

Handleiding

Welzijnscheck-VO

(versie 2019)

Uitgave:
VOION
Postbus 2501
6401 DA Heerlen
Tel: 045-579 6024
www.voion.nl
januari 2019

DISCLAIMER

Voion is zich volledig bewust van de taak zo betrouwbaar mogelijke informatie te verzorgen. Dit rapport is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Niettemin kan zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventueel voorkomende onjuistheden.

© Voion. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding.

Inhoud

Inleiding	3
1. Achtergrondinformatie	4
Opbouw vragenlijsten	4
Opbouw van de rapportages	5
2. Uitvoeren	6
Vorbereiding	6
Uitvoering	7
Login aanvragen	7
Inloggen	7
Een onderzoek / meting aanmaken	8
Deelnemers uitnodigen	9
Groepsrapport downloaden	13
Terugkoppeling	14
Bijlage 1. Schalen Welzijnscheck-VO	15
Bijlage 2. Voorbeeld groepsrapport	31
Bijlage 3. Individuele terugkoppeling	70

Inleiding

Het belangrijkste ‘arbo-risico’ in het onderwijs is werkstress als gevolg van te hoge en of langdurige psychosociale arbeidsbelasting (PSA). De Welzijnscheck-VO is ontwikkeld om op een laagdrempelige en gratis manier de psychosociale arbeidsbelasting in kaart te brengen. De Welzijnscheck-VO koppelt op individueel en op organisatieniveau de geanonimiseerde resultaten terug. Dus zowel de individuele werknemer als de school kunnen met de resultaten aan de slag.

De Welzijnscheck-VO bestaat uit een aparte vragenlijst voor lesgevers en voor niet-lesgevers.

Via www.welzijnscheck-vo.nl kunnen medewerkers op eigen gelegenheid de vragenlijst invullen en een persoonlijk rapport laten generen. Dit rapport geeft een inschatting van het risico op overspannenheid en vergelijkt de eigen scores op individuele en organisatiefactoren met de normscores.

Met de Welzijnscheck-VO kunt u een onderzoek op uw school (laten) uitvoeren. De deelnemers ontvangen ook de individuele rapportage en u ontvangt een geanonimiseerde rapportage over alle deelnemers. De inlogcode om een Welzijnscheck-VO onderzoek op schoolniveau uit te voeren vraagt u via www.welzijnscheck-vo.nl aan.

De applicatie is voor iedereen toegankelijk. Aan het gebruik van de internetapplicatie zijn noch voor individuele werknemers noch voor onderzoekers kosten verbonden.

Uitvoeren onderzoek

Natuurlijk bepaalt de school zelf wie het groepsonderzoek uitvoert. Dit kan de ‘eigen’ arbodienst zijn, maar kan ook door een ander deskundig onderzoeksbureau worden uitgevoerd. Het loont om bij meerdere arbodiensten en/of onderzoeksbureaus een offerte op te vragen.

Scholen kunnen het onderzoek zelfstandig uitvoeren mits de uitvoerder over onderzoekservaring beschikt. Dat is van belang voor een goede interpretatie van de (zeggingskracht van de) resultaten. Bedenk ook dat het voor een externe partij wellicht gemakkelijker is om aannemelijk te maken dat de individuele resultaten anoniem verwerkt worden. Dat kan de respons op het vragenlijstonderzoek ten goede komen.

Opzet handleiding

Het eerste hoofdstuk is de opbouw van de vragenlijsten en rapporten beschreven. Hoofdstuk twee geeft tips voor de voorbereiding van het onderzoek op school en beschrijft hoe de internetapplicatie te gebruiken (een meer technische handleiding).

Informatie

De Welzijnscheck-VO is een product van Voion. De vragenlijst is ontwikkeld door TNO Kwaliteit van Leven. De internettoepassing is ontwikkeld en wordt beheerd door Flycatcher Internet Research.

Voor vragen kunt u terecht bij het Servicecentrum Voion: 045 – 579 6024.

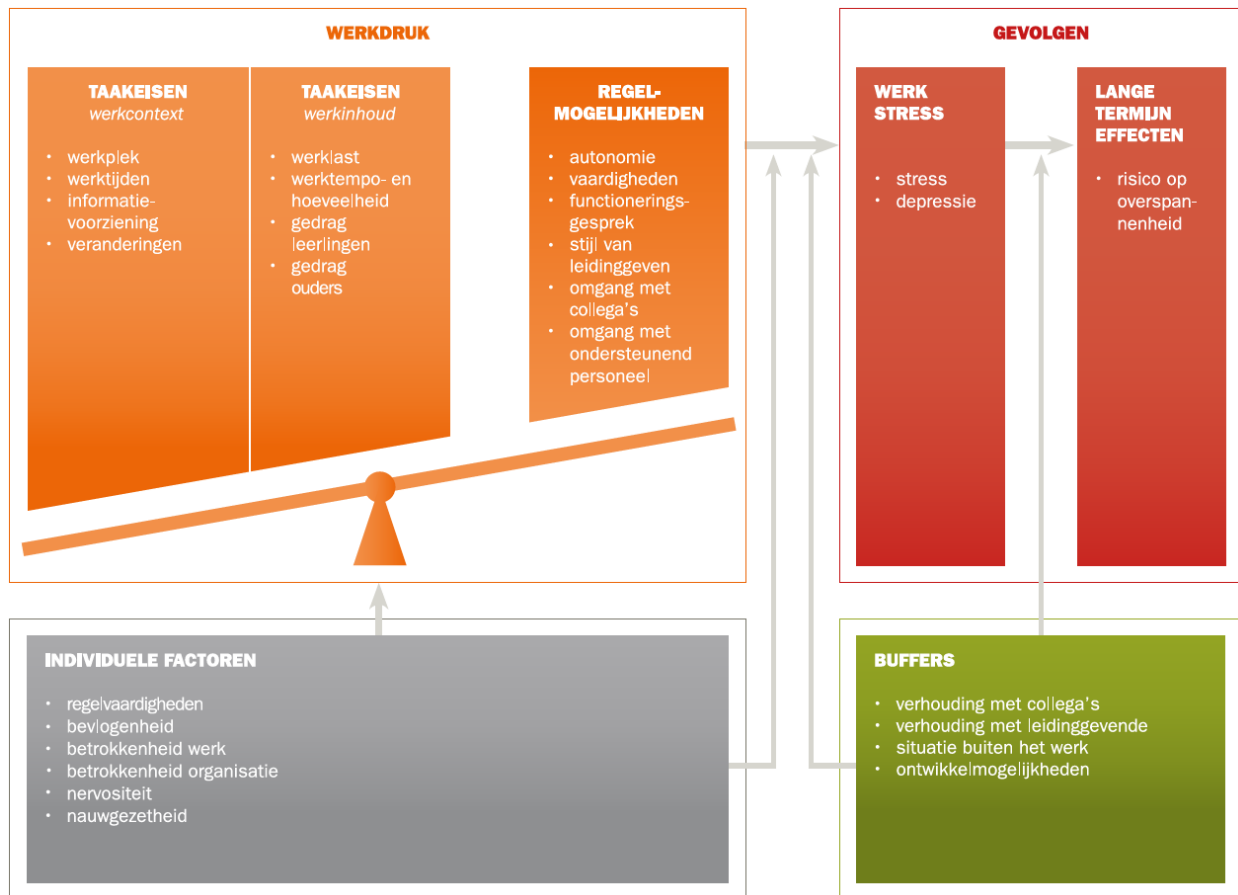
1. Achtergrondinformatie

Dit hoofdstuk beschrijft de opbouw van de vragenlijsten, het persoonlijke rapport en de groepsrapportage.

Opbouw vragenlijsten

De vragenlijsten van de Welzijscheck-VO zijn voor een belangrijk deel opgebouwd uit schalen. Een schaal bestaat uit meerdere stellingen, die betrekking hebben op hetzelfde onderwerp. Daarnaast zijn er enkele algemene vragen (bijvoorbeeld leeftijd, geslacht) en enkele (losse) vragen die geen onderdeel uitmaken van een schaal. De totale vragenlijst bestaat uit ongeveer 130 stellingen en vragen.

De vragenlijst is verdeeld in een aantal factoren die in het onderstaande model te herkennen zijn.



Bron: Werkdruk model TNO (Wiezer et al., 2012).

Het model geeft globaal weer welke werk- en individuele factoren een rol spelen bij het risico op het ontstaan van overspannenheid en hoe deze met elkaar samenhangen. Als de werkbelasting niet in evenwicht is met wat iemand aan kan, dan ontstaat werkdruk. Als die werkdruk te hoog is en lang genoeg aanhoudt, dan kan dat leiden tot werkstress (stress- en depressieve klachten). Of de verstoring van het evenwicht tussen belasting en belastbaarheid leidt tot werkstress, is mede afhankelijk van individuele factoren en de bufferende werking van bijvoorbeeld ondersteuning in de werk- en privésituatie. Die buffers kunnen voorkomen dat werkstress leidt tot overspannenheid en andere gezondheidsklachten of kunnen dat proces vertragen. Individuele

factoren beïnvloeden niet alleen de relatie tussen werkdruk en de gevolgen daarvan, ze bepalen mee of de belastbaarheid opweegt tegen de belasting. Met andere woorden, individuele factoren, zoals het kunnen benutten van de mogelijkheden, zijn mede bepalend voor het al of niet ontstaan van werkdruk.

Elke factor bevat een of meerdere aspecten / schalen:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Taakeisen werkcontext <ul style="list-style-type: none"> • Werkplek • Werktijden • Informatievoorziening • Veranderingen • Taakeisen werkinhoud <ul style="list-style-type: none"> • Werklast • Werktempo en werkhoeveelheid • Gedrag van leerlingen • Gedrag van ouders • Regelmogelijkheden <ul style="list-style-type: none"> • Autonomie • Vaardigheden • Functioneringsgesprek • Stijl van leidinggeven • Omgang met collega's • Omgang met ondersteunend personeel | <ul style="list-style-type: none"> • Individuele factoren <ul style="list-style-type: none"> • Regelvaardigheden • Bevlogenheid • Betrokkenheid bij het werk • Betrokkenheid bij de organisatie • Buffers <ul style="list-style-type: none"> • Verhoudingen met collega's • Verhoudingen met uw direct leidinggevende • Situatie buiten het werk • Ontwikkelingsmogelijkheden • Nervositeit Risico op overspannenheid <ul style="list-style-type: none"> • Stress • Depressie |
|---|---|

In bijlage 1 is een overzicht van de stellingen per schaal opgenomen.

Opbouw van de rapportages

De Welzijscheck-VO maakt automatisch een persoonlijk rapport en, bij 5 of meer respondenten, een groepsrapport aan.

Het persoonlijk rapport koppelt het individuele resultaat terug: wel of geen risico op overspannenheid met een globaal advies over te nemen vervolgstappen.

Verder bevat het rapport een overzicht van alle scores afgezet tegen de norm. Ook zijn per stelling de antwoorden opgenomen.

Verder bevat het rapport bovenstaand model met dezelfde korte beschrijving.

De groepsrapportage bevat de resultaten van de gehele responsgroep en de resultaten per vooraf onderscheiden organisatieonderdeel. Verder zijn de resultaten standaard uitgesplitst naar:

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • geslacht, • leeftijd, • OP/OOP, • type onderwijs, | <ul style="list-style-type: none"> • onder- /bovenbouw, • aanstellingsomvang • dienstjaar categorieën totaal • dienstjaar categorieën huidige school |
|--|--|

In hoofdstuk 3 leest u hoe u een groepsrapport kan maken.

Desgewenst worden de geanonimiseerde data voor verdiepende analyses ter beschikking gesteld. Neem daartoe contact op met Voion (info@voion.nl).

2. Uitvoeren

Voor het afnemen van de Welzijnscheck-VO gaat u het best gefaseerd te werk. Hieronder geven we een aantal tips voor de voorbereiding tot en met de terugkoppeling van de uitkomsten.

Voorbereiding

Een aantal (praktische) zaken moeten voor het succesvol afnemen van de Welzijnscheck-VO zijn geregeld.

Formeer een kleine projectgroep die antwoorden geeft op de volgende vragen:

- Wat moet de Welzijnscheck-VO opleveren?
Let op! Als het de bedoeling is de Welzijnscheck-VO als een PAGO of PMO in te zetten, dan moet een bedrijfsarts adviseren over inhoud en uitvoering.
- Hoe is/wordt de preventiemedewerker bij het onderzoek en de vervolgstappen betrokken?
- Hoe is/wordt de P(G)MR Bij het onderzoek en de vervolgstappen betrokken?
- Wie gaat het onderzoek uitvoeren? (zelf uitvoeren of extern beleggen?)
- Hoe halen we een goede respons?
- Wanneer is de gunstigste afnameperiode?
- Wat is een haalbare doorlooptijd?
- Hoe worden de resultaten teruggekoppeld?
- Hoe worden de resultaten vertaald naar concrete maatregelen?
- Is budget (tijd & geld) beschikbaar om iets met de resultaten van de Welzijnscheck-VO te doen?
- ...

De antwoorden op deze vragen vormen de bouwstenen voor planning.

Zorg voor voldoende respons

Hoe hoger de respons des te betrouwbaarder het beeld. De bestuurder / het MT / de P(G)MR / de projectgroep moet zich de vraag stellen: 'hoe kunnen we collega's motiveren mee te doen aan het onderzoek?'.
(De afname van de Welzijnscheck-VO wordt hieronder niet behandeld)

Informeer de medewerkers

Wees duidelijk over wat het onderzoek moet opleveren voor de school en wat het voor de individuele deelnemer kan opleveren. In principe koppelt de Welzijnscheck-VO terug over de factoren uit het werkdrukmodel. Wat gaat goed en wat kan verbeteren?

Maak gebruik van de gebruikelijke informatiekkanalen en overweeg een extra nieuwsbrief of een bericht op de lichtkrant / prikbord te plaatsen. Maak en verspreid een flyer via de postbakjes of organiseer een korte voorlichtingsbijeenkomst over de bedoeling van de afname van de Welzijnscheck-VO.

Ongeacht de gekozen middelen dienen de aanleiding, bedoeling en planning van het onderzoek aan de orde te komen. Vaak is speciale aandacht voor de anonimiteit van de vragenlijst en de rapportage nodig.

Overweeg opvang te regelen

Deelnemers aan het onderzoek kunnen aan het einde van de Welzijnscheck een e-mailadres invullen waarop zij hun persoonlijke terugkoppeling willen ontvangen. De terugkoppeling bevat naast alle gegeven antwoorden ook een globaal advies voor eventuele vervolgstappen. Zo kunnen deelnemers het advies krijgen ondersteuning te zoeken. Bijvoorbeeld bij de eigen leidinggevende, een collega, in de privésfeer, de huisarts of bedrijfsarts. Zorg er voor dat leidinggevendenden weten welke ondersteuning vanuit school geboden kan worden.

De Welzijnscheck-VO is anoniem.

Aan het einde van de Welzijnscheck-VO wordt de respondent gevraagd om het e-mailadres in te vullen waarop hij/zij een persoonlijk rapport wil ontvangen. **De persoonlijke rapporten worden na het afsluiten van de vragenlijst vernietigd.** Als medewerkers geen of een foutief e-mailadres opgeven, dan is er geen mogelijkheid meer om alsnog een exemplaar van het rapport te ontvangen.

Uitvoering

Login aanvragen

U heeft een inlogcode nodig. De licentie is kosteloos. Een inlogcode kunt u aanvragen via www.welzijnscheck-vo.nl. Klik halverwege de pagina op de link "[Inlogcode aanvragen voor Welzijnscheck-VO op organisatieniveau](#)".

Vul in het venster dat opent, de naam van uw organisatie of instelling in, uw naam en achternaam en uw e-mailadres.

NB. het e-mailadres dat u in het venster invult, wordt uw inlognaam.

Op dat emailadres ontvangt u een eenmalig te gebruiken wachtwoord. Datzelfde adres wordt ook gebruikt als u uw wachtwoord bent vergeten. *Voer wijzigingen in e-mailadres tijdig zelf in.*

Inloggen

Via de link op de [website van Voion](#) of via <https://welzijnscheck.flycatcher.eu/> komt u op de inlogpagina van Flycatcher. Zij hosten de Welzijnscheck-VO.

Vul uw e-mailadres en uw wachtwoord in (als u van Flycatcher een wachtwoord heeft ontvangen, maakt u zelf een nieuw wachtwoord aan voor u verder kunt).

Welzijnscheck
Over Flycatcher
Contact
Mijn metingen
Uitloggen

[Home](#) / [Metingen](#)



Metingen

Opdrachtgever
Nieuw

Zoeken:

Naam	Respons	Status
Geen resultaten aanwezig		

Geen resultaten gevonden

Vorige
Volgende

Toevoegen

[Terug naar overzicht opdrachtgevers](#)

Respons Nieuw

Nadat u bent ingelogd, bevindt u zich in het beveiligde deel van de site: “Metingen”.

Hier vindt u de metingen of onderzoeken die u als “Opdrachtgever” in het verleden heeft uitgezet of momenteel heeft uitstaan. De Opdrachtgever “Nieuw” in het bovenstaande scherm heeft ook nog geen meting uitgevoerd.

De Opdrachtgever “Bestuursbureau SG de Onderzoeker” in het onderstaande scherm, heeft een meting uitstaan en een meting afgesloten.

Welzijnscheck
Over Flycatcher
Contact
Mijn metingen
Uitloggen

[Home](#) / [Metingen](#)



Metingen

Opdrachtgever
Bestuursbureau SG de onderzoeker
aanvrager is hfd HR van SG de onderzoeker

Zoeken:

Naam	Respons	Status
Welzijnscheck-VO bij SG de Onderzoeker	6 / 6	100% Afgesloten
Welzijnscheck-VO meting T2	0 / 0	0% Actief

1 tot 2 van 2 resultaten

Vorige
1
Volgende

Toevoegen

[Terug naar overzicht opdrachtgevers](#)

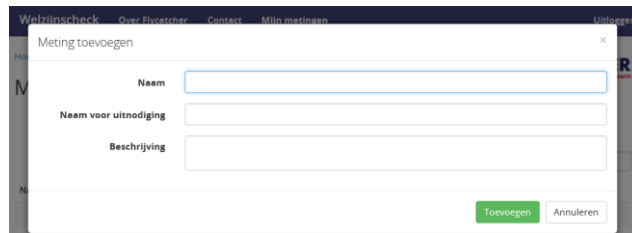
Een onderzoek / meting aanmaken

Klik linksonder in de pagina op de knop [Toevoegen] om een meting of onderzoek met de Welzijnscheck-VO toe te voegen. U kunt die “Meting” ook zien als het niveau waarop gerapporteerd wordt. U kunt er voor kiezen een meting te doen op bestuursniveau en een aparte groep te maken voor elk van de onderliggende scholen. U kunt er ook voor kiezen per school een meting aan te maken voor eventuele locaties en/ofgroepen. Uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken zoals leeftijd en geslacht zijn alleen beschikbaar op metingniveau, niet op groepsniveau.

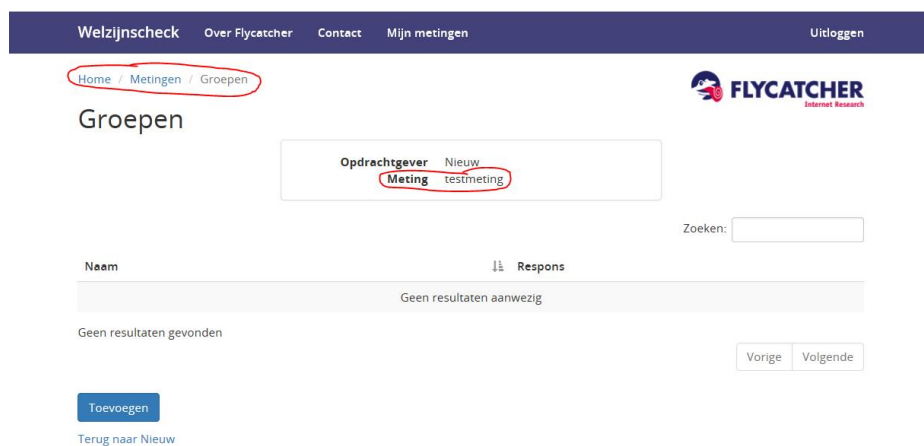
Dus als u voor een locatie een uitsplitsing van de resultaten wil naar leeftijd en geslacht etc., dan maakt u voor die specifieke locatie een aparte meting aan. Definieer die locatie niet als groep in een meting op bestuursniveau.

Het veld “Naam voor uitnodiging” bevat de naam die u als afzender kiest in de uitnodigingsmails (als u hier niets invult dan wordt de Naam afzender “van mij”)

Maak eerst een meting aan om mee te testen en te spelen. Zo bent u snel thuis in de Welzijnscheck-VO. Noem deze “testmeting” zodat deze meting later gemakkelijk te herkennen en verwijderen is.



Klik op de knop [Toevoegen] en u ‘landt’ in de Meting “testmeting” een niveau dieper, op de pagina “Groepen”.



Deelnemers uitnodigen

Klik op de knop [Toevoegen] om een groep deelnemers of groepen deelnemers toe te voegen.

U kunt meerdere groepen aanmaken. Dat kan zinvol zijn bijvoorbeeld als u de resultaten van een locatie uitgesplitst wil zien. Deelnemers wijst u per groep toe.

Voor deze testmeting kiezen we voor één groep; het voltallige personeel.

Welzijnscheck Over Flycatcher Contact Mijn metingen Uitloggen

Home / Metingen / Groepen

Groepen

Opdrachtgever Nieuw
Meting testmeting

Zoeken:

Naam	Respons
totale personeelsbestand	0 / 0 0%

1 tot 1 van 1 resultaten

Vorige 1 Volgende

[Toevoegen](#)

[Terug naar Nieuw](#)

Klik op de naam van de groep of op het icoontje. Het scherm 'Respondenten' opent en u kunt deelnemers aan de groep "totale personeelsbestand" toekennen.

Welzijnscheck Over Flycatcher Contact Mijn metingen Uitloggen

Home / Metingen / Groepen / Respondenten

Respondenten

Opdrachtgever Nieuw
Meting testmeting
Groep totale personeelsbestand

Zoeken:

E-mail	Naam	Uitnodiging	Reminder
Geen resultaten aanwezig			

Geen resultaten gevonden

Vorige Volgende

[Toevoegen](#) [Bulk Email toevoegen](#) [CSV Importeren](#)

[Terug naar testmeting](#)

Respons totale personeelsbestand

Er zijn drie manieren om respondenten toe te voegen:

Met de knop [Toevoegen] voegt u één respondent toe:

Respondent toevoegen

Naam

E-mail *

[Toevoegen](#) [Annuleren](#)

Klik op de knop [Bulk E-mail toevoegen] om een lijst met e-mailadressen te plakken. Nadeel is dat naast het e-mailadres geen naam ingevuld kan worden.

Respondenten toevoegen

U kunt meerdere respondenten tegelijk toevoegen door hieronder de emailadressen in te voeren.

Voer één emailadres per regel in.

Email lijst

```
respondent2@testlocatie.nl
respondent3@testlocatie.nl
respondent4@testlocatie.nl
respondent5@testlocatie.nl
```

[Toevoegen](#) [Annuleren](#)

U kunt ook respondenten importeren (naam op nemen is hierbij wel mogelijk).

Respondenten importeren

U kunt respondenten importeren via een CSV bestand. Dit kunt u bijvoorbeeld met Excel aanmaken.

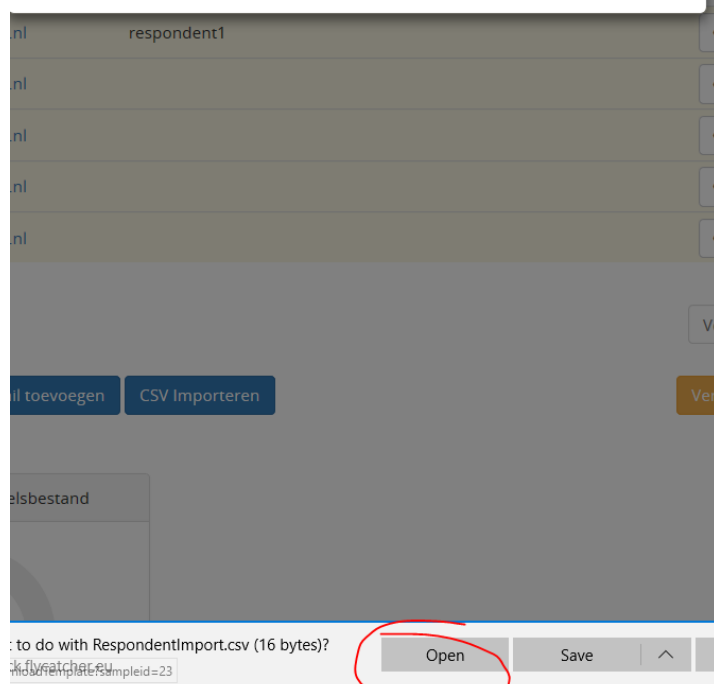
Gebruik altijd de template om zeker te zijn dat de structuur goed is.

[Download template](#)

CSV bestand

[Bladeren...](#)

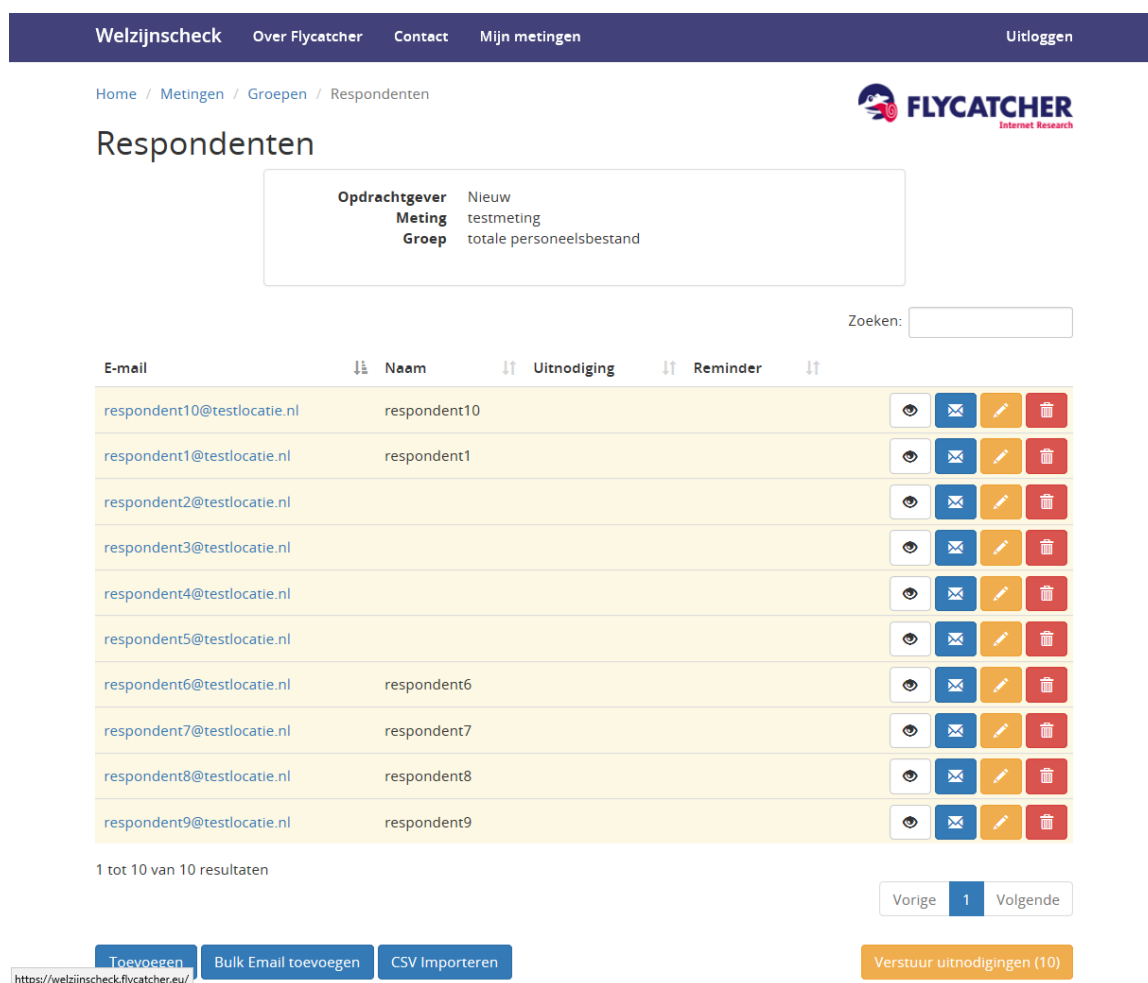
[Importeren](#) [Annuleren](#)



Open het templatebestand en voeg namen en e-mailadressen toe.



Sla het bestand als 'csv' op en importeer vervolgens het opgeslagen csv-bestand. Van respondenten 2 t/m 5 ontbreekt de naam in het overzicht omdat die als Bulk "E-mail toevoegen" zijn geïmporteerd. Het gemakkelijkst is om met een cvs-export uit het personeelsinformatiesysteem te werken.



Met de knop [Verstuur uitnodigingen] rechtsonder, verstuurt u alle uitnodigingen. Met een klik op het enveloppe verstuurt u ze apart.

Groepsrapport downloaden

Na het verstrijken van de afgesproken deadline of bij voldoende respons kunt u het onderzoek afsluiten en een rapport genereren.



Welzijnscheck Over Flycatcher Contact Mijn metingen Uitloggen

Home / Metingen

Metingen

Opdrachtgever Bestuursbureau SG de onderzoeker
aanvrager is hfd HR van SG de onderzoeker

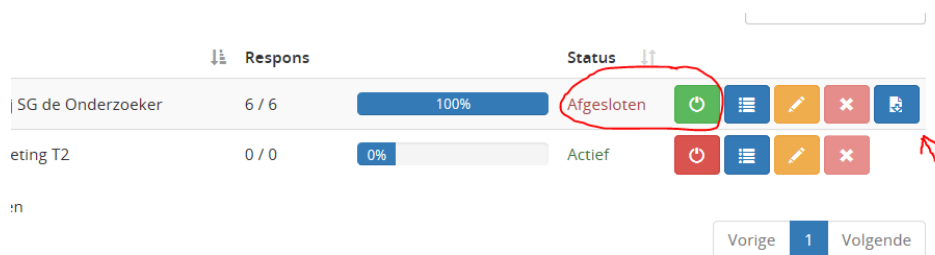
Zoeken:

Naam	Respons	Status	
Welzijnscheck-VO bij SG de Onderzoeker	6 / 6	100% Afgesloten	    
Welzijnscheck-VO meting T2	0 / 0	0% Actief	   

1 tot 2 van 2 resultaten

Vorige 1 Volgende

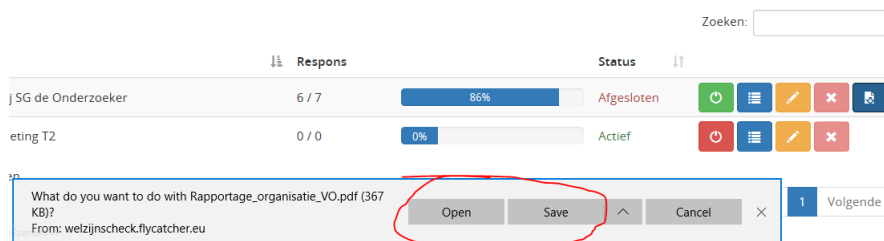
U kunt alleen een rapport aanmaken als de betreffende meting is afgesloten en minimaal 5 respondenten een Welzijnscheck-VO hebben ingevuld.



Naam	Respons	Status	
SG de Onderzoeker	6 / 6	100% Afgesloten	    
meting T2	0 / 0	0% Actief	   

Vorige 1 Volgende

Door op de 'aan-uit knop' te klikken sluit u *tijdelijk* (want u kunt het weer op 'aan' zetten) de meting. Als er vijf of meer respondenten aan de meting hebben deelgenomen, verschijnt het 'rapporticoontje' (bij rode pijl).



Zoeken:

Naam	Respons	Status	
SG de Onderzoeker	6 / 7	86% Afgesloten	    
meting T2	0 / 0	0% Actief	   

What do you want to do with Rapportage_organisatie_VO.pdf (367 KB)?
From: welzijnscheck.flycatcher.eu

Open Save ^ Cancel

1 Volgende

Open de pdf of sla het rapport op.

In de bijlage 2 is een voorbeeld van een groepsrapport opgenomen.

Terugkoppeling

Het rapport bevat uitkomsten, voor de gehele responsgroep en uitgesplitst naar verschillende achtergrond- en functiekenmerken. Die resultaten moeten worden geduid en er kunnen mogelijk conclusies aan worden verbonden en of aanbevelingen op worden gebaseerd. Als het goed is zijn tijdens de voorbereiding afspraken gemaakt hoe de resultaten worden vertaald naar concrete maatregelen en hoe de resultaten worden teruggekoppeld.

Eventueel is nadere analyse van de resultaten gewenst. In dat geval kan de geanonimiseerde dataset worden opgevraagd.

Bijlage 1. Schalen Welzijnscheck-VO

In deze bijlage zijn de schalen waaruit de Welzijnscheck-VO bestaat opgenomen.

Een aantal stellingen zijn alleen van toepassing op **onderwijzend personeel (groen gemarkeerd)**, andere stellingen zijn alleen van toepassing op **onderwijs ondersteunend personeel (geel gemarkeerd)**.

Bij de schalen wordt de waardering van antwoorden op iedere individuele vraag vermeld en het afkappunt voor de betreffende schaal. Het afkappunt geeft aan vanaf welke waarde een factor als belastend aspect wordt gezien.

Autonomie

In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Eens noch oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk aanpak.	0	1	2	3	4
Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden.	0	1	2	3	4
Ik kan zelf mijn werktempo regelen.	0	1	2	3	4
Ik heb zelf de mogelijkheden om problemen in mijn werk op te lossen.	0	1	2	3	4

Afkappunt = 8

Ontwikkelingsmogelijkheden

In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Eens noch oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
In mijn huidige baan kan ik mijn ambities als docent kwijt.	0	1	2	3	4

Ik kan mijzelf als docent / medewerker voldoende ontplooiën.	0	1	2	3	4
Mijn werk biedt mij de mogelijkheid nieuwe dingen te leren.	0	1	2	3	4

Afkappunt = 9

Informatievoorziening

In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Eens noch oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
De informatie die ik nodig heb voor mijn werk is volledig.	0	1	2	3	4
De informatie die ik nodig heb voor mijn werk is duidelijk.	0	1	2	3	4
De informatie die ik nodig heb voor mijn werk komt op tijd.	0	1	2	3	4
Het is duidelijk welk resultaat van mij wordt verwacht.	0	1	2	3	4
Mijn verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn duidelijk.	0	1	2	3	4

Afkappunt = 10

Vaardigheden

In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Eens noch oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
Ik heb voor mijn werk de juiste opleiding.	0	1	2	3	4
Ik heb voor mijn werk voldoende werkervaring.	0	1	2	3	4
Ik ben goed in staat de lesstof zo over te brengen / om zaken zo uit te leggen dat de leerlingen het goed begrijpen.	0	1	2	3	4

Ik ben goed in staat orde in de klas / bij leerlingen te houden (natuurlijk overwicht).	0	1	2	3	4
Ik ben goed in staat enthousiasme en interesse voor mijn vakken over te brengen.	0	1	2	3	4

Afkappunt = **7 / 8**

Stijl van leidinggeven (lesgevend)

Wilt u aangeven in hoeverre u het eens of oneens bent met de hieronder volgende uitspraken over het gedrag en kenmerken van uw direct leidinggevende?

Mijn direct leidinggevende...

	Helemaal mee eens	Mee eens	Eens noch oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
staat mij bij met raad en advies als dat nodig is.	4	3	2	1	0
geeft mij waardering voor mijn werk.	4	3	2	1	0
inspireert en motiveert mij.	4	3	2	1	0
geeft aan hoe hij/zij over mijn functioneren denkt.	4	3	2	1	0
stelt prioriteiten in het werk.	4	3	2	1	0
geeft mij de mogelijkheid om deel te nemen aan de besluitvorming.	4	3	2	1	0
staat open voor suggesties en opmerkingen (ik word gehoord).	4	3	2	1	0
stimuleert mij om verschillende ervaringen op te doen.	4	3	2	1	0
Geeft duidelijk aan hoe werkzaamheden moeten worden uitgevoerd.	4	3	2	1	0
Op onze school is er een open sfeer waarin problemen in de werksituatie gemakkelijk bespreekbaar zijn.	4	3	2	1	0
Op onze school worden signalen van	4	3	2	1	0

werkdruk en overbelasting goed opgepikt door de leiding.					
--	--	--	--	--	--

Afkappunt = 28 / 27

Functioneringsgesprekken

In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Eens noch oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
Het gesprek is serieus gevoerd, het wordt niet gezien als iets dat even tussendoor moet.	4	3	2	1	0
Tijdens het gesprek worden duidelijke afspraken voor de toekomst gemaakt.	4	3	2	1	0
De gemaakte afspraken worden nagekomen.	4	3	2	1	0
Ik ervaar het functioneringsgesprek als zinvol.	4	3	2	1	0

Afkappunt = 10

Als het functioneringsgesprek meer dan twee jaar geleden heeft plaatsgevonden, wordt bij de berekening van het afkappunt additioneel de waarde 1 bij waardes n.a.v. de antwoorden op bovenstaande vragen opgeteld.

Omgang met collega's

In welke mate zijn de volgende stellingen op u van toepassing?

	Altijd	Vaak	Soms	Zelden	Nooit
Ik kan mijn collega's om advies vragen als ik er zelf niet uitkom.	4	3	2	1	0
Het onderlinge contact tussen mij en mijn collega's ervaar ik als prettig.	4	3	2	1	0
Collega's komen bij mij voor steun en advies.	4	3	2	1	0
Sociale contacten met collega's zijn voor mij waardevol.	4	3	2	1	0

Als ik mij gespannen voel en onder druk sta, dan is er een collega met wie ik dat kan delen.	4	3	2	1	0
--	---	---	---	---	---

Afkappunt = 9

Verhoudingen met uw direct leidinggevende

In welke mate voelt u zich bij de uitoefening van uw werk belast door de volgende aspecten?

	In zeer sterke mate	In sterke mate	In enige mate	Nauwelijks	Niet	N.v.t.
Gebrek aan steun van uw direct leidinggevende.	4	3	2	1	0	0
Geen goed contact met uw direct leidinggevende.	4	3	2	1	0	0
Weinig waardering van uw direct leidinggevende.	4	3	2	1	0	0
Conflicten tussen u en uw direct leidinggevende.	4	3	2	1	0	0
De werksfeer tussen u en uw direct leidinggevende.	4	3	2	1	0	0
Ongewenst gedrag van leidinggevend (pesten, discriminatie, intimidatie, handtastelijkheden).	4	3	2	1	0	0

Afkappunt = 7 / 9

Verhoudingen met collega's

In welke mate voelt u zich bij de uitoefening van uw werk belast door de volgende aspecten?

	In zeer sterke mate	In sterke mate	In enige mate	Nauwelijks	Niet	N.v.t.
De onderlinge verhoudingen tussen collega's.	4	3	2	1	0	0
Gebrek aan erkenning en/of waardering van collega's.	4	3	2	1	0	0
Collega's die de kantjes er van af lopen.	4	3	2	1	0	0
De klikvorming onder collega's.	4	3	2	1	0	0
Ongewenst gedrag van collega's	4	3	2	1	0	0

(pesten, discriminatie, intimidatie, handtastelijkheden).						
Vershil van mening met collega's over bepaalde werkzaamheden.	4	3	2	1	0	0

Afkappunt = 7 / 10

Gedrag van ouders (lesgevend)

In welke mate voelt u zich bij de uitoefening van uw werk belast door de volgende aspecten?

	In zeer sterke mate	In sterke mate	In enige mate	Nauwelijks	Niet	N.v.t.
Intimiderend of agressief gedrag van ouders.	4	3	2	1	0	0
Hinderlijk gedrag van ouders voor en na schooltijd.	4	3	2	1	0	0
Ouders die zich te veel bemoeien met het schoolgebeuren.	4	3	2	1	0	0

Afkappunt = 5

Gedrag van leerlingen

In welke mate voelt u zich bij de uitoefening van uw werk belast door de volgende aspecten?

	In zeer sterke mate	In sterke mate	In enige mate	Nauwelijks	Niet	N.v.t.
Agressief gedrag van leerlingen.	4	3	2	1	0	0
Leerlingen die zich voortdurend misdragen.	4	3	2	1	0	0
Gebrek aan interesse en motivatie van de leerlingen.	4	3	2	1	0	0
Te geringe capaciteiten van leerlingen voor het schooltype waar ze op zitten.	4	3	2	1	0	0
Grote verschillen in capaciteiten tussen leerlingen binnen een klas.	4	3	2	1	0	0
Persoonlijke problemen van	4	3	2	1	0	0

leerlingen.						
-------------	--	--	--	--	--	--

Afkappunt = 11 / 2

Werklast

In welke mate voelt u zich bij de uitoefening van uw werk belast door de volgende aspecten?

	In zeer sterke mate	In sterke mate	In enige mate	Nauwelijks	Niet	N.v.t.
De hoeveelheid administratief werk.	4	3	2	1	0	0
Het bijwonen van vergaderingen.	4	3	2	1	0	0
De spreiding van werkzaamheden over het schooljaar.	4	3	2	1	0	0
Oneerlijke verdeling van de taken.	4	3	2	1	0	0
In mijn werk kom ik gemakkelijk in tijdnood.						
Te weinig tijd om lessen / het werk voor te bereiden.	4	3	2	1	0	0
Strak moeten vasthouden aan het leerprogramma.	4	3	2	1	0	0
Te weinig tijd voor het bestuderen van nieuw lesmateriaal.	4	3	2	1	0	0
Het begeleiden van leerlingen buiten de gewone lessen.	4	3	2	1	0	0
Te weinig tijd om werk van leerlingen na te kijken.	4	3	2	1	0	0
Het moeten uitvoeren van veel verschillende taken naast het lesgeven.	4	3	2	1	0	0

Afkappunt = 20 / 10

Omgang met ondersteunend personeel

In welke mate voelt u zich bij de uitoefening van uw werk belast door de volgende aspecten?

	In zeer sterke mate	In sterke mate	In enige mate	Nauwelijks	Niet	N.v.t.
De samenwerking met het ondersteunend personeel.	4	3	2	1	0	0
De mate van ondersteuning door het ondersteunend personeel.	4	3	2	1	0	0
De mate waarin het ondersteunend personeel zich houdt aan de gemaakte afspraken.	4	3	2	1	0	0
De steun die men krijgt van onderwijzend personeel.	4	3	2	1	0	0
De mate waarin onderwijzend personeel rekening houdt met mijn werkplanning.	4	3	2	1	0	0
De mate waarin het onderwijzend personeel zich houdt aan de gemaakte afspraken.	4	3	2	1	0	0

Afkappunt = 5 / 5

Werkplek

In welke mate voelt u zich bij de uitoefening van uw werk belast door de volgende aspecten?

	In zeer sterke mate	In sterke mate	In enige mate	Nauwelijks	Niet	N.v.t.
De beschikbaarheid van computers.	4	3	2	1	0	0
De beschikbaarheid van een vast eigen lokaal.	4	3	2	1	0	0
De beschikbaarheid van een werkplek waar ik ongestoord kan werken.	4	3	2	1	0	0
De kwaliteit van het schoolgebouw.	4	3	2	1	0	0
De kwaliteit van mijn werkplek.	4	3	2	1	0	0
De beschikbaarheid van een werkplek waar ik ongestoord kan	4	3	2	1	0	0

werken.						
De kwaliteit van de aanwezige apparatuur en hulpmiddelen.	4	3	2	1	0	0

Afkappunt = 7 / 11

Werktijden

In welke mate voelt u zich bij de uitoefening van uw werk belast door de volgende aspecten?

	In zeer sterke mate	In sterke mate	In enige mate	Nauwelijks	Niet	N.v.t.
Het tijdstip waarop het rooster beschikbaar is.	4	3	2	1	0	0
Roosterwijzigingen.	4	3	2	1	0	0

Afkappunt = 4

Veranderingen

In welke mate voelt u zich bij de uitoefening van uw werk belast door de volgende aspecten?

	In zeer sterke mate	In sterke mate	In enige mate	Nauwelijks	Niet	N.v.t.
De (mogelijke) fusie met een andere school.	4	3	2	1	0	0
Onzekerheid over behoud van uw baan in de huidige omvang.	4	3	2	1	0	0
Te weinig inspraak bij fusies of reorganisaties.	4	3	2	1	0	0
Grote of verstrekkende veranderingen in de organisatie van de school.	4	3	2	1	0	0
Onderwijsontwikkelingen.	4	3	2	1	0	0

Afkappunt = 7

Werktempo en werkhoeveelheid

	Altijd	Vaak	Soms	Zelden	Nooit
Moet u erg snel werken?	4	3	2	1	0

Moet u heel veel werk doen?	4	3	2	1	0
Moet u extra hard werken?	4	3	2	1	0
Heeft u over het algemeen voldoende tijd om al uw werk af te krijgen?	4	3	2	1	0
Vindt u uw werk hectisch?	4	3	2	1	0
Werkt u onder tijdsdruk?	4	3	2	1	0

Afkappunt = 15

Nauwgezetheid

In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Eens noch oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
Ik houd mijn spullen netjes en schoon.	0	1	2	3	4
Ik kan mijzelf vrij goed oppeppen om dingen op tijd af te krijgen.	0	1	2	3	4
Ik ben niet erg systematisch.	4	3	2	1	0
Ik heb duidelijke doelen voor ogen en werk daar op een systematische manier naar toe.	0	1	2	3	4
Ik verknoei veel tijd voordat ik echt aan het werk ga.	4	3	2	1	0
Ik werk hard om mijn doelen te bereiken.	0	1	2	3	4
Als ik iets beloof, kan men erop rekenen dat ik die belofte ook nakom.	0	1	2	3	4
Soms ben ik niet zo betrouwbaar als ik zou moeten zijn.	4	3	2	1	0
Ik ben een productief mens die een klus altijd voor elkaar krijgt.	0	1	2	3	4
Het lijkt mij maar niet te lukken om dingen goed op orde te hebben.	4	3	2	1	0

Ik ben goed in staat om mijn werk te plannen.	4	3	2	1	0
---	---	---	---	---	---

Afkappunt = 16

Risico op overspannenheid

Geef voor ieder van de onderstaande uitspraken aan in hoeverre de uitspraak de afgelopen week voor u van toepassing was.

	zeer zeker of meestal van toepassing	behoorlijk of vaak van toepassing	een beetje of soms van toepassing	afgelopen week niet van toepassing
Ik vond het moeilijk tot rust te komen nadat iets me overstuur had gemaakt. (stress)	3	2	1	0
Ik was niet in staat om enig plezier te hebben bij wat ik deed. (depressie)	3	2	1	0
Ik vond het moeilijk om het initiatief te nemen om iets te gaan doen. (depressie)	3	2	1	0
Ik had de neiging om overdreven te reageren op situaties. (stress)	3	2	1	0
Ik was erg opgefokt. (stress)	3	2	1	0
Ik had het gevoel dat ik niets had om naar uit te kijken. (depressie)	3	2	1	0
Ik merkte dat ik erg onrustig was. (stress)	3	2	1	0
Ik vond het moeilijk me te ontspannen. (stress)	3	2	1	0
Ik voelde me somber en zwaarmoedig. (depressie)	3	2	1	0
Ik had volstrekt geen geduld met dingen die me hinderden bij iets dat ik wilde doen. (stress)	3	2	1	0
Ik was niet in staat om over ook maar iets enthousiast te worden. (depressie)	3	2	1	0

Ik had het gevoel dat ik als persoon niet veel voorstel. (depressie)	3	2	1	0
Ik merkte dat ik nogal licht geraakt was. (stress)	3	2	1	0
Ik had het gevoel dat het leven geen zin had. (depressie)	3	2	1	0

Deze schaal bestaat feitelijk uit twee subschalen (stress en depressie). Deze twee subschalen worden in deze vragenlijst en in de rapportages teruggebracht tot de totaal schaal 'risico op overspannenheid'.

Afkappunt = 3 voor depressievragen; 5 voor stressvragen

Sociale steun buiten het werk

Zijn er personen buiten uw werk die bij problemen op het werk...

	In zeer sterke mate	In sterke mate	In enige mate	Nauwelijks	Niet	N.v.t.
u aandacht geven (naar u luisteren, tijd voor u nemen)?	4	3	2	1	0	0
u daadwerkelijk hulp bieden?	4	3	2	1	0	0
u informatie en advies geven?	4	3	2	1	0	0
u ondersteuning bieden (u opmonteren, troosten) in moeilijke situaties?	4	3	2	1	0	0
u laten blijken dat zij u waarderen?	4	3	2	1	0	0

Afkappunt = 12

Betrokkenheid bij het werk

In welke mate zijn de volgende stellingen op u van toepassing?

	In zeer sterke mate	In sterke mate	In enige mate	Nauwelijks	Niet	N.v.t.
Het gebeurt vaak dat ik al bij het wakker worden aan werkproblemen denk.	4	3	2	1	0	0
Als ik thuiskom kan ik mijn werk heel moeilijk van me afzetten.	4	3	2	1	0	0

Degenen die mij het dierbaarst zijn, zeggen dat ik me teveel opoffer voor mijn werk.	4	3	2	1	0	0
Het werk laat me zelden los, zelfs 's avonds spookt het nog door mijn hoofd.	4	3	2	1	0	0
Als ik iets uitstel dat ik eigenlijk vandaag had moeten doen, kan ik 's nachts niet slapen.	4	3	2	1	0	0

Afkappunt = 8

Nervositeit

Nu volgt een aantal vragen over uw houding in bepaalde situaties.

	In zeer sterke mate	In sterke mate	In enige mate	Nauwelijks	Niet
Vindt u uzelf een zenuwachtig iemand?	4	3	2	1	0
Vindt u uzelf een gespannen persoon?	4	3	2	1	0
Lijdt u aan nervositeit?	4	3	2	1	0

Afkappunt = 4

Regelvaardigheden

In welke mate zijn de volgende stellingen op u van toepassing?

	Volledig juist	Enigszins juist	Deels juist, deels onjuist	Enigszins onjuist	Volledig onjuist
Het lukt me altijd moeilijke problemen op te lossen, als ik er genoeg moeite voor doe.	0	1	2	3	4
Als iemand mij tegenwerkt, vind ik toch manieren om te krijgen wat ik wil.	0	1	2	3	4
Het is voor mij makkelijk om vast te	0	1	2	3	4

houden aan mijn plannen en mijn doel te bereiken.					
Ik vertrouw erop dat ik onverwachte gebeurtenissen doeltreffend aanpak.	0	1	2	3	4
Dankzij mijn vindingrijkheid weet ik hoe ik in onvoorziene situaties moet handelen.	0	1	2	3	4
Ik kan de meeste problemen oplossen als ik er de nodige moeite voor doe.	0	1	2	3	4
Ik blijf kalm als ik voor moeilijkheden kom te staan omdat ik vertrouw op mijn vermogen om problemen op te lossen.	0	1	2	3	4
Als ik geconfronteerd word met een probleem, heb ik meestal meerdere oplossingen.	0	1	2	3	4
Als ik in een benarde situatie zit, weet ik meestal wat ik moet doen.	0	1	2	3	4
Wat er ook gebeurt, ik kom er wel uit.	0	1	2	3	4

Afkappunt = 16

Betrokkenheid bij de organisatie

In welke mate bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

	Helemaal mee eens	Mee eens	Eens noch oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
Ik vertel mijn vrienden dat mijn school een prettige organisatie is om voor te werken.	0	1	2	3	4
Ik ben sterk betrokken bij de school.	0	1	2	3	4
Ik ben trots op het werk dat ik doe.	0	1	2	3	4

Afkappunt = 6

Bevlogenheid

In welke mate zijn de volgende stellingen op u van toepassing?

	Altijd	Vaak	Soms	Zelden	Nooit
Op mijn werk loop ik over van de energie.	0	1	2	3	4
Wanneer ik intens met mijn werk bezig ben voel ik mij gelukkig.	0	1	2	3	4
Op het werk voel ik mij gezond en vol kracht.	0	1	2	3	4
Ik ga totaal op in mijn werk.	0	1	2	3	4
Als ik 's morgens op sta, heb ik zin om te gaan werken.	0	1	2	3	4
Ik word erg enthousiast van mijn werk.	0	1	2	3	4

Afkappunt = 8

Groepsrapportage

Welzijnscheck-VO

Aantal ingevulde vragenlijsten: 253
Respons percentage: 97%
Rapport is gegenereerd op: 10-01-2019

WELZIJNSCHECK 

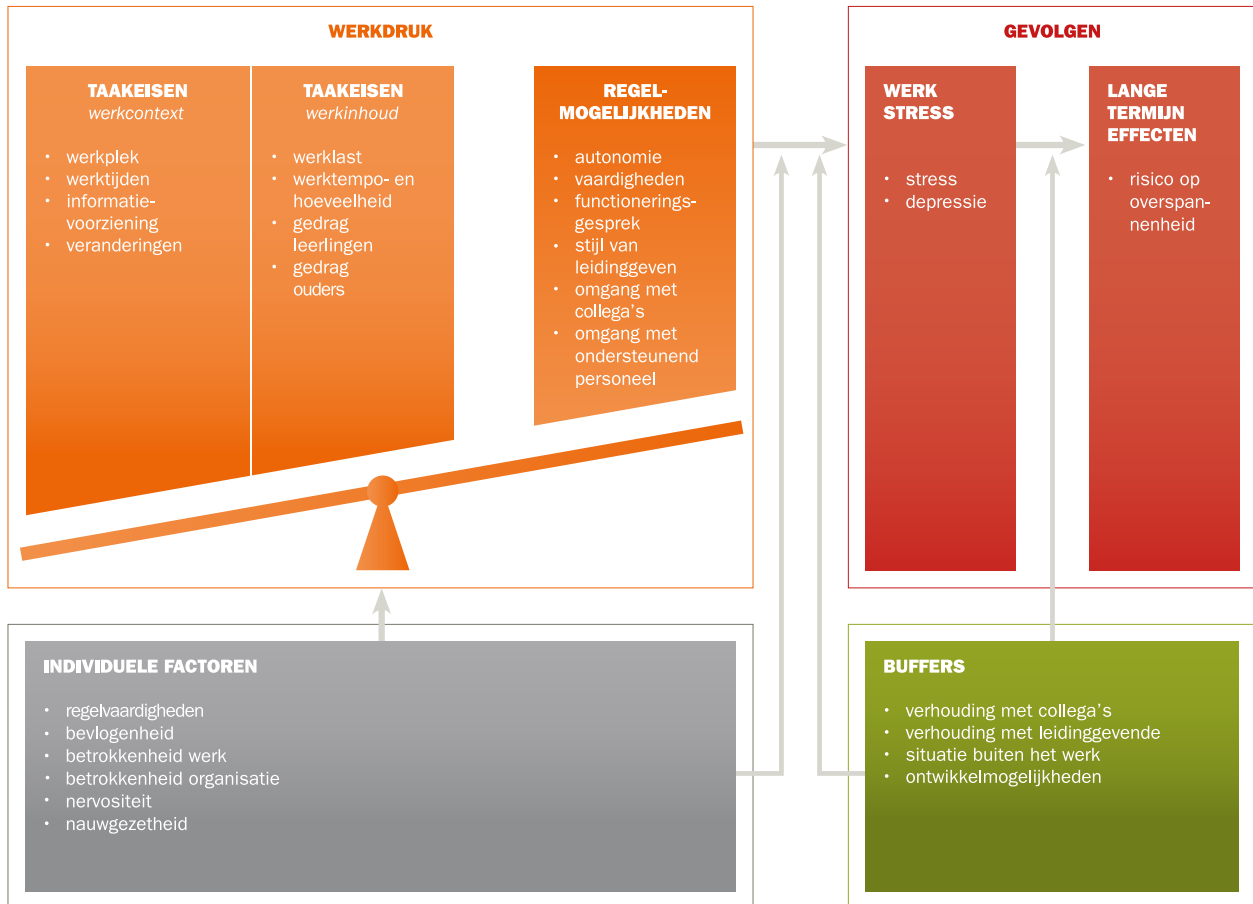
tel. 045-579 60 24
info@voion.nl
www.voion.nl/instrumenten/welzijnscheck-vo

© Voion, 2018

Het vragenlijstonderzoek is een product van Voion. De vragenlijst en de normscores op basis van de vragen zijn vastgesteld door TNO. De online vragenlijst en het genereren van de rapportage wordt beheerd door Flycatcher Internet Research.

Achtergrond Welzijnscheck-VO

De Welzijnscheck-VO is een vragenlijst waarmee medewerkers van het voortgezet onderwijs inzicht krijgen in hun welzijnssituatie in relatie tot het werk. De Welzijnscheck-VO is gebaseerd op onderstaand model.



Bron: Werkdruk model TNO (Wiezer et al., 2012).

Het model geeft globaal weer welke werk- en individuele factoren een rol spelen bij het risico op het ontstaan van overspannenheid en hoe deze met elkaar samenhangen.

Als de werkbelasting niet in evenwicht is met wat iemand aan kan, dan ontstaat werkdruk. Als die werkdruk te hoog is en lang genoeg aanhoudt, dan kan dat leiden tot werkstress (stress- en depressieve klachten). Of de verstoring van het evenwicht tussen belasting en belastbaarheid leidt tot werkstress, is mede afhankelijk van individuele factoren en de bufferende werking van bijvoorbeeld ondersteuning in de werk- en privé situatie. Die buffers kunnen voorkomen dat werkstress leidt tot overspannenheid en andere gezondheidsklachten of kunnen dat proces vertragen.

Individuele factoren beïnvloeden niet alleen de relatie tussen werkdruk en de gevolgen daarvan, ze bepalen mee of de belastbaarheid opweegt tegen de belasting. Met andere woorden, individuele factoren, zoals het kunnen benutten van de regelmogelijkheden, zijn mede bepalend voor het al of niet ontstaan van werkdruk.

Opbouw rapport

Dit rapport geeft allereerst een overzicht van het aantal medewerkers met een risico op overspannenheid uitgesplitst naar scores voor stress en depressie. Daarna volgen de gemiddelde scores voor de factoren, die tevens zijn uitgesplitst naar onderliggende aspecten. De gemiddelde scores op de aspecten zijn verbijzonderd naar achtergrondvariabelen. Tot slot tonen de bijlagen de procentuele verdeling van de antwoorden per stelling in de vragenlijst.

Normering

Per aspect zijn normscores vastgesteld die bepalen wanneer medewerkers een gunstige of ongunstige score hebben op dat aspect. De normscores zijn in dit rapport steeds naast de gemiddelde scores per aspect weergegeven. Als de gemiddelde score de norm niet haalt, dan heeft de score een rode kleur. Als de gemiddelde score gelijk is aan of beter is dan de norm, dan heeft de score een groene kleur.

De scores voor factoren worden weergegeven in donuts en zijn opgebouwd uit de gemiddelde scores van de onderliggende aspecten van de factor. De kleuring van de factoren hangt af van het aantal gunstige en ongunstige aspectscores voor de factor.

Of medewerkers een risico op overspannenheid hebben, wordt bepaald door de scores van stress en depressie. Op de volgende pagina is dit nader toegelicht.

Alle scores in dit rapport zijn geschaald van 1 tot en met 10.

In verband met de anonimiteit en rekening houdend met de geringe omvang van sommige teams of afdelingen, zijn minimaal vijf ingevulde vragenlijsten per groep (team of afdeling) nodig om te kunnen rapporteren.

Risico op overspannenheid

Het risico op overspannenheid van medewerkers wordt bepaald door twee aspecten: stress en depressie. In onderstaande tabel wordt weergegeven hoeveel medewerkers gunstig of ongunstig scoren ten opzichte van de normen voor stress en depressie. Daarnaast wordt de gemiddelde score voor stress en depressie weergegeven.

Aantal medewerkers ten opzichte van norm

	ongunstig (>norm)	gunstig ($\leq$ norm)	norm	score
stress	248	5	3,1	5,5
depressie	249	4	2,3	5,4

Hoe medewerkers ten opzichte van de normen voor stress en depressie scoren, bepaalt hun risico op overspannenheid. In onderstaande tabel wordt het aantal medewerkers met een gunstige (groen) en ongunstige (rood) uitkomst voor risico op overspannenheid weergegeven.

Aantal medewerkers met risico op overspannenheid

	gunstige score depressie	ongunstige score depressie
gunstige score stress	0	5
ongunstige score stress	4	244

Legenda

- gunstig (groen): score stress en depressie gelijk aan of lager dan norm
- ongunstig (rood): score stress of depressie hoger dan norm

Alle respondenten hebben een persoonlijke terugkoppeling ontvangen. Personen die risico lopen op overspannenheid is aangeraden hulp te zoeken, in eerste instantie in het werk bij de direct leidinggevende. Benadruk bij de terugkoppeling van de resultaten aan het personeel dat het belangrijk is dat degenen die het betreft zelf actie ondernemen. Vanuit het onderzoek zijn zij namelijk niet te traceren. Informeer uiteraard de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (pmr) en de bedrijfsarts over deze resultaten.

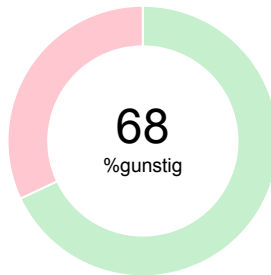
Beïnvloedende factoren van risico op overspannenheid

Of een risico op overspannenheid ontstaat en daadwerkelijk tot uiting komt, wordt beïnvloed door een drietal factoren: individuele factoren, werkdruk en buffers. Deze factoren zijn elk opgebouwd uit verschillende aspecten (zie volgende pagina's). Het percentage aspecten waarop medewerkers gunstig (groen) vs. ongunstig (rood) scoren, wordt in onderstaande donuts in kleur samengevat.

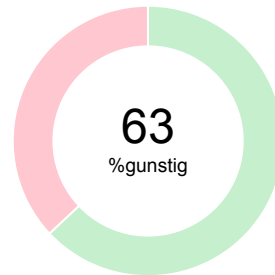
individuele factoren



werkdruk



buffers



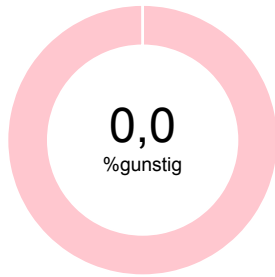
Het resultaat voor een aantal aspecten dat onder de noemer individuele factoren valt, verdient aandacht. Omdat het erg uiteenlopende aspecten betreft, is het belangrijk om na te gaan op welke punten ondersteuning geboden kan worden.

De medewerkers scoren overwegend gunstig voor werkdruk. Dat wil niet zeggen dat er geen verbeterpunten zijn. Kijk op de volgende pagina's welke aspecten die van invloed zijn op werkdruk zouden kunnen verbeteren.

De score voor buffers is overwegend gunstig. Buffers zijn belangrijk omdat zij mede de impact van werkdruk kunnen verzachten en deels individuele factoren kunnen wegnemen die bijdragen aan werkdruk. Drie van de vier aspecten, die een bufferende werking hebben op het ontstaan van werkstress, vallen binnen de invloedssfeer van de school. Ga na of er aspecten zijn die verder verbeterd kunnen worden.

Op de volgende pagina's wordt elke factor verder uitgesplitst naar de onderliggende aspecten.

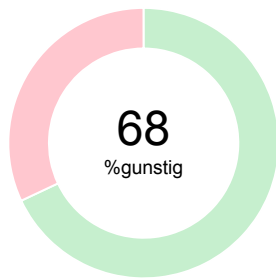
Individuele factoren



Onderliggende aspecten individuele factoren

aspecten	ongunstig	gunstig	norm	score
regelvaardigheden	207	46	6,4	5,5
bevlogenheid	113	140	5,5	5,5
betrokkenheid werk	123	130	6,4	6,1
betrokkenheid organisatie	115	138	5,5	5,4
nervositeit	183	70	6,3	5,4
nauwgezetheid	214	39	6,7	5,5

Werkdruk



Onderliggende aspecten taakeisen werkcontext

aspecten	functiegroep	ongunstig	gunstig	norm	score
werkplek	onderwijzend	113	19	7,8	6,3
	ondersteunend	34	87	5,1	6,1
werktijden	-	82	171	5,5	6,0
informatievoorziening	-	105	148	5,5	5,6
veranderingen	-	192	61	6,9	6,1

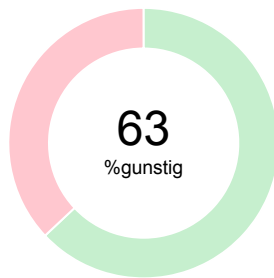
Onderliggende aspecten taakeisen werkinhoud

aspecten	functiegroep	ongunstig	gunstig	norm	score
werklast	onderwijzend	45	87	5,9	6,2
	ondersteunend	56	65	6,3	6,4
werktempo en hoeveelheid	-	67	186	4,4	5,5
gedrag leerlingen	onderwijzend	60	72	5,9	6,2
	ondersteunend	93	28	7,8	6,2
gedrag ouders	-	137	116	6,3	6,4

Onderliggende aspecten regelmogelijkheden

aspecten	functiegroep	ongunstig	gunstig	norm	score
autonomie	-	102	151	5,5	5,6
vaardigheden	onderwijzend	109	23	6,9	5,6
	ondersteunend	48	73	5,5	5,6
functioneringsgesprek	-	52	144	4,4	5,6
stijl van leidinggeven	onderwijzend	49	83	5,2	5,5
	ondersteunend	37	84	4,9	5,3
omgang met collega's	-	176	77	6,0	5,4
omgang met ondersteunend personeel	onderwijzend	74	58	6,3	6,2
	ondersteunend	76	45	6,3	5,8

Buffers



Onderliggende aspecten buffers

aspecten	functiegroep	ongunstig	gunstig	norm	score
verhouding met collega's	onderwijzend	103	29	7,4	6,3
	ondersteunend	61	60	6,3	6,4
verhouding met leidinggevende	onderwijzend	114	18	7,4	6,1
	ondersteunend	63	58	6,6	6,3
situatie buiten het werk	-	38	215	4,6	6,2
ontwikkelmogelijkheden	-	80	173	4,9	5,5

Uitsplitsing geslacht

Alle weergegeven cijfers in onderstaande tabel zijn scores van 1 – 10.

aspecten	man (n = 125)	vrouw (n = 128)	totaal (n = 253)
regelvaardigheden	5,5	5,4	5,5
bevlogenheid	5,5	5,4	5,5
betrokkenheid werk	6,1	6,1	6,1
betrokkenheid organisatie	5,4	5,4	5,4
nervositeit	5,4	5,4	5,4
nauwgezetheid	5,5	5,5	5,5
werkplek	6,0	6,4	6,2
werktijden	6,1	5,9	6,0
informatievoorziening	5,6	5,7	5,6
veranderingen	6,0	6,3	6,1
werklast	6,4	6,3	6,3
werktempo en hoeveelheid	5,4	5,5	5,5
gedrag leerlingen	5,9	6,4	6,2
gedrag ouders	6,4	6,4	6,4
autonomie	5,5	5,7	5,6
vaardigheden	5,6	5,5	5,6
functioneringsgesprek	5,6	5,5	5,6
stijl van leidinggeven	5,4	5,4	5,4
omgang met collega's	5,5	5,3	5,4
omgang met ondersteunend personeel	5,9	6,1	6,0
verhouding met collega's	6,4	6,3	6,4
verhouding met leidinggevende	6,2	6,3	6,2
situatie buiten het werk	6,1	6,2	6,2
ontwikkelmogelijkheden	5,4	5,7	5,5

Uitsplitsing leeftijd

Alle weergegeven cijfers in onderstaande tabel zijn scores van 1 – 10.

aspecten	34 jaar en jonger (n = 61)	35 t/m 44 jaar (n = 64)	45 t/m 54 jaar (n = 64)	55 jaar en ouder (n = 64)	totaal (n = 253)
regelvaardigheden	5,3	5,5	5,5	5,6	5,5
bevlogenheid	5,4	5,5	5,3	5,6	5,5
betrokkenheid werk	6,1	6,2	6,0	6,1	6,1
betrokkenheid organisatie	5,6	5,1	5,4	5,4	5,4
nervositeit	5,1	5,6	5,2	5,7	5,4
nauwgezetheid	5,6	5,6	5,4	5,3	5,5
werkplek	6,1	6,1	6,6	6,0	6,2
werktijden	5,9	5,8	5,8	6,5	6,0
informatievoorziening	5,4	5,5	6,0	5,5	5,6
veranderingen	6,2	6,2	6,2	5,9	6,1
werklast	6,2	6,3	6,6	6,2	6,3
werktempo en hoeveelheid	5,4	5,6	5,5	5,3	5,5
gedrag leerlingen	5,9	6,2	6,2	6,3	6,2
gedrag ouders	6,6	6,0	6,5	6,4	6,4
autonomie	5,2	5,7	5,6	5,8	5,6
vaardigheden	5,5	5,5	5,5	5,8	5,6
functioneringsgesprek	5,3	5,5	6,0	5,4	5,6
stijl van leidinggeven	5,5	5,4	5,5	5,3	5,4
omgang met collega's	5,5	5,1	5,6	5,6	5,4
omgang met ondersteunend personeel	5,8	5,8	6,0	6,4	6,0
verhouding met collega's	6,4	6,3	6,2	6,6	6,4
verhouding met leidinggevende	6,2	6,3	6,1	6,4	6,2
situatie buiten het werk	6,1	6,2	6,2	6,1	6,2
ontwikkelmogelijkheden	5,8	5,3	5,6	5,4	5,5

Uitsplitsing functiegroep

Alle weergegeven cijfers in onderstaande tabel zijn scores van 1 – 10.

aspecten	onderwijzend (n = 132)	ondersteunend (n = 121)	totaal (n = 253)
regelvaardigheden	5,5	5,5	5,5
bevlogenheid	5,5	5,4	5,5
betrokkenheid werk	6,2	6,0	6,1
betrokkenheid organisatie	5,4	5,3	5,4
nervositeit	5,2	5,6	5,4
nauwgezetheid	5,4	5,6	5,5
werkplek	6,3	6,1	6,2
werktijden	5,9	6,1	6,0
informatievoorziening	5,6	5,7	5,6
veranderingen	6,1	6,2	6,1
werklust	6,2	6,4	6,3
werktempo en hoeveelheid	5,5	5,4	5,5
gedrag leerlingen	6,2	6,2	6,2
gedrag ouders	6,4	6,4	6,4
autonomie	5,5	5,6	5,6
vaardigheden	5,6	5,6	5,6
functioneringsgesprek	5,6	5,5	5,6
stijl van leidinggeven	5,5	5,3	5,4
omgang met collega's	5,4	5,5	5,4
omgang met ondersteunend personeel	6,2	5,8	6,0
verhouding met collega's	6,3	6,4	6,4
verhouding met leidinggevende	6,1	6,3	6,2
situatie buiten het werk	6,3	6,1	6,2
ontwikkelmogelijkheden	5,6	5,4	5,5

Uitsplitsing type onderwijs

Alle weergegeven cijfers in onderstaande tabel zijn scores van 1 – 10.

aspecten	havo/vwo (n = 58)	vmbo (n = 68)	praktijk- onderwijs (n = 65)	voortgezet speciaal onderwijs (n = 62)	totaal (n = 253)
regelvaardigheden	5,4	5,4	5,6	5,5	5,5
bevlogenheid	5,3	5,4	5,6	5,6	5,5
betrokkenheid werk	5,9	6,1	6,1	6,2	6,1
betrokkenheid organisatie	5,5	5,5	5,2	5,3	5,4
nervositeit	5,5	5,6	5,2	5,4	5,4
nauwgezetheid	5,5	5,7	5,3	5,4	5,5
werkplek	6,1	6,4	6,1	6,2	6,2
werktijden	5,6	5,8	6,4	6,2	6,0
informatievoorziening	5,6	5,6	5,5	5,8	5,6
veranderingen	6,0	6,1	6,1	6,3	6,1
werklast	6,4	6,4	6,3	6,2	6,3
werktempo en hoeveelheid	5,4	5,3	5,6	5,5	5,5
gedrag leerlingen	5,9	6,5	6,1	6,1	6,2
gedrag ouders	6,5	6,5	6,2	6,4	6,4
autonomie	5,5	5,5	5,6	5,7	5,6
vaardigheden	5,7	5,5	5,4	5,7	5,6
functioneringsgesprek	5,6	5,6	5,3	5,7	5,6
stijl van leidinggeven	5,5	5,4	5,4	5,3	5,4
omgang met collega's	5,6	5,4	5,4	5,4	5,4
omgang met ondersteunend personeel	5,9	6,2	6,1	5,9	6,0
verhouding met collega's	6,2	6,4	6,2	6,6	6,4
verhouding met leidinggevende	6,4	6,5	5,8	6,2	6,2
situatie buiten het werk	6,3	6,1	6,4	5,8	6,2
ontwikkelmogelijkheden	5,6	5,4	5,5	5,6	5,5

Uitsplitsing onderbouw/bovenbouw

Alle weergegeven cijfers in onderstaande tabel zijn scores van 1 – 10.

aspecten	onderbouw (n = 131)	bovenbouw (n = 122)	totaal (n = 253)
regelvaardigheden	5,5	5,5	5,5
bevlogenheid	5,4	5,5	5,5
betrokkenheid werk	6,0	6,2	6,1
betrokkenheid organisatie	5,4	5,4	5,4
nervositeit	5,6	5,2	5,4
nauwgezetheid	5,4	5,6	5,5
werkplek	6,2	6,1	6,2
werktijden	6,0	6,1	6,0
informatievoorziening	5,7	5,6	5,6
veranderingen	6,1	6,2	6,1
werklust	6,4	6,3	6,3
werktempo en hoeveelheid	5,4	5,5	5,5
gedrag leerlingen	6,1	6,2	6,2
gedrag ouders	6,2	6,6	6,4
autonomie	5,6	5,5	5,6
vaardigheden	5,5	5,6	5,6
functioneringsgesprek	5,6	5,6	5,6
stijl van leidinggeven	5,4	5,4	5,4
omgang met collega's	5,5	5,4	5,4
omgang met ondersteunend personeel	6,1	5,9	6,0
verhouding met collega's	6,3	6,4	6,4
verhouding met leidinggevende	6,2	6,3	6,2
situatie buiten het werk	6,1	6,3	6,2
ontwikkelmogelijkheden	5,5	5,6	5,5

Uitsplitsing dienstverband

Alle weergegeven cijfers in onderstaande tabel zijn scores van 1 – 10.

aspecten	minder dan 0,5 fte (n = 82)	0,5 tot 0,8 fte (n = 87)	0,8 fte en meer (n = 84)	totaal (n = 253)
regelvaardigheden	5,5	5,4	5,5	5,5
bevlogenheid	5,4	5,5	5,5	5,5
betrokkenheid werk	6,1	6,3	6,0	6,1
betrokkenheid organisatie	5,1	5,4	5,6	5,4
nervositeit	5,7	5,4	5,2	5,4
nauwgezetheid	5,4	5,5	5,6	5,5
werkplek	6,4	6,0	6,1	6,2
werktijden	6,0	5,7	6,3	6,0
informatievoorziening	5,7	5,7	5,5	5,6
veranderingen	6,1	6,1	6,2	6,1
werklast	6,6	6,3	6,1	6,3
werktempo en hoeveelheid	5,4	5,5	5,4	5,5
gedrag leerlingen	6,0	6,2	6,2	6,2
gedrag ouders	6,4	6,4	6,5	6,4
autonomie	5,5	5,5	5,8	5,6
vaardigheden	5,6	5,3	5,8	5,6
functioneringsgesprek	5,2	5,7	5,9	5,6
stijl van leidinggeven	5,5	5,3	5,4	5,4
omgang met collega's	5,6	5,3	5,3	5,4
omgang met ondersteunend personeel	5,8	6,2	6,0	6,0
verhouding met collega's	6,1	6,4	6,5	6,4
verhouding met leidinggevende	6,3	6,1	6,3	6,2
situatie buiten het werk	6,2	6,4	5,9	6,2
ontwikkelmogelijkheden	5,7	5,5	5,4	5,5

Uitsplitsing dienstjaren

Alle weergegeven cijfers in onderstaande tabel zijn scores van 1 – 10.

aspecten	0 tot 5 jaar (n = 39)	5 tot 10 jaar (n = 49)	10 tot 20 jaar (n = 48)	20 tot 40 jaar (n = 65)	40 jaar en meer (n = 52)	totaal (n = 253)
regelvaardigheden	5,5	5,7	5,4	5,4	5,3	5,5
bevlogenheid	5,1	5,3	5,9	5,4	5,6	5,5
betrokkenheid werk	6,3	6,0	6,1	6,1	6,1	6,1
betrokkenheid organisatie	5,7	5,2	5,8	5,4	5,0	5,4
nervositeit	5,4	5,4	5,2	5,3	5,8	5,4
nauwgezetheid	5,4	5,6	5,5	5,5	5,3	5,5
werkplek	6,3	6,0	6,3	6,4	6,0	6,2
werktijden	5,9	6,0	6,1	6,2	5,8	6,0
informatievoorziening	5,9	5,4	5,5	5,6	5,7	5,6
veranderingen	5,9	6,0	6,3	6,2	6,2	6,1
werklast	6,3	6,2	6,1	6,3	6,7	6,3
werktempo en hoeveelheid	5,2	5,2	5,9	5,5	5,4	5,5
gedrag leerlingen	6,1	5,8	6,5	6,4	6,0	6,2
gedrag ouders	6,3	6,6	6,5	6,3	6,3	6,4
autonomie	5,6	5,3	5,7	5,7	5,7	5,6
vaardigheden	5,7	5,7	5,5	5,3	5,8	5,6
functioneringsgesprek	5,5	5,8	5,6	5,4	5,6	5,6
stijl van leidinggeven	5,3	5,5	5,4	5,3	5,5	5,4
omgang met collega's	5,5	5,5	5,5	5,3	5,4	5,4
omgang met ondersteunend personeel	6,7	5,9	6,1	5,7	5,8	6,0
verhouding met collega's	6,2	6,3	6,4	6,3	6,5	6,4
verhouding met leidinggevende	6,4	6,1	6,2	6,1	6,4	6,2
situatie buiten het werk	6,5	6,2	6,3	5,9	6,1	6,2
ontwikkelmogelijkheden	5,6	5,1	5,9	5,7	5,5	5,5

Uitsplitsing dienstjaren huidige school

Alle weergegeven cijfers in onderstaande tabel zijn scores van 1 – 10.

aspecten	0 tot 5 jaar (n = 43)	5 tot 10 jaar (n = 57)	10 tot 20 jaar (n = 53)	20 tot 40 jaar (n = 52)	40 jaar en meer (n = 48)	totaal (n = 253)
regelvaardigheden	5,4	5,6	5,4	5,5	5,5	5,5
bevlogenheid	5,4	5,8	5,3	5,2	5,7	5,5
betrokkenheid werk	6,1	6,2	6,2	5,9	6,2	6,1
betrokkenheid organisatie	5,5	5,6	5,2	5,3	5,3	5,4
nervositeit	5,7	4,9	5,5	5,9	5,2	5,4
nauwgezetheid	5,2	5,5	5,6	5,4	5,6	5,5
werkplek	6,4	6,2	6,3	6,1	6,0	6,2
werktijden	6,0	6,0	5,7	6,1	6,3	6,0
informatievoorziening	5,4	5,9	5,6	5,6	5,6	5,6
veranderingen	6,1	5,8	6,3	6,2	6,2	6,1
werklast	6,4	6,2	6,5	6,2	6,3	6,3
werktempo en hoeveelheid	5,5	5,5	5,7	5,7	4,9	5,5
gedrag leerlingen	6,0	5,9	6,2	6,5	6,3	6,2
gedrag ouders	6,0	6,7	6,9	6,2	6,1	6,4
autonomie	5,5	5,6	5,6	5,5	5,7	5,6
vaardigheden	5,5	5,5	5,7	5,4	5,8	5,6
functioneringsgesprek	5,5	5,3	5,7	5,8	5,6	5,6
stijl van leidinggeven	5,4	5,3	5,4	5,5	5,3	5,4
omgang met collega's	5,3	5,5	5,6	5,5	5,2	5,4
omgang met ondersteunend personeel	5,7	6,1	6,1	5,7	6,3	6,0
verhouding met collega's	6,6	6,2	6,6	6,3	6,1	6,4
verhouding met leidinggevende	6,1	6,2	6,2	6,3	6,4	6,2
situatie buiten het werk	6,1	6,0	6,1	6,4	6,2	6,2
ontwikkelmogelijkheden	5,5	5,4	5,7	5,4	5,7	5,5

Uitsplitsing groep test groep 3

Alle weergegeven cijfers in onderstaande tabel zijn scores van 1 – 10.

aspecten	test groep 3 (n = 42)	totaal (n = 253)
regelvaardigheden	5,5	5,5
bevlogenheid	5,4	5,5
betrokkenheid werk	6,2	6,1
betrokkenheid organisatie	4,8	5,4
nervositeit	5,5	5,4
nauwgezetheid	5,4	5,5
werkplek	6,5	6,2
werktijden	5,7	6,0
informatievoorziening	5,8	5,6
veranderingen	6,1	6,1
werklust	6,5	6,3
werktempo en hoeveelheid	5,8	5,5
gedrag leerlingen	6,2	6,2
gedrag ouders	6,5	6,4
autonomie	5,4	5,6
vaardigheden	5,5	5,6
functioneringsgesprek	5,6	5,6
stijl van leidinggeven	5,7	5,4
omgang met collega's	5,5	5,4
omgang met ondersteunend personeel	6,1	6,0
verhouding met collega's	6,3	6,4
verhouding met leidinggevende	6,0	6,2
situatie buiten het werk	6,4	6,2
ontwikkelmogelijkheden	5,8	5,5

Uitsplitsing groep testgroep 1

Alle weergegeven cijfers in onderstaande tabel zijn scores van 1 – 10.

aspecten	testgroep 1 (n = 112)	totaal (n = 253)
regelvaardigheden	5,4	5,5
bevlogenheid	5,5	5,5
betrokkenheid werk	6,1	6,1
betrokkenheid organisatie	5,5	5,4
nervositeit	5,4	5,4
nauwgezetheid	5,5	5,5
werkplek	6,0	6,2
werktijden	6,0	6,0
informatievoorziening	5,7	5,6
veranderingen	6,2	6,1
werklust	6,3	6,3
werktempo en hoeveelheid	5,3	5,5
gedrag leerlingen	6,3	6,2
gedrag ouders	6,3	6,4
autonomie	5,7	5,6
vaardigheden	5,5	5,6
functioneringsgesprek	5,6	5,6
stijl van leidinggeven	5,3	5,4
omgang met collega's	5,3	5,4
omgang met ondersteunend personeel	5,9	6,0
verhouding met collega's	6,4	6,4
verhouding met leidinggevende	6,3	6,2
situatie buiten het werk	6,1	6,2
ontwikkelmogelijkheden	5,6	5,5

Uitsplitsing groep testgroep 2

Alle weergegeven cijfers in onderstaande tabel zijn scores van 1 – 10.

aspecten	testgroep 2 (n = 99)	totaal (n = 253)
regelvaardigheden	5,5	5,5
bevlogenheid	5,5	5,5
betrokkenheid werk	6,1	6,1
betrokkenheid organisatie	5,5	5,4
nervositeit	5,4	5,4
nauwgezetheid	5,5	5,5
werkplek	6,3	6,2
werktijden	6,1	6,0
informatievoorziening	5,5	5,6
veranderingen	6,0	6,1
werklust	6,3	6,3
werktempo en hoeveelheid	5,4	5,5
gedrag leerlingen	6,1	6,2
gedrag ouders	6,4	6,4
autonomie	5,5	5,6
vaardigheden	5,6	5,6
functioneringsgesprek	5,5	5,6
stijl van leidinggeven	5,4	5,4
omgang met collega's	5,6	5,4
omgang met ondersteunend personeel	6,1	6,0
verhouding met collega's	6,3	6,4
verhouding met leidinggevende	6,3	6,2
situatie buiten het werk	6,1	6,2
ontwikkelmogelijkheden	5,4	5,5

Bijlage 1 Rechte tellingen Onderwijzend personeel (OP)

regelvaardigheden	volledig juist	enigszins juist	deels juist, deels onjuist	enigszins onjuist	volledig onjuist
Het lukt me altijd moeilijke problemen op te lossen, als ik er genoeg moeite voor doe.	19%	22%	24%	19%	16%
Als iemand mij tegenwerkt, vind ik toch manieren om te krijgen wat ik wil.	23%	20%	16%	13%	29%
Het is voor mij makkelijk om vast te houden aan mijn plannen en mijn doel te bereiken.	16%	17%	25%	19%	23%
Ik vertrouw erop dat ik onverwachte gebeurtenissen doeltreffend aanpak.	19%	23%	21%	23%	14%
Dankzij mijn vindingrijkheid weet ik hoe ik in onvoorziene situaties moet handelen.	16%	21%	20%	17%	26%
Ik kan de meeste problemen oplossen als ik er de nodige moeite voor doe.	20%	20%	18%	19%	23%
Ik blijf kalm als ik voor moeilijkheden kom te staan, omdat ik vertrouw op mijn vermogen om problemen op te lossen.	15%	28%	20%	21%	16%
Als ik geconfronteerd word met een probleem, heb ik meestal meerdere oplossingen.	10%	28%	21%	20%	21%
Als ik in een benarde situatie zit, weet ik meestal wat ik moet doen.	24%	25%	9%	27%	15%
Wat er ook gebeurt, ik kom er wel uit.	20%	20%	20%	19%	20%

bevlogenheid	altijd	vaak	soms	zelden	nooit
Op mijn werk loop ik over van de energie.	24%	23%	17%	13%	23%
Wanneer ik intens met mijn werk bezig ben, voel ik mij gelukkig.	19%	25%	18%	20%	17%
Op het werk voel ik mij gezond en vol kracht.	18%	17%	23%	20%	21%
Ik ga totaal op in mijn werk.	16%	20%	20%	23%	21%
Als ik 's morgens op sta, heb ik zin om te gaan werken.	23%	22%	20%	17%	17%
Ik word erg enthousiast van mijn werk.	19%	15%	23%	22%	21%

betrokkenheid werk	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
Het gebeurt vaak dat ik al bij het wakker worden aan werkproblemen denk.	19%	14%	25%	14%	14%	14%
Als ik thuiskom kan ik mijn werk heel moeilijk van me afzetten.	12%	14%	22%	19%	15%	18%
Degenen die mij het dierbaarst zijn, zeggen dat ik me teveel opoffer voor mijn werk.	16%	17%	17%	17%	21%	12%
Het werk laat me zelden los, zelfs 's avonds spookt het nog door mijn hoofd.	12%	19%	20%	19%	14%	16%
Als ik iets uitstel dat ik eigenlijk vandaag had moeten doen, kan ik 's nachts niet slapen.	20%	17%	21%	15%	17%	11%

betrokkenheid organisatie	helemaal mee eens	mee eens	eens noch oneens	mee oneens	helemaal mee oneens
Ik vertel mijn vrienden dat mijn school een prettige organisatie is om voor te werken.	21%	22%	23%	17%	17%
Ik ben sterk betrokken bij de school.	18%	17%	24%	21%	20%
Ik ben trots op het werk dat ik doe.	19%	18%	17%	20%	25%

nervositeit	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet
In welke mate vindt u uzelf een zenuwachtig iemand?	27%	19%	15%	19%	20%
In welke mate vindt u uzelf een gespannen persoon?	23%	23%	15%	20%	19%
In welke mate lijdt u aan nervositeit?	22%	24%	17%	17%	20%

nauwgezetheid	helemaal mee eens	mee eens	eens noch oneens	mee oneens	helemaal mee oneens
Ik houd mijn spullen netjes en schoon.	20%	17%	23%	19%	21%
Ik kan mijzelf vrij goed oppeppen om dingen op tijd af te krijgen.	20%	21%	30%	14%	16%
Ik ben niet erg systematisch.	16%	17%	21%	21%	25%
Ik heb duidelijke doelen voor ogen en werk daar op een systematische manier naar toe.	16%	27%	15%	23%	19%
Ik verknoei veel tijd voordat ik echt aan het werk ga.	17%	17%	27%	21%	18%
Ik werk hard om mijn doelen te bereiken.	17%	20%	26%	19%	18%
Als ik iets beloof, kan men erop rekenen dat ik die belofte ook nakom.	14%	19%	24%	20%	23%
Soms ben ik niet zo betrouwbaar als ik zou moeten zijn.	27%	17%	19%	17%	20%
Ik ben een productief mens die een klus altijd voor elkaar krijgt.	15%	14%	22%	24%	24%
Het lijkt mij maar niet te lukken om dingen goed op orde te hebben.	21%	20%	18%	23%	18%
Ik ben goed in staat om mijn werk te plannen.	14%	23%	19%	23%	20%

werkplek	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
De beschikbaarheid van computers.	20%	14%	14%	16%	19%	17%
De beschikbaarheid van een vast eigen lokaal.	13%	15%	18%	16%	21%	17%
De beschikbaarheid van een werkplek waar ik ongestoord kan werken.	19%	14%	23%	17%	9%	19%

werktijden	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
Het tijdstip waarop het rooster beschikbaar is.	23%	17%	18%	14%	11%	17%
Roosterwijzigingen.	20%	11%	17%	20%	15%	17%

informatievoorziening	helemaal mee eens	mee eens	eens noch oneens	mee oneens	helemaal mee oneens
De informatie die ik nodig heb voor mijn werk is volledig.	25%	19%	18%	19%	19%
De informatie die ik nodig heb voor mijn werk is duidelijk.	18%	20%	16%	26%	20%
De informatie die ik nodig heb voor mijn werk komt op tijd.	17%	26%	16%	22%	19%
Het is duidelijk welk resultaat van mij wordt verwacht.	23%	20%	19%	17%	21%
Mijn verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn duidelijk.	24%	19%	17%	20%	20%

veranderingen	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
De (mogelijke) fusie met een andere school.	17%	22%	13%	21%	12%	14%
Onzekerheid over behoud van uw baan in de huidige omvang.	15%	20%	22%	12%	13%	17%
Te weinig inspraak bij fusies of reorganisaties.	18%	17%	15%	20%	17%	12%
Grote of verstrekkende veranderingen in de organisatie van de school.	15%	17%	20%	12%	18%	17%
Onderwijsontwikkelingen.	17%	13%	19%	25%	11%	14%

werklust	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
De hoeveelheid administratief werk.	16%	15%	20%	15%	18%	16%
Het bijwonen van vergaderingen.	14%	16%	19%	16%	17%	17%
De spreiding van werkzaamheden over het schooljaar.	18%	17%	20%	11%	17%	17%
Oneerlijke verdeling van de taken.	12%	22%	16%	15%	14%	21%
In mijn werk kom ik gemakkelijk in tijdnood.	20%	17%	16%	16%	12%	19%
Te weinig tijd om lessen goed voor te bereiden.	21%	17%	17%	17%	10%	18%
Strak moeten vasthouden aan het leerprogramma.	20%	16%	14%	14%	17%	19%
Te weinig tijd voor het bestuderen van nieuw lesmateriaal.	14%	19%	18%	17%	14%	19%
Het begeleiden van leerlingen buiten de gewone lessen.	17%	12%	17%	20%	17%	16%
Te weinig tijd om werk van leerlingen na te kijken.	16%	16%	20%	20%	11%	17%
Het moeten uitvoeren van veel verschillende taken naast het lesgeven.	13%	16%	23%	14%	14%	20%

werktempo en hoeveelheid	altijd	vaak	soms	zelden	nooit
Moet u erg snel werken?	20%	20%	18%	27%	14%
Moet u heel veel werk doen?	24%	14%	18%	18%	25%
Moet u extra hard werken?	20%	17%	22%	23%	17%
Heeft u over het algemeen voldoende tijd om al uw werk af te krijgen?	19%	14%	25%	22%	20%
Vindt u uw werk hectisch?	19%	17%	23%	23%	17%
Werkt u onder tijdsdruk?	23%	17%	18%	19%	23%

gedrag leerlingen	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
Agressief gedrag van leerlingen.	15%	19%	18%	13%	17%	17%
Leerlingen die zich voortdurend misdragen.	19%	12%	17%	19%	14%	19%
Gebrek aan interesse en motivatie van de leerlingen.	15%	16%	24%	17%	11%	17%
Te geringe capaciteiten van leerlingen voor het schooltype waar ze op zitten.	20%	17%	20%	21%	15%	7%
Grote verschillen in capaciteiten tussen leerlingen binnen een klas.	11%	14%	18%	17%	20%	20%
Persoonlijke problemen van leerlingen.	17%	20%	20%	11%	17%	14%

gedrag ouders	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
Intimiderend of agressief gedrag van ouders.	14%	11%	14%	23%	18%	20%
Hinderlijk gedrag van ouders voor en na schooltijd.	22%	11%	13%	19%	16%	20%
Ouders die zich te veel bemoeien met het schoolgebeuren.	18%	14%	20%	18%	17%	13%

autonomie	helemaal mee eens	mee eens	eens noch oneens	mee oneens	helemaal mee oneens
Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk aanpak.	18%	22%	19%	21%	20%
Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden.	20%	20%	24%	20%	15%
Ik kan zelf mijn werktempo regelen.	18%	20%	27%	19%	17%
Ik heb zelf de mogelijkheden om problemen in mijn werk op te lossen.	22%	17%	18%	20%	23%

vaardigheden	helemaal mee eens	mee eens	eens noch oneens	mee oneens	helemaal mee oneens
Ik heb voor mijn werk de juiste opleiding.	19%	26%	15%	19%	21%
Ik heb voor mijn werk voldoende werkervaring.	17%	28%	17%	15%	22%
Ik ben goed in staat de lesstof zo over te brengen dat de leerlingen het goed begrijpen.	14%	21%	23%	22%	19%
Ik ben goed in staat orde in de klas te houden (natuurlijk overwicht).	20%	23%	14%	23%	20%
Ik ben goed in staat enthousiasme en interesse voor mijn vakken over te brengen.	27%	18%	15%	23%	17%

functioneringsgesprek	helemaal mee eens	mee eens	eens noch oneens	mee oneens	helemaal mee oneens
Het gesprek is serieus gevoerd, het wordt niet gezien als iets dat even tussendoor moet.	28%	24%	14%	19%	15%
Tijdens het gesprek worden duidelijke afspraken voor de toekomst gemaakt.	18%	17%	22%	19%	24%
De gemaakte afspraken worden nagekomen.	14%	21%	26%	24%	15%
Ik ervaar het functioneringsgesprek als zinvol.	18%	23%	24%	19%	16%

stijl van leidinggeven	helemaal mee eens	mee eens	eens noch oneens	mee oneens	helemaal mee oneens
Mijn direct leidinggevende staat mij bij met raad en advies als dat nodig is.	12%	21%	24%	28%	14%
Mijn direct leidinggevende geeft mij waardering voor mijn werk.	17%	17%	21%	29%	16%
Mijn direct leidinggevende inspireert en motiveert mij.	17%	19%	20%	24%	20%
Mijn direct leidinggevende geeft aan hoe hij/zij over mijn functioneren denkt.	15%	19%	22%	24%	20%
Mijn direct leidinggevende stelt prioriteiten in het werk.	22%	17%	17%	18%	26%
Mijn direct leidinggevende geeft mij de mogelijkheid om deel te nemen aan de besluitvorming.	20%	22%	20%	17%	21%
Mijn direct leidinggevende staat open voor suggesties en opmerkingen (ik word gehoord).	20%	20%	20%	15%	24%
Mijn direct leidinggevende let bij de verdeling van het werk op mijn verdere ontwikkeling.	22%	17%	20%	21%	20%
Mijn direct leidinggevende heeft zicht op mijn kwaliteiten en deskundigheid.	20%	24%	23%	18%	14%
Mijn direct leidinggevende stimuleert mij om verschillende ervaringen op te doen.	23%	18%	19%	21%	18%
Op onze school is er een open sfeer waarin problemen in de werksituatie gemakkelijk bespreekbaar zijn.	27%	19%	12%	22%	20%
Op onze school worden signalen van werkdruk en overbelasting goed opgepikt door de leiding.	23%	22%	17%	20%	17%

omgang met collega's	altijd	vaak	soms	zelden	nooit
Ik kan mijn collega's om advies vragen als ik er zelf niet uitkom.	19%	20%	15%	24%	22%
Het onderlinge contact tussen mij en mijn collega's ervaar ik als prettig.	19%	23%	20%	20%	18%
Collega's komen bij mij voor steun en advies.	23%	17%	21%	15%	23%
Sociale contacten met collega's zijn voor mij waardevol.	18%	17%	20%	17%	27%
Als ik mij gespannen voel en onder druk sta, dan is er een collega met wie ik dat kan delen.	20%	18%	22%	21%	19%

omgang met ondersteunend personeel	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
De samenwerking met het ondersteunend personeel.	16%	17%	15%	15%	18%	19%
De mate van ondersteuning door het ondersteunend personeel.	17%	23%	17%	17%	16%	11%
De mate waarin het ondersteunend personeel zich houdt aan de gemaakte afspraken.	16%	20%	11%	17%	21%	14%

verhouding met collega's	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
De onderlinge verhoudingen tussen collega's.	17%	18%	14%	14%	22%	14%
Gebrek aan erkenning en/of waardering van collega's.	19%	22%	15%	12%	21%	11%
Collega's die de kantjes er vanaf lopen.	11%	14%	14%	24%	17%	20%
Kliekvorming onder collega's.	18%	13%	17%	15%	17%	20%
Ongewenst gedrag van collega's (pesten, discriminatie, intimidatie, handtastelijkheden).	22%	13%	14%	17%	19%	16%

verhouding met leidinggevende	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
Gebrek aan steun van uw direct leidinggevende.	20%	15%	17%	22%	11%	14%
Geen goed contact met uw direct leidinggevende.	15%	18%	20%	17%	14%	15%
Weinig waardering van uw direct leidinggevende.	19%	12%	17%	18%	19%	15%
Conflicten tussen u en uw direct leidinggevende.	17%	20%	16%	18%	12%	17%
De werksfeer tussen u en uw direct leidinggevende.	18%	16%	18%	16%	15%	17%
Ongewenst gedrag van leidinggevers (pesten, discriminatie, intimidatie, handtastelijkheden).	12%	17%	20%	17%	18%	15%

situatie buiten het werk	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
Zijn er personen buiten uw werk die u bij problemen op het werk aandacht geven (naar u luisteren, tijd voor u nemen)?	23%	15%	13%	14%	17%	18%
Zijn er personen buiten uw werk die u bij problemen op het werk daadwerkelijk hulp bieden?	12%	14%	23%	15%	17%	17%
Zijn er personen buiten uw werk die u bij problemen op het werk informatie en advies geven?	19%	14%	14%	18%	19%	17%
Zijn er personen buiten uw werk die u bij problemen op het werk ondersteuning bieden (u opmonteren, troosten) in moeilijke situaties?	17%	22%	11%	12%	17%	21%
Zijn er personen buiten uw werk die u bij problemen op het werk laten blijken dat zij u waarderen?	14%	17%	14%	16%	23%	16%

ontwikkelmogelijkheden	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
In mijn huidige baan kan ik mijn ambities als docent kwijt.	24%	22%	15%	23%	16%	0%
Ik kan mijzelf als docent voldoende ontplooiën.	17%	29%	19%	16%	19%	0%
Mijn werk biedt mij de mogelijkheid nieuwe dingen te leren.	23%	20%	18%	17%	21%	0%
Ik krijg voldoende gelegenheid om scholing te volgen.	14%	21%	23%	26%	16%	0%

Bijlage 2 Rechte tellingen Ondersteunend personeel (OOP)

regelvaardigheden	volledig juist	enigszins juist	deels juist, deels onjuist	enigszins onjuist	volledig onjuist
Het lukt me altijd moeilijke problemen op te lossen, als ik er genoeg moeite voor doe.	16%	19%	23%	22%	20%
Als iemand mij tegenwerkt, vind ik toch manieren om te krijgen wat ik wil.	25%	19%	17%	22%	17%
Het is voor mij makkelijk om vast te houden aan mijn plannen en mijn doel te bereiken.	21%	19%	19%	21%	19%
Ik vertrouw erop dat ik onverwachte gebeurtenissen doeltreffend aanpak.	26%	17%	12%	21%	24%
Dankzij mijn vindingrijkheid weet ik hoe ik in onvoorziene situaties moet handelen.	20%	24%	18%	17%	21%
Ik kan de meeste problemen oplossen als ik er de nodige moeite voor doe.	19%	18%	23%	18%	21%
Ik blijf kalm als ik voor moeilijkheden kom te staan, omdat ik vertrouw op mijn vermogen om problemen op te lossen.	18%	22%	17%	17%	26%
Als ik geconfronteerd word met een probleem, heb ik meestal meerdere oplossingen.	13%	27%	17%	23%	19%
Als ik in een benarde situatie zit, weet ik meestal wat ik moet doen.	17%	27%	19%	17%	21%
Wat er ook gebeurt, ik kom er wel uit.	23%	14%	25%	17%	21%

bevlogenheid	altijd	vaak	soms	zelden	nooit
Op mijn werk loop ik over van de energie.	16%	21%	22%	21%	21%
Wanneer ik intens met mijn werk bezig ben, voel ik mij gelukkig.	26%	15%	25%	19%	16%
Op het werk voel ik mij gezond en vol kracht.	17%	19%	23%	20%	21%
Ik ga totaal op in mijn werk.	14%	21%	22%	10%	32%
Als ik 's morgens op sta, heb ik zin om te gaan werken.	17%	25%	24%	23%	11%
Ik word erg enthousiast van mijn werk.	19%	16%	25%	20%	21%

betrokkenheid werk	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
Het gebeurt vaak dat ik al bij het wakker worden aan werkproblemen denk.	18%	14%	13%	23%	17%	15%
Als ik thuiskom kan ik mijn werk heel moeilijk van me afzetten.	27%	10%	18%	13%	16%	16%
Degenen die mij het dierbaarst zijn, zeggen dat ik me teveel opoffer voor mijn werk.	16%	23%	11%	17%	19%	14%
Het werk laat me zelden los, zelfs 's avonds spookt het nog door mijn hoofd.	14%	20%	16%	18%	14%	18%
Als ik iets uitstel dat ik eigenlijk vandaag had moeten doen, kan ik 's nachts niet slapen.	24%	14%	22%	15%	15%	10%

betrokkenheid organisatie	helemaal mee eens	mee eens	eens noch oneens	mee oneens	helemaal mee oneens
Ik vertel mijn vrienden dat mijn school een prettige organisatie is om voor te werken.	19%	19%	20%	19%	23%
Ik ben sterk betrokken bij de school.	17%	24%	20%	21%	17%
Ik ben trots op het werk dat ik doe.	15%	21%	17%	25%	22%

nervositeit	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet
In welke mate vindt u uzelf een zenuwachtig iemand?	20%	21%	17%	23%	20%
In welke mate vindt u uzelf een gespannen persoon?	21%	21%	17%	17%	22%
In welke mate lijdt u aan nervositeit?	11%	23%	26%	19%	21%

nauwgezetheid	helemaal mee eens	mee eens	eens noch oneens	mee oneens	helemaal mee oneens
Ik houd mijn spullen netjes en schoon.	22%	18%	21%	19%	20%
Ik kan mijzelf vrij goed oppeppen om dingen op tijd af te krijgen.	15%	21%	25%	20%	20%
Ik ben niet erg systematisch.	17%	22%	15%	26%	20%
Ik heb duidelijke doelen voor ogen en werk daar op een systematische manier naar toe.	24%	19%	17%	18%	21%
Ik verknoei veel tijd voordat ik echt aan het werk ga.	18%	16%	20%	26%	20%
Ik werk hard om mijn doelen te bereiken.	18%	21%	19%	21%	21%
Als ik iets beloof, kan men erop rekenen dat ik die belofte ook nakom.	21%	23%	19%	19%	18%
Soms ben ik niet zo betrouwbaar als ik zou moeten zijn.	21%	19%	20%	19%	21%
Ik ben een productief mens die een klus altijd voor elkaar krijgt.	20%	21%	17%	22%	21%
Het lijkt mij maar niet te lukken om dingen goed op orde te hebben.	14%	19%	21%	28%	18%
Ik ben goed in staat om mijn werk te plannen.	19%	16%	23%	17%	26%

werkplek	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
De beschikbaarheid van computers.	19%	23%	12%	16%	17%	13%
De kwaliteit van het schoolgebouw.	13%	17%	19%	21%	11%	19%
De kwaliteit van mijn werkplek.	18%	17%	17%	21%	16%	12%
De beschikbaarheid van een werkplek waar ik ongestoord kan werken.	16%	17%	20%	20%	13%	14%
De kwaliteit van de aanwezige apparatuur en hulpmiddelen.	20%	12%	18%	19%	15%	16%

werktijden	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
Het tijdstip waarop het rooster beschikbaar is.	17%	21%	16%	21%	12%	13%
Roosterwijzigingen.	19%	17%	12%	17%	15%	21%

informatievoorziening	helemaal mee eens	mee eens	eens noch oneens	mee oneens	helemaal mee oneens
De informatie die ik nodig heb voor mijn werk is volledig.	26%	21%	20%	14%	19%
De informatie die ik nodig heb voor mijn werk is duidelijk.	15%	17%	26%	27%	16%
De informatie die ik nodig heb voor mijn werk komt op tijd.	21%	26%	16%	22%	16%
Het is duidelijk welk resultaat van mij wordt verwacht.	25%	25%	17%	17%	16%
Mijn verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn duidelijk.	17%	20%	21%	17%	25%

veranderingen	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
De (mogelijke) fusie met een andere school.	17%	22%	17%	15%	12%	17%
Onzekerheid over behoud van uw baan in de huidige omvang.	19%	20%	16%	17%	16%	13%
Te weinig inspraak bij fusies of reorganisaties.	15%	16%	21%	13%	17%	18%
Grote of verstrekende veranderingen in de organisatie van de school.	10%	16%	14%	17%	22%	21%
Onderwijsontwikkelingen.	18%	17%	22%	17%	13%	12%

werklast	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
De hoeveelheid administratief werk.	21%	17%	15%	15%	20%	13%
Het bijwonen van vergaderingen.	12%	21%	17%	12%	15%	21%
De spreiding van werkzaamheden over het schooljaar.	16%	20%	17%	12%	17%	19%
Onerlijke verdeling van de taken.	11%	16%	17%	17%	19%	20%
In mijn werk kom ik gemakkelijk in tijdnood.	12%	17%	17%	16%	17%	21%
Te weinig tijd om het werk goed voor te bereiden.	12%	18%	17%	18%	17%	19%

werktempo en hoeveelheid	altijd	vaak	soms	zelden	nooit
Moet u erg snel werken?	17%	21%	22%	19%	21%
Moet u heel veel werk doen?	17%	23%	19%	23%	18%
Moet u extra hard werken?	24%	25%	16%	14%	21%
Heeft u over het algemeen voldoende tijd om al uw werk af te krijgen?	19%	22%	17%	21%	21%
Vindt u uw werk hectisch?	19%	22%	12%	28%	18%
Werkt u onder tijdsdruk?	18%	28%	21%	14%	19%

gedrag leerlingen	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
Agressief gedrag van leerlingen.	17%	20%	13%	14%	17%	20%
Leerlingen die zich voortdurend misdragen.	17%	13%	22%	22%	13%	12%

gedrag ouders	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
Intimiderend of agressief gedrag van ouders.	14%	14%	21%	13%	19%	19%
Hinderlijk gedrag van ouders voor en na schooltijd.	17%	19%	18%	12%	12%	22%
Ouders die zich te veel bemoeien met het schoolgebeuren.	18%	12%	17%	17%	17%	20%

autonomie	helemaal mee eens	mee eens	eens noch oneens	mee oneens	helemaal mee oneens
Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk aanpak.	17%	26%	24%	21%	13%
Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden.	20%	27%	18%	15%	20%
Ik kan zelf mijn werktempo regelen.	25%	17%	15%	24%	20%
Ik heb zelf de mogelijkheden om problemen in mijn werk op te lossen.	17%	21%	24%	17%	21%

vaardigheden	helemaal mee eens	mee eens	eens noch oneens	mee oneens	helemaal mee oneens
Ik heb voor mijn werk de juiste opleiding.	17%	22%	19%	22%	19%
Ik heb voor mijn werk voldoende werkervaring.	24%	24%	13%	20%	19%
Ik ben goed in staat om zaken zo uit te leggen dat de leerlingen het goed begrijpen.	22%	19%	22%	17%	19%
Ik ben goed in staat orde te houden bij leerlingen (natuurlijk overwicht).	21%	18%	18%	20%	23%

functioneringsgesprek	helemaal mee eens	mee eens	eens noch oneens	mee oneens	helemaal mee oneens
Het gesprek is serieus gevoerd, het wordt niet gezien als iets dat even tussendoor moet.	23%	24%	18%	19%	17%
Tijdens het gesprek worden duidelijke afspraken voor de toekomst gemaakt.	20%	17%	26%	18%	20%
De gemaakte afspraken worden nagekomen.	18%	25%	13%	23%	22%
Ik ervaar het functioneringsgesprek als zinvol.	14%	23%	26%	21%	17%

stijl van leidinggeven	helemaal mee eens	mee eens	eens noch oneens	mee oneens	helemaal mee oneens
Mijn direct leidinggevende staat mij bij met raad en advies als dat nodig is.	25%	20%	25%	12%	18%
Mijn direct leidinggevende geeft mij waardering voor mijn werk.	14%	21%	13%	31%	21%
Mijn direct leidinggevende inspireert en motiveert mij.	21%	14%	19%	22%	23%
Mijn direct leidinggevende geeft aan hoe hij/zij over mijn functioneren denkt.	15%	21%	21%	16%	27%
Mijn direct leidinggevende stelt prioriteiten in het werk.	17%	22%	17%	21%	23%
Mijn direct leidinggevende geeft mij de mogelijkheid om deel te nemen aan de besluitvorming.	21%	21%	16%	19%	23%
Mijn direct leidinggevende staat open voor suggesties en opmerkingen (ik word gehoord).	18%	15%	18%	21%	27%
Mijn direct leidinggevende let bij de verdeling van het werk op mijn verdere ontwikkeling.	23%	16%	18%	19%	24%
Mijn direct leidinggevende heeft zicht op mijn kwaliteiten en deskundigheid.	17%	23%	18%	22%	19%
Mijn direct leidinggevende stimuleert mij om verschillende ervaringen op te doen.	15%	18%	22%	27%	17%
Mijn direct leidinggevende geeft duidelijk aan hoe werkzaamheden moeten worden uitgevoerd.	17%	16%	20%	15%	32%
Op onze school is er een open sfeer waarin problemen in de werksituatie gemakkelijk bespreekbaar zijn.	24%	19%	22%	16%	19%
Op onze school worden signalen van werkdruk en overbelasting goed opgepikt door de leiding.	22%	21%	21%	13%	23%

omgang met collega's	altijd	vaak	soms	zelden	nooit
Ik kan mijn collega's om advies vragen als ik er zelf niet uitkom.	15%	21%	20%	21%	23%
Het onderlinge contact tussen mij en mijn collega's ervaar ik als prettig.	21%	21%	13%	19%	26%
Collega's komen bij mij voor steun en advies.	17%	18%	21%	21%	23%
Sociale contacten met collega's zijn voor mij waardevol.	24%	21%	17%	23%	15%
Als ik mij gespannen voel en onder druk sta, dan is er een collega met wie ik dat kan delen.	21%	25%	18%	20%	17%

omgang met ondersteunend personeel	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
De steun die men krijgt van onderwijzend personeel.	20%	18%	18%	18%	16%	10%
De mate waarin onderwijzend personeel rekening houdt met mijn werkplanning.	23%	20%	12%	14%	12%	19%
De mate waarin het onderwijzend personeel zich houdt aan de gemaakte afspraken.	19%	16%	21%	16%	10%	18%

verhouding met collega's	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
De onderlinge verhoudingen tussen collega's.	16%	17%	18%	16%	15%	18%
Gebrek aan erkenning en/of waardering van collega's.	17%	17%	12%	15%	21%	17%
Collega's die de kantjes er vanaf lopen.	15%	17%	18%	17%	17%	17%
De klikvorming onder collega's.	17%	17%	11%	13%	22%	19%
Ongewenst gedrag van collega's (pesten, discriminatie, intimidatie, handtastelijkheden).	14%	15%	17%	17%	25%	13%
Verskil van mening met collega's over bepaalde werkzaamheden.	21%	15%	14%	14%	15%	21%

verhouding met leidinggevende	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
Gebrek aan steun van uw direct leidinggevende.	18%	14%	13%	16%	20%	19%
Geen goed contact met uw direct leidinggevende.	14%	19%	12%	22%	17%	15%
Weinig waardering van uw direct leidinggevende.	13%	17%	21%	18%	17%	14%
Conflicten tussen u en uw direct leidinggevende.	17%	9%	25%	16%	15%	18%
De werksfeer tussen u en uw direct leidinggevende.	19%	17%	18%	16%	18%	12%
Ongewenst gedrag van leidinggevers (pesten, discriminatie, intimidatie, handtastelijkheden).	17%	17%	13%	19%	17%	18%

situatie buiten het werk	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
Zijn er personen buiten uw werk die u bij problemen op het werk aandacht geven (naar u luisteren, tijd voor u nemen)?	22%	15%	18%	16%	17%	12%
Zijn er personen buiten uw werk die u bij problemen op het werk daadwerkelijk hulp bieden?	15%	19%	19%	16%	21%	11%
Zijn er personen buiten uw werk die u bij problemen op het werk informatie en advies geven?	13%	19%	17%	20%	12%	19%
Zijn er personen buiten uw werk die u bij problemen op het werk ondersteuning bieden (u opmonteren, troosten) in moeilijke situaties?	13%	13%	20%	17%	19%	17%
Zijn er personen buiten uw werk die u bij problemen op het werk laten blijken dat zij u waarderen?	14%	12%	17%	16%	21%	19%

ontwikkelmogelijkheden	in zeer sterke mate	in sterke mate	in enige mate	nauwelijks	niet	n.v.t.
In mijn huidige baan kan ik mijn ambities als docent kwijt.	11%	26%	24%	17%	22%	0%
Ik kan mijzelf als medewerker voldoende ontplooiën.	16%	20%	20%	27%	17%	0%
Mijn werk biedt mij de mogelijkheid nieuwe dingen te leren.	18%	23%	21%	19%	19%	0%
Ik krijg voldoende gelegenheid om scholing te volgen.	21%	28%	14%	18%	19%	0%

Persoonlijk rapport

Welzijnscheck-VO

WELZIJNSCHECK 

tel. 045-579 60 24

info@voion.nl

www.voion.nl/instrumenten/welzijnscheck-vo

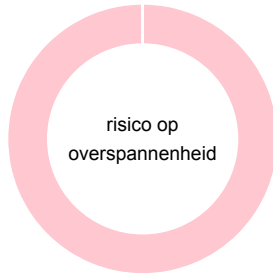
© Voion, 2018

De Welzijnscheck-VO is een product van Voion. De vragenlijst en de normscores op basis van de vragen zijn vastgesteld door TNO. De online vragenlijst en het genereren van de rapportage beheert Flycatcher Internet Research.

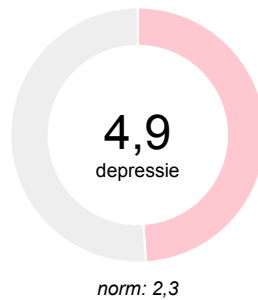
Inleiding

Dit persoonlijk rapport geeft de resultaten van uw antwoorden op de vragen van de Welzijnscheck-VO. Samenvattend leiden uw antwoorden tot de onderstaande resultaten.

Gevolg: uw risico op overspannenheid

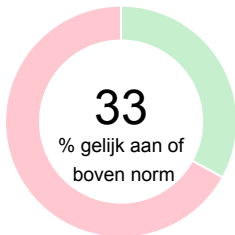


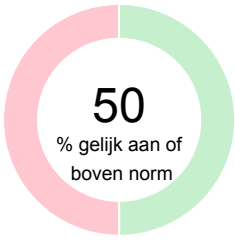
Een rode cirkel hierboven betekent dat u risico loopt op overspannenheid, groen duidt op geen of een laag risico. Het risico op overspannenheid is bepaald door uw scores op twee aspecten: stress en depressie. Als uw score op stress of depressie hoger is dan de norm (rood), dan loopt u risico op overspannenheid. Als uw score gelijk is aan of lager is dan de norm voor stress en depressie (groen), dan loopt u geen of een laag risico op overspannenheid.

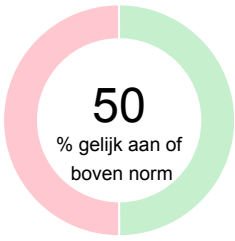


Factoren die van invloed zijn op uw risico op overspannenheid

Of stress en depressie ontstaan en op termijn tot overspannenheid leiden, hangt samen met een drietal factoren: individuele factoren, werkdruk en buffers. Elk van die factoren bestaat uit verschillende aspecten, die in onderstaande tabellen worden weergegeven. Elk van die aspecten scoort, gunstig (groen) of ongunstig (rood). De verhouding van die scores is per factor in de donuts samengevat.

individuele factoren	aspecten	norm	score
	regelvaardigheden	6,4	5,5
	bevlogenheid	5,5	6,3
	betrokkenheid werk	6,4	6,0
	betrokkenheid organisatie	5,5	8,5
	nervositeit	6,3	4,0
	nauwgezetheid	6,7	5,5

werkdruk	aspecten	norm	score
	taakeisen werkcontext		
	werkplek	7,8	4,0
	werktijden	5,5	4,4
	informatievoorziening	5,5	7,3
	veranderingen	6,9	6,0
	taakeisen werkinhoud		
	werklast	5,9	5,5
	werktempo en hoeveelheid	4,4	5,9
	gedrag leerlingen	5,9	7,8
	gedrag ouders	6,3	4,0
	regelmogelijkheden		
	autonomie	5,5	10,0
	vaardigheden	6,9	4,6
	functioneringsgesprek	4,4	6,6
	stijl van leidinggeven	5,2	5,7
	omgang met collega's	6,0	8,7
	omgang met ondersteunend personeel	6,3	1,8

buffers	aspecten	norm	score
	verhouding met collega's	7,4	6,9
	verhouding met leidinggevende	7,4	6,3
	situatie buiten het werk	4,6	6,0
	ontwikkelmogelijkheden	4,9	9,4

Hoe nu verder?

Uw antwoorden duiden op een risico op overspannenheid. Wij raden u aan om in actie te komen. Ga voor uzelf na: klopt, naar uw gevoel en idee, dit resultaat? Herkent u de scores op de verschillende aspecten? Lees desnoods uw antwoorden op de stellingen terug.

Neem vervolgens iemand in vertrouwen en bespreek de uitkomst van dit onderzoek. Idealiter kunt u bij uw eigen leidinggevende, een collega, of vertrouwenspersoon terecht. Doet u dat liever niet, bezoek dan de bedrijfsarts. U heeft ook het recht om de bedrijfsarts te bezoeken zonder medeweten van uw werkgever. Misschien zoekt u liever ondersteuning in de privésfeer. U kunt dan bijvoorbeeld uw huisarts bezoeken.

Antwoorden per stelling

regelvaardigheden	antwoord
Het lukt me altijd moeilijke problemen op te lossen, als ik er genoeg moeite voor doe.	deels juist, deels onjuist
Als iemand mij tegenwerkt, vind ik toch manieren om te krijgen wat ik wil.	enigszins onjuist
Het is voor mij makkelijk om vast te houden aan mijn plannen en mijn doel te bereiken.	deels juist, deels onjuist
Ik vertrouw erop dat ik onverwachte gebeurtenissen doeltreffend aanpak.	enigszins juist
Dankzij mijn vindingrijkheid weet ik hoe ik in onvoorziene situaties moet handelen.	enigszins onjuist
Ik kan de meeste problemen oplossen als ik er de nodige moeite voor doe.	deels juist, deels onjuist
Ik blijf kalm als ik voor moeilijkheden kom te staan, omdat ik vertrouw op mijn vermogen om problemen op te lossen.	enigszins juist
Als ik geconfronteerd word met een probleem, heb ik meestal meerdere oplossingen.	deels juist, deels onjuist
Als ik in een benarde situatie zit, weet ik meestal wat ik moet doen.	deels juist, deels onjuist
Wat er ook gebeurt, ik kom er wel uit.	deels juist, deels onjuist

bevlogenheid	antwoord
Op mijn werk loop ik over van de energie.	altijd
Wanneer ik intens met mijn werk bezig ben, voel ik mij gelukkig.	soms
Op het werk voel ik mij gezond en vol kracht.	vaak
Ik ga totaal op in mijn werk.	soms
Als ik 's morgens op sta, heb ik zin om te gaan werken.	zelden
Ik word erg enthousiast van mijn werk.	soms

betrokkenheid werk	antwoord
Het gebeurt vaak dat ik al bij het wakker worden aan werkproblemen denk.	in sterke mate
Als ik thuiskom kan ik mijn werk heel moeilijk van me afzetten.	in sterke mate
Degenen die mij het dierbaarst zijn, zeggen dat ik me teveel opoffer voor mijn werk.	nauwelijks
Het werk laat me zelden los, zelfs 's avonds spookt het nog door mijn hoofd.	niet
Als ik iets uitstel dat ik eigenlijk vandaag had moeten doen, kan ik 's nachts niet slapen.	in enige mate

betrokkenheid organisatie	antwoord
Ik vertel mijn vrienden dat mijn school een prettige organisatie is om voor te werken.	helemaal mee eens
Ik ben sterk betrokken bij de school.	mee eens
Ik ben trots op het werk dat ik doe.	mee eens

nervositeit	antwoord
In welke mate vindt u uzelf een zenuwachtig iemand?	in sterke mate
In welke mate vindt u uzelf een gespannen persoon?	nauwelijks
In welke mate lijdt u aan nervositeit?	in zeer sterke mate

nauwgezetheid	antwoord
Ik houd mijn spullen netjes en schoon.	mee eens
Ik kan mijzelf vrij goed oppeppen om dingen op tijd af te krijgen.	mee oneens
Ik ben niet erg systematisch.	mee eens
Ik heb duidelijke doelen voor ogen en werk daar op een systematische manier naar toe.	helemaal mee eens
Ik verknoei veel tijd voordat ik echt aan het werk ga.	helemaal mee eens
Ik werk hard om mijn doelen te bereiken.	mee eens
Als ik iets beloof, kan men erop rekenen dat ik die belofte ook nakom.	helemaal mee eens
Soms ben ik niet zo betrouwbaar als ik zou moeten zijn.	mee oneens
Ik ben een productief mens die een klus altijd voor elkaar krijgt.	helemaal mee oneens
Het lijkt mij maar niet te lukken om dingen goed op orde te hebben.	mee oneens
Ik ben goed in staat om mijn werk te plannen.	helemaal mee oneens

werkplek	antwoord
De beschikbaarheid van computers.	in enige mate
De beschikbaarheid van een vast eigen lokaal.	in sterke mate
De beschikbaarheid van een werkplek waar ik ongestoord kan werken.	in sterke mate

werktijden	antwoord
Het tijdstip waarop het rooster beschikbaar is.	in sterke mate
Roosterwijzigingen.	in enige mate

informatievoorziening	antwoord
De informatie die ik nodig heb voor mijn werk is volledig.	mee eens
De informatie die ik nodig heb voor mijn werk is duidelijk.	mee eens
De informatie die ik nodig heb voor mijn werk komt op tijd.	eens noch oneens
Het is duidelijk welk resultaat van mij wordt verwacht.	eens noch oneens
Mijn verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn duidelijk.	helemaal mee eens

veranderingen	antwoord
De (mogelijke) fusie met een andere school.	nauwelijks
Onzekerheid over behoud van uw baan in de huidige omvang.	nauwelijks
Te weinig inspraak bij fusies of reorganisaties.	in enige mate
Grote of verstrekken veranderingen in de organisatie van de school.	in sterke mate
Onderwijsontwikkelingen.	in enige mate

werklust	antwoord
De hoeveelheid administratief werk.	in sterke mate
Het bijwonen van vergaderingen.	in enige mate
De spreiding van werkzaamheden over het schooljaar.	in enige mate
Oneerlijke verdeling van de taken.	in enige mate
In mijn werk kom ik gemakkelijk in tijdnood.	in enige mate
Te weinig tijd om lessen goed voor te bereiden.	in enige mate
Strak moeten vasthouden aan het leerprogramma.	in enige mate
Te weinig tijd voor het bestuderen van nieuw lesmateriaal.	in enige mate
Het begeleiden van leerlingen buiten de gewone lessen.	in enige mate
Te weinig tijd om werk van leerlingen na te kijken.	in enige mate
Het moeten uitvoeren van veel verschillende taken naast het lesgeven.	nauwelijks

werktempo en hoeveelheid	antwoord
Moet u erg snel werken?	altijd
Moet u heel veel werk doen?	zelden
Moet u extra hard werken?	vaak
Heeft u over het algemeen voldoende tijd om al uw werk af te krijgen?	vaak
Vindt u uw werk hectisch?	zelden
Werkt u onder tijdsdruk?	zelden

gedrag leerlingen	antwoord
Agressief gedrag van leerlingen.	nauwelijks
Leerlingen die zich voortdurend misdragen.	nauwelijks
Gebrek aan interesse en motivatie van de leerlingen.	nauwelijks
Te geringe capaciteiten van leerlingen voor het schooltype waar ze op zitten.	nauwelijks
Grote verschillen in capaciteiten tussen leerlingen binnen een klas.	nauwelijks
Persoonlijke problemen van leerlingen.	nauwelijks

gedrag ouders	antwoord
Intimiderend of agressief gedrag van ouders.	in sterke mate
Hinderlijk gedrag van ouders voor en na schooltijd.	in sterke mate
Ouders die zich te veel bemoeien met het schoolgebeuren.	in enige mate

autonomie	antwoord
Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk aanpak.	helemaal mee eens
Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden.	helemaal mee eens
Ik kan zelf mijn werktempo regelen.	helemaal mee eens
Ik heb zelf de mogelijkheden om problemen in mijn werk op te lossen.	helemaal mee eens

vaardigheden	antwoord
Ik heb voor mijn werk de juiste opleiding.	helemaal mee eens
Ik heb voor mijn werk voldoende werkervaring.	mee oneens
Ik ben goed in staat de lesstof zo over te brengen dat de leerlingen het goed begrijpen.	mee oneens
Ik ben goed in staat orde in de klas te houden (natuurlijk overwicht).	mee oneens
Ik ben goed in staat enthousiasme en interesse voor mijn vakken over te brengen.	mee oneens

functioneringsgesprek	antwoord
Het gesprek is serieus gevoerd, het wordt niet gezien als iets dat even tussendoor moet.	mee eens
Tijdens het gesprek worden duidelijke afspraken voor de toekomst gemaakt.	eens noch oneens
De gemaakte afspraken worden nagekomen.	mee eens
Ik ervaar het functioneringsgesprek als zinvol.	eens noch oneens

stijl van leidinggeven	antwoord
Mijn direct leidinggevende staat mij bij met raad en advies als dat nodig is.	eens noch oneens
Mijn direct leidinggevende geeft mij waardering voor mijn werk.	eens noch oneens
Mijn direct leidinggevende inspireert en motiveert mij.	eens noch oneens
Mijn direct leidinggevende geeft aan hoe hij/zij over mijn functioneren denkt.	eens noch oneens
Mijn direct leidinggevende stelt prioriteiten in het werk.	eens noch oneens
Mijn direct leidinggevende geeft mij de mogelijkheid om deel te nemen aan de besluitvorming.	eens noch oneens
Mijn direct leidinggevende staat open voor suggesties en opmerkingen (ik word gehoord).	eens noch oneens
Mijn direct leidinggevende let bij de verdeling van het werk op mijn verdere ontwikkeling.	eens noch oneens
Mijn direct leidinggevende heeft zicht op mijn kwaliteiten en deskundigheid.	eens noch oneens
Mijn direct leidinggevende stimuleert mij om verschillende ervaringen op te doen.	eens noch oneens
Op onze school is er een open sfeer waarin problemen in de werksituatie gemakkelijk bespreekbaar zijn.	mee eens
Op onze school worden signalen van werkdruk en overbelasting goed opgepikt door de leiding.	eens noch oneens

omgang met collega's	antwoord
Ik kan mijn collega's om advies vragen als ik er zelf niet uitkom.	altijd
Het onderlinge contact tussen mij en mijn collega's ervaar ik als prettig.	vaak
Collega's komen bij mij voor steun en advies.	vaak
Sociale contacten met collega's zijn voor mij waardevol.	vaak
Als ik mij gespannen voel en onder druk sta, dan is er een collega met wie ik dat kan delen.	altijd

omgang met ondersteunend personeel	antwoord
De samenwerking met het ondersteunend personeel.	in zeer sterke mate
De mate van ondersteuning door het ondersteunend personeel.	in sterke mate
De mate waarin het ondersteunend personeel zich houdt aan de gemaakte afspraken.	in zeer sterke mate

verhouding met collega's	antwoord
De onderlinge verhoudingen tussen collega's.	nauwelijks
Gebrek aan erkenning en/of waardering van collega's.	niet
Collega's die de kantjes er vanaf lopen.	niet
Kliekvorming onder collega's.	in sterke mate
Ongewenst gedrag van collega's (pesten, discriminatie, intimidatie, handtastelijkheden).	in sterke mate

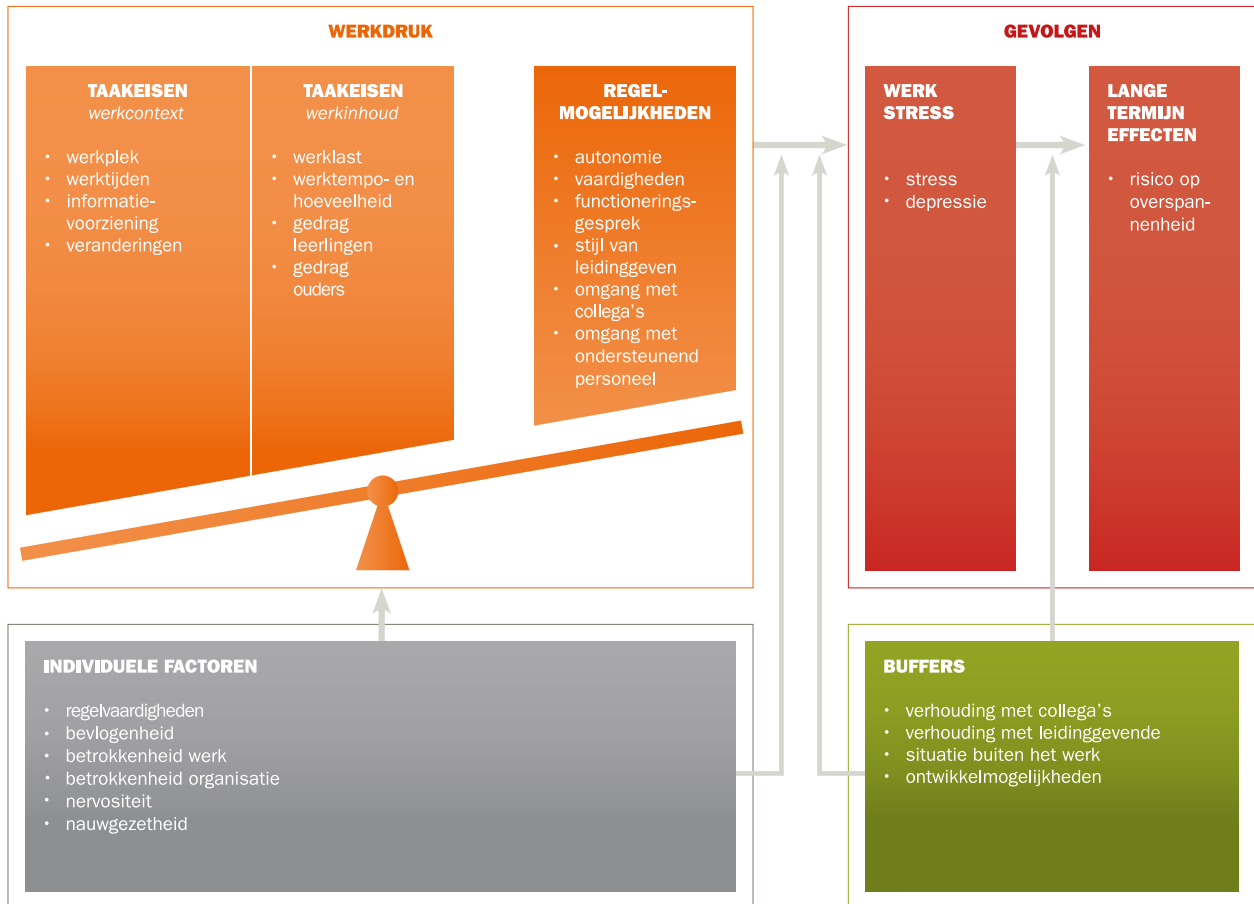
verhouding met leidinggevende	antwoord
Gebrek aan steun van uw direct leidinggevende.	in enige mate
Geen goed contact met uw direct leidinggevende.	nauwelijks
Weinig waardering van uw direct leidinggevende.	in enige mate
Conflicten tussen u en uw direct leidinggevende.	in enige mate
De werksfeer tussen u en uw direct leidinggevende.	in enige mate
Ongewenst gedrag van leidinggevend (pesten, discriminatie, intimidatie, handtastelijkheden).	nauwelijks

situatie buiten het werk	antwoord
Zijn er personen buiten uw werk die u bij problemen op het werk aandacht geven (naar u luisteren, tijd voor u nemen)?	in enige mate
Zijn er personen buiten uw werk die u bij problemen op het werk daadwerkelijk hulp bieden?	in sterke mate
Zijn er personen buiten uw werk die u bij problemen op het werk informatie en advies geven?	in sterke mate
Zijn er personen buiten uw werk die u bij problemen op het werk ondersteuning bieden (u opmonteren, troosten) in moeilijke situaties?	niet
Zijn er personen buiten uw werk die u bij problemen op het werk laten blijken dat zij u waarderen?	in sterke mate

ontwikkelmogelijkheden	antwoord
In mijn huidige baan kan ik mijn ambities als docent kwijt.	helemaal mee eens
Ik kan mijzelf als docent voldoende ontplooiën.	helemaal mee eens
Mijn werk biedt mij de mogelijkheid nieuwe dingen te leren.	helemaal mee eens
Ik krijg voldoende gelegenheid om scholing te volgen.	mee eens

Bijlage 1 Achtergrond Welzijnscheck Onderwijspersoneel-VO

De Welzijnscheck-VO is een vragenlijst waarmee medewerkers van het voortgezet onderwijs inzicht krijgen in hun welzijnssituatie in relatie tot het werk. De Welzijnscheck-VO is gebaseerd op onderstaand schematisch model.



Bron: Werkdruk model TNO (Wiezer et al., 2012).

Het model geeft globaal weer welke werk- en individuele factoren een rol spelen bij het risico op het ontstaan van overspannenheid en hoe deze met elkaar samenhangen. Als de werkbelasting niet in evenwicht is met wat iemand aankan, dan ontstaat werkdruk. Als die werkdruk te hoog is en lang genoeg aanhoudt, dan kan dat leiden tot werkstress (stress- en depressieve klachten). Of de verstoring van het evenwicht tussen belasting en belastbaarheid leidt tot werkstress, is mede afhankelijk van individuele factoren en de bufferende werking van bijvoorbeeld ondersteuning in de werk- en privé situatie. Die buffers kunnen voorkomen dat werkstress leidt tot overspannenheid en andere gezondheidsklachten of kunnen dat proces vertragen. Individuele factoren beïnvloeden niet alleen de relatie tussen werkdruk en de gevolgen daarvan, ze bepalen mee of de belastbaarheid opweegt tegen de belasting. Met andere woorden, individuele factoren, zoals het kunnen benutten van de regelmogelijkheden, zijn mede bepalend voor het al dan niet ontstaan van werkdruk.

Uitleg scores en kleuring

Alle scores in dit rapport zijn geschaald van 1 tot en met 10. Per aspect zijn normscores vastgesteld die bepalen wanneer iemand een gunstige of ongunstige score heeft op dat aspect. De normscores zijn in dit rapport steeds weergegeven naast uw persoonlijke score. Als uw score de norm niet haalt, heeft deze een rode kleur. Als uw score gelijk aan of beter dan de norm is, heeft deze een groene kleur. De scores voor factoren zijn opgebouwd uit de scores van de onderliggende aspecten van de factor. De kleuring van de factoren hangt af van het aantal gunstige en ongunstige scores voor de aspecten.