreden is over de inhoud van de klassenvergadering. Bij de inhoud van de klassenvergadering wordt opgemerkt dat dit alleen is ingevuld door de medewerkers die de klassenvergadering bijwonen en dit zijn maar 9 van de 27 medewerkers. Neemt niet weg dat een derde deel (33%) ontevreden is over de inhoud van de klassenvergadering en de helft (56%) is deels tevreden. Medewerkers merken op dat de klassenvergaderingen soms oppervlakkig zijn en de inbreng van collega's beperkt is.

Ook geeft driekwart van de medewerkers aan dat de sfeer op haar locatie goed is en een grote meerderheid dat zij zich gesteund voelen door collega's. In 2010 gaf ruim de helft dit aan en dit aandeel is dus verder gestegen.

De helft van de medewerkers vindt dat binnen de LOVK goed wordt samengewerkt en niet over elkaar wordt gepraat maar met elkaar. Dit is sterk verbeterd ten opzichte van 2010, toen was nog maar een kwart tot een derde deze mening toegedaan en was bijna een kwart hierover ontevreden.

Nu geeft bijna de helft aan dat nieuwe medewerkers goed worden ingewerkt en 14% is het hiermee (deels) oneens. Dit was in 2010 beter toen vond de meerderheid dat medewerkers goed werden ingewerkt.

Viertiende deel is tevreden over de samenwerking met haar duo-collega's van haar klas en ook viertiende deel geeft aan dat zij maar deels hierover tevreden is. En 17% geeft aan niet goed samen te werken met duo-collega's van haar klas.

Het aanspreken op elkaars gedrag blijkt ook nog geen gemeengoed te zijn binnen de LOVK want bijna de helft geeft aan dat dit maar deels het geval is. Het is wel verbeterd ten opzichte van 2010. Opgemerkt wordt dat het aanspreken niet altijd gebeurt omdat we allemaal van elkaar weten dat iedereen zijn best doet. Ook wordt opgemerkt dat LOVK een vrouwenorganisatie is en daardoor eerder relatiegericht is dan resultaatgericht.

Direct leidinggevende

Medewerkers geven gemiddeld een 7,7 aan hun direct leidinggevende. Dit was ook in 2010 het geval.

Alle medewerkers hebben de afgelopen tijd functioneringsgesprekken met hun direct leidinggevende gehad. Soms was dit gecombineerd met een POP-gesprek (persoonlijk ontwikkelingsplan). Beoordelingsgesprekken hebben ook in de meeste gevallen plaats gevonden. Een derde deel geeft aan deze niet te kunnen beoordelen.

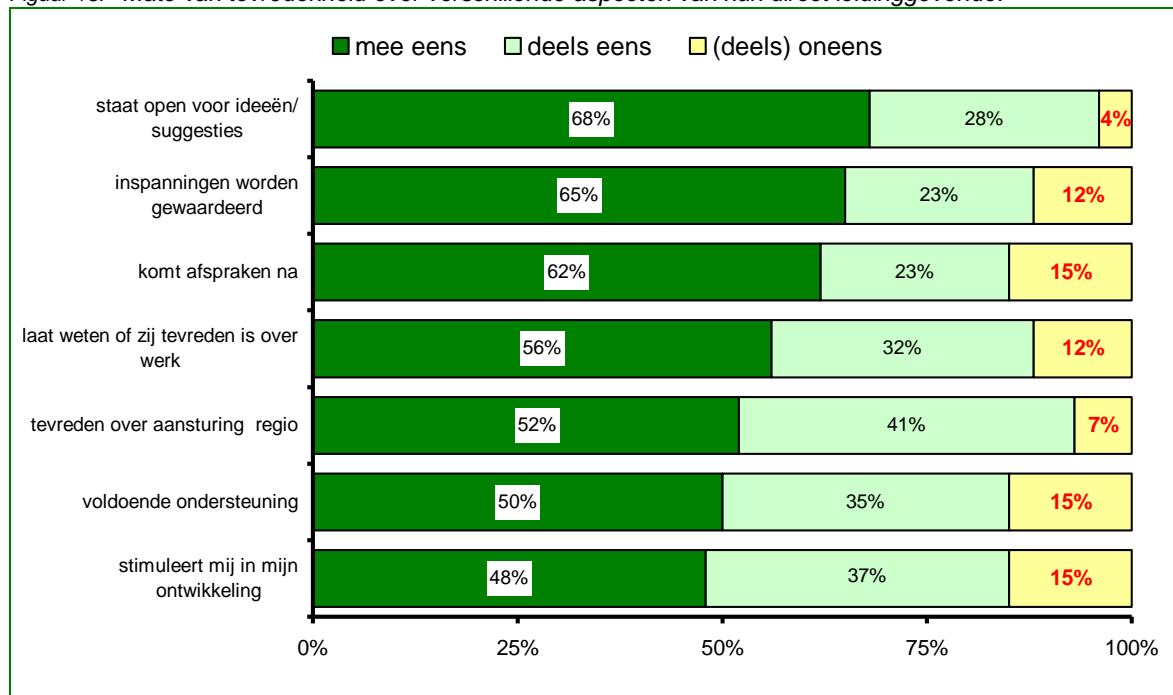
De grote meerderheid van de medewerkers (84% - 86%) vindt de functionerings- en beoordelingsgesprekken (zeer) belangrijk en 16% - 14% vindt het deels van belang. Niemand vindt deze gesprekken onbelangrijk.

Ook zijn nagenoeg alle medewerkers (95%-96%) (zeer) tevreden over de functionerings- en beoordelingsgesprekken en 4/5% is deels tevreden en niemand is ontevreden.

De POP-gesprekken vinden medewerkers iets minder belangrijk, 60% vindt deze (zeer) belangrijk, een kwart (24%) vindt het deels van belang en 12% vindt het zelfs onbelangrijk. Toch is ook hier een meerderheid (81%) (zeer) tevreden over en 19% deels (on)tevreden. Medewerkers merken op dat een POP-gesprek onderdeel kan zijn van het functioneringsgesprek.

Uit de volgende figuur kan worden afgelezen dat de helft of meer van de medewerkers tevreden is over hun direct leidinggevende. Echter een kwart tot viertiende deel geeft aan maar deels tevreden te zijn over hun direct leidinggevende.

Figuur 13. Mate van tevredenheid over verschillende aspecten van hun direct leidinggevende.

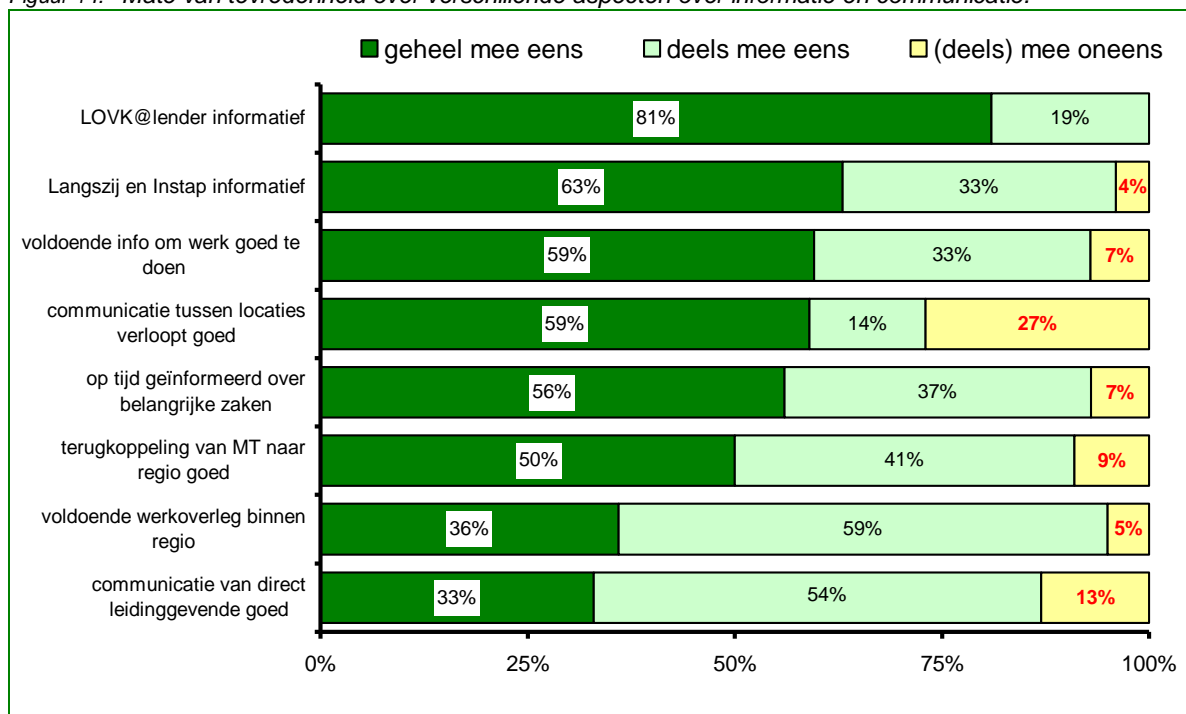


Opvallend in de figuur is dat meer dan 10% van de medewerkers aangeeft op vijf aspecten van hun direct leidinggevende ontevreden te zijn. De direct leidinggevende waardeert onvoldoende de inspanningen, komt niet altijd afspraken na en laat niet altijd weten of zij tevreden is over het geleverde werk. Ook vinden 15% van de medewerkers dat hun leidinggevend onvoldoende ondersteuning biedt en de medewerker stimuleert in haar ontwikkeling. Dit is ten opzichte van 2010 verslechterd toen lagen deze percentages onder de 10%. Het aandeel van tevreden medewerkers is wel nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2010.

Informatie en communicatie

De informatie en communicatie binnen de LOVK krijgt een 7,7. Dit cijfer is sinds 2010 een half punt omhoog gegaan.

Figuur 14. Mate van tevredenheid over verschillende aspecten over informatie en communicatie.



De LOVK@lender vindt de meerderheid van de medewerkers informatief. Dit blijkt dus een goed communicatiemiddel te zijn. Ook vindt een meerderheid de periodieken Langsij en Instap informatief. Hoewel deze periodieken in eerste instantie niet bedoeld zijn voor de werknemers worden deze wel positief beoordeeld.

De helft of meer van de werknemers vindt dat zij voldoende informatie krijgen om het werk goed te kunnen doen en dat zij tijdig geïnformeerd worden over belangrijke zaken en dat de direct leidinggevende relevante zaken van het managementteam terugkoppelt naar de regio. Ook vindt meer dan de helft dat de communicatie tussen de locaties goed verloopt. Echter een kwart van de medewerkers geeft ook aan dat deze communicatie niet goed verloopt. Ook in 2010 was hier een kwart ontevreden over en was slechts 16% hier tevreden over. Dus er is wel sprake van een verbetering.

Slechts een derde deel vindt dat er voldoende werkoverleg is binnen de regio en dat de communicatie van de direct leidinggevende naar haar medewerkers goed verloopt. Meer dan de helft vindt dat dit maar deels het geval is.

Afsluitend

De sfeer op de locaties wordt goed gevonden en men voelt zich gesteund door collega's. Ook wordt er samengewerkt, praat men met elkaar in plaats van over elkaar vindt meer dan 90% van de medewerkers. Echter over het inwerken van nieuwe medewerkers en het samenwerken met duo-collega's, het elkaar aanspreken op elkaars gedrag is een klein deel ontevreden en wordt de norm van 90% tevredenheid niet gehaald. Een derde deel van de leerkrachten is ontevreden over de klassenvergaderingen van haar klas.

De helft of meer van de medewerkers is tevreden over haar direct leidinggevende. Echter een klein deel (12% - 15%) geeft aan dat haar leidinggevende onvoldoende haar inspanningen waardeert, niet laat weten wanneer zij tevreden is, onvoldoende ondersteuning biedt en stimuleert in haar ontwikkeling, niet goed communiceert en haar afspraken niet na komt.

Over de verschillende aspecten van informatie en communicatie is meer dan 90% van de medewerkers tevreden. Met uitzondering van de communicatie tussen de locaties. Een derde deel vindt dat dit niet goed verloopt.

6. SAMENVATTING EN CONCLUSIES

Medewerkers onderschrijven grotendeels de gewenste organisatiecultuur en zijn deze cultuur toegewijd. De LOVK kan met recht een kwaliteitsbewuste, klantgerichte, open en vernieuwde organisatie worden genoemd waarin bevlogen mensen werken, die flexibel zijn, zichzelf willen ontwikkelen, graag van anderen leren en (last but not least) plezier hebben in hun werk.

Drie onderdelen van de gewenste organisatiecultuur zijn nog niet bereikt. Dit is ten eerste zelfverantwoording nemen en het delen van de verantwoording voor de hele LOVK. Ten tweede het elkaar coachen en inspireren. Er wordt nog onvoldoende samengewerkt en kwaliteiten (nog) onvoldoende gedeeld. Ten derde het bedenken van nieuwe en interessante mogelijkheden. De creativiteit in de organisatie zou nog mogen groeien.

Medewerkers waarderen de LOVK als werkgever zeer en zijn over het algemeen zeer tevreden. Zij geven de LOVK gemiddeld het rapportcijfer 8 en meer dan 90% van de medewerkers vindt de LOVK een goed en progressief werkgever. Dit was ook al het geval in 2010 maar dit is beter geworden. Ook scoort de LOVK hoger ten opzichte van het landelijke gemiddelde onder leerkrachten in het primair onderwijs.

Aandachtspunt is het functioneren van het bestuur, MT5 en MT3. Hierop hebben een (groot) deel van de medewerkers (nog) geen goed zicht, zij zijn hier niet mee bekend. Over het functioneren van de MT3 zijn de meningen verdeeld. De helft geeft aan hierover tevreden te zijn en de andere helft maar deels. Met name PR-activiteiten door het MT3 zouden beter kunnen vindt een (groot) deel van de medewerkers.

Over de meeste arbeidsomstandigheden is meer dan 90% van de medewerkers tevreden. Dit geldt niet voor de manier van bewust belonen, de hoogte van het salaris en de kilometervergoeding. Voornamelijk over dit laatste punt is een groot deel ontevreden.

Over de inhoud van het werk zijn medewerkers zeer tevreden. Ook zijn er voldoende mogelijkheden om opleidingen en trainingen te volgen en zich persoonlijk te ontwikkelen. Een klein deel van de medewerkers geeft aan zich meer te willen ontploien.

De sfeer op de locaties wordt goed gevonden en men voelt zich gesteund door collega's. Ook wordt er samengewerkt, praat men met elkaar in plaats van over elkaar; zo vindt meer dan 90% van de medewerkers. Echter over het inwerken van nieuwe medewerkers en het samenwerken met duo-collega's, het elkaar aanspreken op elkaars gedrag is een klein deel ontevreden en wordt de norm van 90% tevredenheid niet gehaald. Een derde deel van de leerkrachten is ontevreden over de klassenvergaderingen van haar klas.

De helft of meer van de medewerkers is tevreden over haar direct leidinggevende. Echter een klein deel (12 % - 15%) geeft aan ontevreden te zijn over haar leidinggevende. Aandachtspunten voor de leidinggevende zijn: inspanningen waarderen, laten weten wanneer het goed is, voldoende ondersteuning bieden, stimuleren in ontwikkeling, goed communiceren en afspraken nakomen.

Over de verschillende aspecten van informatie en communicatie is meer dan 90% van de medewerkers tevreden. Met uitzondering van de communicatie tussen de locaties. Een derde deel vindt dat dit niet goed verloopt.

Belangrijkste aandachtspunten die uit dit onderzoek naar voren komen zijn:

- Koester de loyaliteit, bevlogenheid en het kwaliteitsbewustzijn van de medewerkers.
- Streef naar een cultuur waarin iedereen zich verantwoordelijk voelt voor de hele LOVK. Betrek medewerkers van alle locaties bij alle activiteiten en taken. Verbeter en faciliteer hiervoor de communicatie tussen de locaties.
- Creëer ruimte en tijd voor creativiteit om zo nieuwe mogelijkheden te bedenken passend bij de doelen van de organisatie. Stimuleer dat collega's elkaar gaan coachen en inspireren.
- Maak de bestuurlijke -, MT3- en MT5-overleggen transparant. Biedt de medewerkers inzicht en besteedt (nog) meer aandacht aan PR activiteiten.
- Onderzoek de mogelijkheden van een kostendekkende vergoeding voor autogebruik en brandstof.
- Verhoog de toegevoegde waarde van de klassenvergaderingen. Nodig de medewerkers uit met ideeën en suggesties te komen. Hetzelfde is mogelijk voor verdere samenwerking tussen collega's, duo-collega's in het bijzonder.