

Toelichting Gesprekstool over werktevredenheid van leraren



Deze evidence-based gesprekstool is ontworpen om scholen te helpen de werktevredenheid van leraren op verschillende aspecten van hun baan te verkennen om zo aanknopingspunten voor verbetering te vinden. De tool bestaat uit kaartjes met thema's die belangrijk zijn voor de werkomgeving en het welzijn van leraren, zoals klassenmanagement, werkdruk, autonomie, professionele ontwikkeling, en steun vanuit de schoolleiding. De thema's van deze kaartjes zijn gebaseerd op onderzoek dat is uitgevoerd naar redenen van vertrek en behoud van leraren.

Leraren kunnen de kaartjes in het figuur plaatsen op basis van twee criteria:

1. **Tevredenheid:** Hoe tevreden ze zijn over de specifieke factor in hun eigen werkervaring.
2. **Invloed:** De mate waarin de factor hun algehele werktevredenheid beïnvloedt.

Deze visualisatie geeft niet alleen inzicht in welke aspecten positief of negatief worden ervaren, maar helpt ook om te bepalen welke thema's prioriteit verdienen bij het verbeteren van de werkomstandigheden. Door deze factoren samen te bespreken, kunnen scholen en leraren werken aan gerichte verbeteringen die bijdragen aan een ondersteunende en motiverende werkomgeving.

Inzetbaarheid van gesprekstool

De gesprekstool kan op verschillende manieren worden gebruikt, maar is met name handig voor gesprekken tussen een schoolleider en een leraar of in gesprekken tussen een HR-medewerker en een leraar. Daarnaast kan de tool ook gebruikt worden in gesprekken tussen leraren onderling of kan er gekozen worden voor een eigen manier die past bij de school.

In de gesprekstool komen verschillende aspecten van het werk aan bod, zoals bijvoorbeeld 'relaties met collega's' of 'steun vanuit de schoolleiding'. Wanneer de gesprekstool wordt gebruikt door collega's onderling of in een gesprek met de schoolleider kan het mogelijk lastig zijn voor de leraar om eerlijk te zijn over deze aspecten. Een optie is dan om ervoor te kiezen bepaalde kaartjes niet te bespreken.

Individuele gesprekken tussen schoolleider/HR medewerker en leraar

1. Er wordt een individueel gesprek gepland met de leraar. Dit kan een al gepland gesprek zijn zoals een voortgangs-/jaargesprek of er kan een aparte afspraak voor worden ingepland.
2. Tijdens het gesprek legt de leraar één voor één de kaartjes in het figuur en probeert hierbij hardop na te denken/uit te spreken waarom bepaalde kaartjes ergens worden geplaatst. Belangrijk hierbij is dat de schoolleider of HR medewerker ook vraagt waarom een leraar ergens tevreden of ontevreden over is en hoe het mogelijk verbeterd kan worden.
3. Aan het einde wordt er overkoepelend gekeken: welke factoren hebben veel invloed op het werkplezier van de leraar? Welke zaken daarvan gaan goed en is de leraar dus heel tevreden over? Welke kaartjes liggen bij 'veel invloed' en 'heel ontevreden'? Bespreek hoe er verbetering gebracht kan worden in deze aspecten.
4. Bespreek tot slot concrete actiepunten en leg deze vast.
Hiermee kan vervolgens aan de slag worden gegaan.

Toelichting kaartjes

- » **Autonomie:** zelf kunnen bepalen wat er in de klas gebeurt: De vrijheid voor leraren om zelf keuzes te maken over de invulling van lessen.
- » **Begeleiding/inductie:** De ondersteuning die leraren krijgen op school. Dit kan bijvoorbeeld zijn in de vorm van informatie krijgen over school, de visie, de leerlingen en praktische informatie bij de start of begeleiding krijgen in het klassenmanagement. Voor startende leraren kan begeleiding bestaan uit het krijgen van een mentor/coach en intervisie met andere beginnende leraren.
- » **Contact met ouders/verzorgers van leerlingen:** De communicatie en samenwerking met ouders/verzorgers.
- » **Differentiëren:** De mate waarin leraren wel/geen moeite hebben met het aanpassen van het onderwijs in de klas aan de verschillende niveaus en behoeften van leerlingen.
- » **Flexibiliteit:** De mate waarin leraren flexibel verlof kunnen opnemen buiten de schoolvakanties om, en de mate waarin de schoolleiding rekening houdt met persoonlijke omstandigheden zoals het hebben van kinderen en behoeften van de leraar op het gebied van flexibiliteit.
- » **Hoeveelheid taken naast het lesgeven:** De extra werkzaamheden die leraren naast hun lesgevende taken moeten doen.
- » **Klassenmanagement:** De mate waarin leraren wel/geen moeite hebben om een klas effectief te organiseren en het gedrag van leerlingen te sturen.
- » **Mate van inspraak op school:** De invloed die leraren hebben op beslissingen binnen de school.
- » **Mogelijkheden tot professionele ontwikkeling:** Kansen voor leraren om cursussen en opleidingen te volgen.
- » **Onderwijsondersteunend personeel:** Medewerkers die leraren assisteren, zoals onderwijsassistenten.
- » **Plezier in lesgeven:** Het persoonlijke genot en de voldoening die leraren halen uit het lesgeven.
- » **Reiskostenvergoeding:** Vergoeding van kosten voor woon-werkverkeer.
- » **Relaties met collega's:** De kwaliteit van de samenwerking en onderlinge steun tussen leraren en de band die collega's met elkaar hebben.
- » **Schoonklimaat:** De algemene sfeer en cultuur binnen de school.
- » **Steun vanuit de schoolleiding:** De praktische en emotionele ondersteuning die de leiding aan leraren biedt. Voorbeelden hiervan zijn steun bieden bij problemen met bepaald gedrag van leerlingen of steun en aanpassingen bij bepaalde persoonlijke omstandigheden.
- » **Uitdaging/afwisseling:** De mogelijkheid om variatie en uitdagende taken in het werk te ervaren.
- » **Waardering vanuit de schoolleiding:** De mate waarin de schoolleiding erkenning geeft voor het werk en de inzet van leraren.
- » **Werkdruk:** De mate waarin leraren zich belast voelen door hun werk, zowel door de hoeveelheid aan taken als door de zwaarte en intensiteit van het werk.
- » **Werken met kinderen:** Het directe contact en interactie met leerlingen in de klas.

