

Factsheet

Organisatietevredenheid in het primair onderwijs in beeld

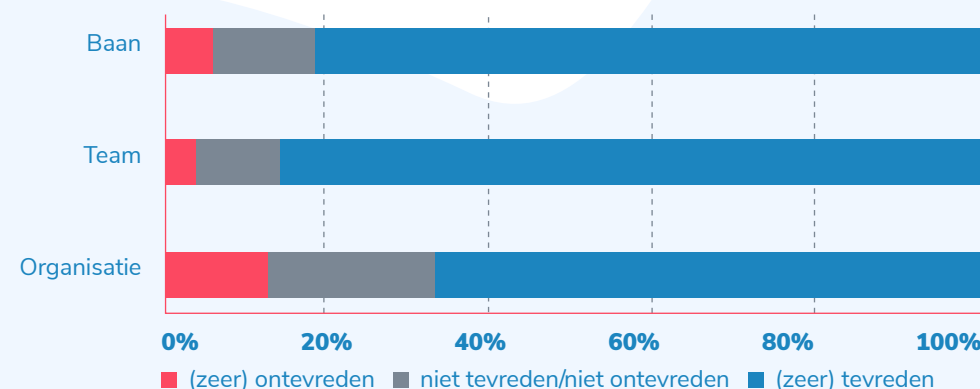
Het personeelstekort in het onderwijs zal de komende jaren alleen maar toenemen. Het is daarom belangrijk dat scholen personeel aan zich weten te binden. Medewerkers die tevreden zijn met hun werk en de organisatie stappen niet zo snel over naar een andere baan, blijkt uit de verkenning van het Arbeidsmarktplatform PO naar organisatie- tevredenheid in het primair onderwijs. In deze factsheet vind je de belangrijkste uitkomsten van de verkenning [Organisatie- tevredenheid in beeld](#). De gebruikte data zijn afkomstig uit het WERKonderzoek 2019, een grootschalig enquêteonderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijk- relaties.

ORGANISATIETEVRDENHEID IN HET PRIMAIR ONDERWIJS

Ongeveer 67 procent van de medewerkers in het primair onderwijs is (zeer) tevreden met de organisatie waarvoor zij werken. Dit aandeel is lager dan het aandeel dat tevreden is met hun baan (82 procent) of team (86 procent). Ook in andere sectoren is de baan- en teamtevredenheid over het algemeen hoger dan de organisatie- tevredenheid.



Baan-, team-, en organisatie- tevredenheid in het primair onderwijs
(n=2.504)



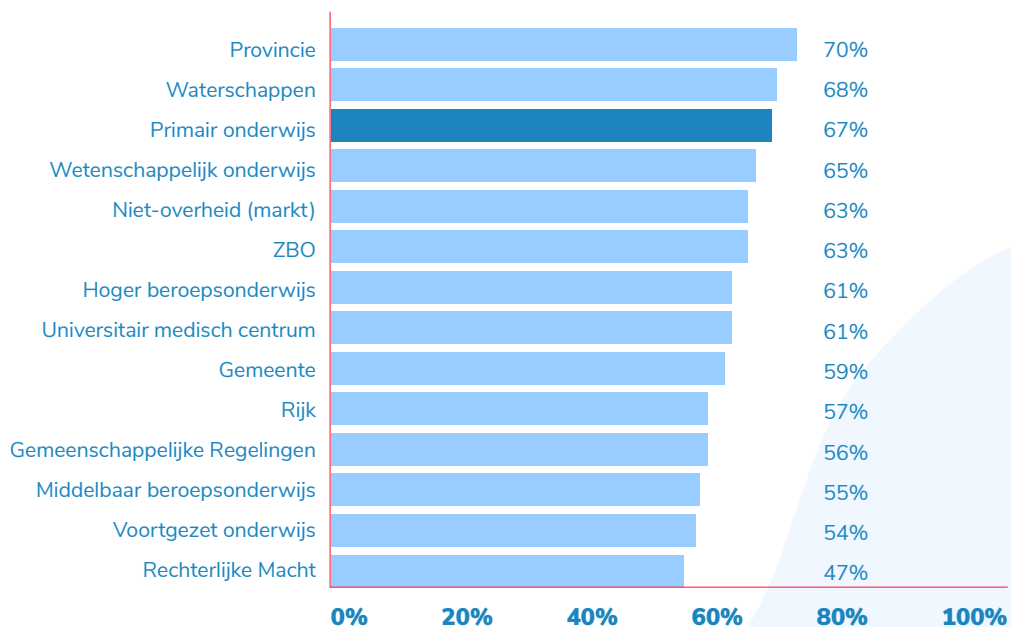


ORGANISATIETEVRDENHEID HOOG IN VERGELIJKING MET ANDERE SECTOREN

In vergelijking met andere sectoren scoren medewerkers in het primair onderwijs hoog op organisatietevredenheid. Het primair onderwijs heeft het op twee na hoogste aandeel personeel dat (zeer) tevreden is over de organisatie, na de medewerkers van de provincies en de waterschappen.

Percentage (zeer) tevreden met de organisatie, naar sector

(n = 37.398)

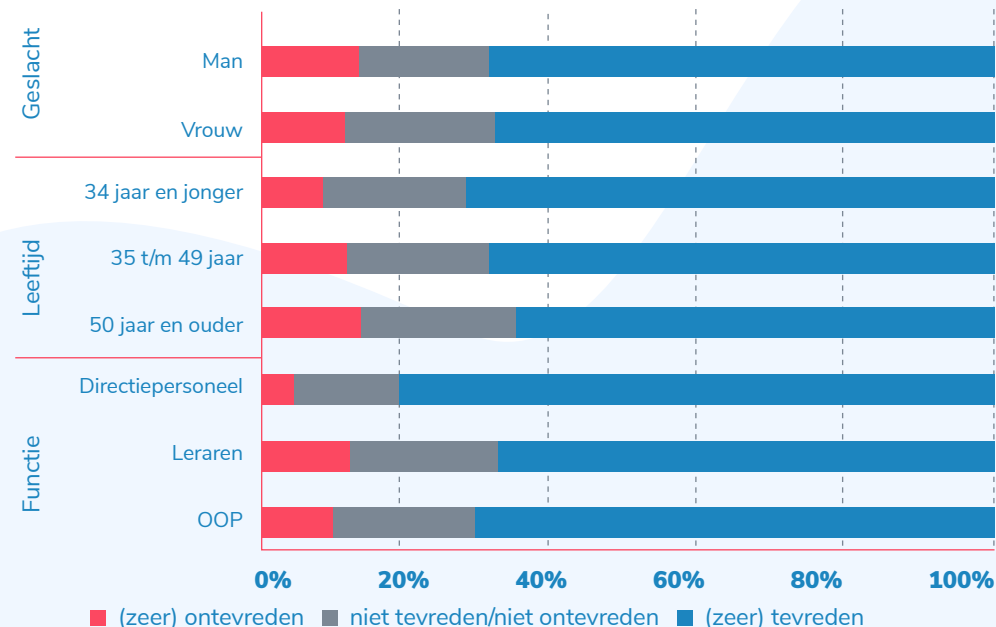


ORGANISATIETEVRDENHEID VERSCHILT PER GROEP

Er zijn verschillen tussen groepen medewerkers in het primair onderwijs. Zo zijn leraren minder tevreden met hun organisatie dan directie- of ondersteunend personeel. Medewerkers die minder dan twee jaar in dienst zijn, zijn tevredener dan medewerkers die al 10 jaar of langer in dienst zijn van de organisatie. Dit is ook terug te zien in leeftijd: jongere medewerkers zijn vaker (zeer) tevreden met de organisatie dan oudere medewerkers.

Organisatietevredenheid naar geslacht, leeftijd en functie

(n = 2.504)

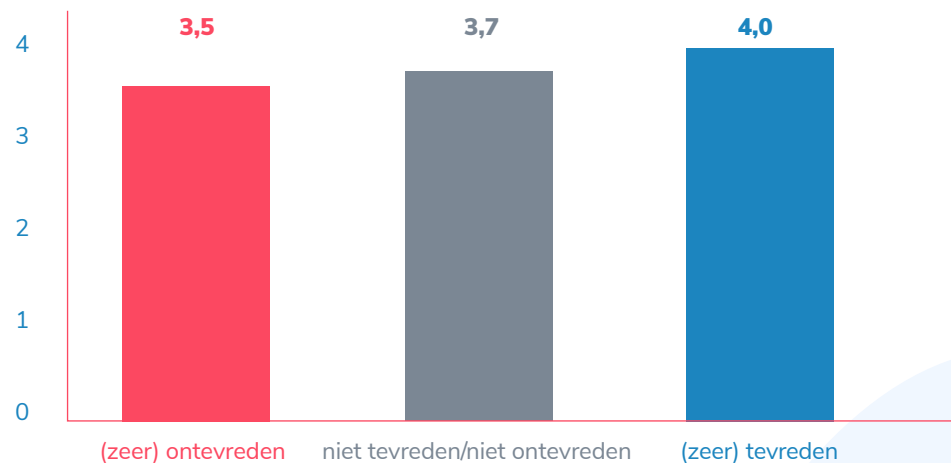


ORGANISATIETEVRDENHEID HANGT SAMEN MET BEVLOGENHEID EN LEIDT TOT EEN LAGERE VERTREKINTENTIE

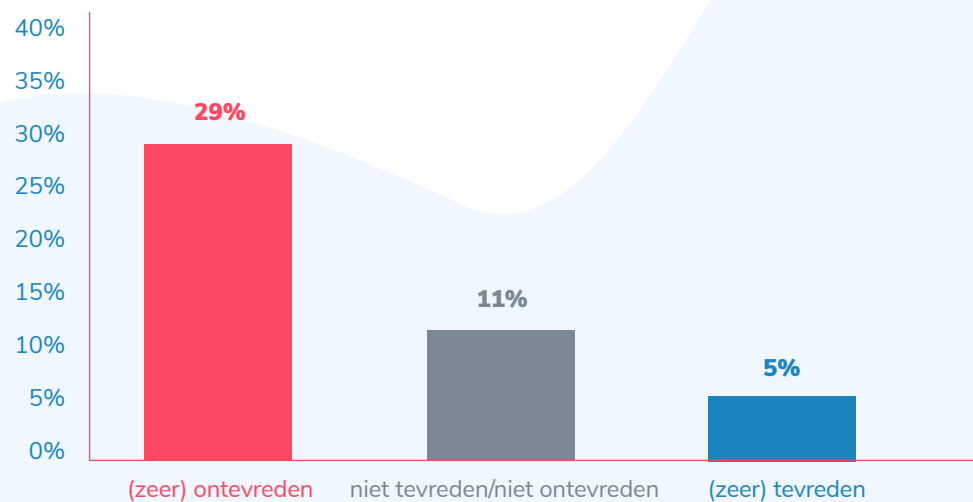
Medewerkers in het primair onderwijs die tevredener zijn met hun organisatie, zijn over het algemeen ook meer bevlogen dan medewerkers die minder tevreden zijn. Ook zijn zij minder vaak van plan de organisatie te verlaten.



Gemiddelde score op bevlogenheid van medewerkers in het primair onderwijs, naar organisatietevredenheid (schaal van 0 tot 5; n = 2.504)



Vertrekgeneigdheid van medewerkers in het primair onderwijs, naar organisatie-tevredenheid (percentage dat wil vertrekken naar een andere organisatie; n = 2.504)



COMMUNICATIE, INFORMATIEVOORZIENING EN AANDACHT VOOR PERSOONLIJK WELZIJN HANGEN SAMEN MET ORGANISATIETEVREDENHEID

Organisatietevredenheid kan voor een groot deel worden verklaard door kenmerken van de baan, de leidinggevende, het team en de organisatie. Vooral onderwijsmedewerkers die tevredener zijn over de informatievoorziening en communicatie en de aandacht van de organisatie voor het persoonlijk welzijn, zijn tevredener over de organisatie dan medewerkers die hier ontevreden over zijn.

Samengevat zijn medewerkers in het onderwijs tevredener over de schoolorganisatie, wanneer zij:	
Baankenmerken	<ul style="list-style-type: none"> • De mogelijkheid hebben om hun talenten te benutten
Kenmerken leidinggevende	<ul style="list-style-type: none"> • Tevreden zijn met de wijze van beoordeling door hun leidinggevende
Organisatiekenmerken	<ul style="list-style-type: none"> • Een hogere mate van deskundigheid in de organisatie ervaren • Een duidelijk beeld hebben van waarheen de organisatie beweegt (missie) • Een lage mate van regeldruk ervaren • Tevreden zijn met het personeelsbeleid • Tevreden zijn met de communicatie en informatievoorziening binnen de schoolorganisatie • Tevreden zijn met hun mate van invloed in de schoolorganisatie • Ervaren dat binnen de schoolorganisatie aandacht wordt besteed aan hun persoonlijk welzijn • De benodigde hulpmiddelen en apparatuur ter beschikking hebben

DE LEIDINGGEVENDE HEEFT INVLOED OP DE ORGANISATIEKENMERKEN

Direct leidinggevendens hebben invloed op de manier waarop medewerkers hun organisatie beleven. Ofwel de tevredenheid van onderwijsmedewerkers over aspecten van de organisatie en uiteindelijk de organisatietevredenheid worden beïnvloed door de tevredenheid met de kwaliteit van de leidinggevende, onder andere:

- de mate waarin de leidinggevende rekening houdt met persoonlijke wensen,
- zorgt voor goede samenwerking,
- aanmoedigt talenten in te zetten, en;
- aanmoedigt verder te ontwikkelen.

Onderwijsmedewerkers die positiever oordelen over hun leidinggevende, zijn tevredener met verschillende dimensies van de organisatie, zoals:

- het personeelsbeleid;
- de mate van invloed, en;
- aandacht voor persoonlijke welzijn.



AANBEVELINGEN

- Investeer in de communicatie en informatievoorziening en geef aandacht aan persoonlijk welzijn
- Geef richting met een gedragen onderwijsvisie binnen de schoolorganisatie en school
- Investeer in professionalisering
- Verlaag de regeldruk door meer focus



VERKENNING

Ben je geïnteresseerd in de volledige verkenning van ‘Organisatievredeheid in beeld’? Je vindt de verkenning op de website van het Arbeidsmarktplatform PO of door te klikken op de downloadknop hieronder.

Dit is een uitgave van het Arbeidsmarktplatform PO, het expertisecentrum op het gebied van de arbeidsmarkt in het primair onderwijs, van en voor werknemers en werkgevers.

www.arbeidsmarktplatformpo.nl

DOWNLOAD DE VERKENNING 

