

Factsheet

Verkenkend onderzoek: **Op weg naar gedifferentieerd loopbaanbeleid?**

Goed onderwijs vereist leraren, onderwijsondersteunend personeel en directieleden die zich blijven ontwikkelen en vernieuwen. De mogelijkheden daartoe voor het onderwijspersoneel zijn op dit moment nog niet altijd voldoende zichtbaar en lijken onvoldoende aan te sluiten bij de verschillende talenten van werkenden in de sector. Hoe kan de sector ervoor zorgen dat de ontwikkeling van het onderwijspersoneel beter aansluit op hun eigen talenten, voorkeuren en ambities? Gedifferentieerd loopbaanbeleid lijkt een antwoord te bieden op deze vraag.



Onderzoek

Het Arbeidsmarktplatform PO en het Vervangingsfonds hebben de mogelijkheden tot gedifferentieerd loopbaanbeleid in het primair onderwijs onderzocht. Hiervoor hebben zij gebruik gemaakt van de uitkomsten uit het WERKonderzoek 2019 van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

De verkenning 'Op weg naar gedifferentieerd loopbaanbeleid' geeft inzicht in hoe gedifferentieerd loopbaanbeleid nu wordt ervaren door onderwijspersoneel en geeft een aanzet om dit meer op te nemen in bestaand beleid.

Wat is gedifferentieerd loopbaanbeleid?

Gedifferentieerd loopbaanbeleid is loopbaanbeleid dat is afgestemd op de specifieke en persoonlijke situatie van een medewerker, waardoor het een plaats geeft aan alle talenten, voorkeuren en ambities van werkenden in de sector.

Ijkpunten voor gedifferentieerd loopbaanbeleid



Professionele
ontwikkeling



Vakmanschap en
beroepsexpertise



Anticiperen op
persoonlijke ontwikkeling
en inzetbaarheid



Mobiliteit en
tevredenheid



Formele gesprekken
en leidinggeven



De belangrijkste resultaten

Medewerkers uit de onderwijssector reageren verschillend op arbeidsmarktprikkels. Er zijn verschillen zichtbaar tussen doelgroepen in de sector-

tussen jongeren en ouderen, medewerkers met een deeltijd- of voltijd baan en leraren, directieleden en onderwijsondersteunend personeel.



Personeel dat minder vaak deelneemt aan professionaliseringsactiviteiten kenmerkt zich door:

- Ondersteunende functie (OOP)
- Tijdelijk dienstverband
- Kleine deeltijd baan
- Ouder dan 55 jaar



- Personeel is overwegend positief over eigen vakmanschap en beroepsexpertise.
- 8 op de 10 leraren wil zich continu blijven ontwikkelen in het werk.



- Personeel is positiever over de externe dan interne inzetbaarheid. Mogelijk komt dit door de beperkte mogelijkheden binnen de school.



Gezien de relatieve onvrede onder het personeel over hun loopbaanontwikkelingsmogelijkheden, is er ruimte voor verbetering.

- ▷ Sterkste invloed op tevredenheid
 - Oordeel over de interne inzetbaarheid.
 - Mate waarin iemand de kans krijgt om te doen waar hij of zij goed in is.
 - Ontwikkelingsmogelijkheden die iemand in de praktijk heeft.
 - Positief oordeel over het personeelsbeleid op school.



- In formele gesprekken wordt slechts in beperkte mate over loopbaanontwikkeling gesproken.



Afstemmen op doelgroepen

Als gedifferentieerd loopbaanbeleid staat voor loopbaanbeleid dat is afgestemd op de specifieke en persoonlijke situatie van een medewerker, waardoor het een plaats geeft aan alle talenten, voorkeuren en ambities, betekent dit dat het loopbaanbeleid in de sector veel meer afgestemd moet worden op verschillende doelgroepen. Het uitgangspunt zou maatwerk moeten zijn. Het vraagt om een duidelijke visie vanuit

werkgevers op duurzame inzetbaarheid en loopbaanbeleid.

De onderstaande weergave maakt inzichtelijk hoe verschillende doelgroepen acteren binnen het huidige loopbaanbeleid. Deze uitkomsten bieden verschillende aanknopingspunten voor gedifferentieerd loopbaanbeleid in de sector.

	Functie	Leeftijd	Aanstellingsomvang	Type contract
 Professionele ontwikkeling	OOP neemt in beperkte mate deel aan ontwikkelactiviteiten.	55-plussers werken minder aan hun professionele ontwikkeling.	Medewerkers in een kleine deeltijd baan werken minder aan hun professionele ontwikkeling.	Medewerkers met een tijdelijk dienstverband werken niet of weinig aan hun professionele ontwikkeling.
 Vakmanschap en beroepsexpertise	Directieleden oordelen het meest positief over hun vakmanschap en beroepsexpertise, gevolgd door leraren en OOP.		Medewerkers in een grote deeltijd- of voltijd baan oordelen positiever over hun vakmanschap en beroepsexpertise.	
 Anticiperen op persoonlijke ontwikkeling en inzetbaarheid	Directieleden anticiperen het meest op hun persoonlijke ontwikkeling.	Jongeren oordelen positiever over hun inzetbaarheid en anticiperen vaker op hun ontwikkeling dan hun oudere collega's.	Medewerkers in een grote deeltijd- of voltijd baan geven vaker aan extern goed inzetbaar te zijn. Zij anticiperen ook actiever op hun persoonlijke ontwikkeling.	Tijdelijk personeel geeft vaker aan extern goed inzetbaar te zijn. Dat geldt niet voor hun interne inzetbaarheid. Ook anticiperen ze actiever op hun persoonlijke ontwikkeling.
 Mobiliteit en tevredenheid		Jongeren zijn vaker dan ouderen op zoek naar een andere baan.	Medewerkers in een grote deeltijd- of voltijd baan zijn minder tevreden over hun loopbaanmogelijkheden dan hun collega's in een kleine deeltijd baan.	
 Formele gesprekken en leidinggevenden	OOP voert vaak minder dan één keer per jaar een formeel gesprek. OOP oordeelt ook het meest kritisch over de mate waarin de leidinggevende hen ondersteunt in hun ontwikkeling.	Ouderen voeren vaak minder dan één keer per jaar een formeel gesprek. Jongeren voeren dit gesprek juist relatief vaak, meer dan één keer per jaar.		

Colofon

Het Arbeidsmarktplatform PO ondersteunt scholen en schoolbesturen in de sector bij arbeidsmarktvragestukken en vraagstukken op het gebied van de professionele werkomgeving.

Wilt u meer informatie over het Arbeidsmarktplatform PO?

Bezoek ons op www.arbeidsmarktplatformpo.nl

© Mei 2020



Het Vervangingsfonds helpt schoolbesturen in het primair onderwijs om hun schoolorganisatie gezond te maken en te houden. Valt een medewerker onverhoopt toch uit, dan betaalt het fonds de kosten voor vervanging als het schoolbestuur bij het Vervangingsfonds is aangesloten.

Het Participatiefonds wil zoveel mogelijk onderwijspersoneel voor het primair onderwijs behouden. Het fonds doet dit onder andere door het bieden van intensieve re-integratietrajecten en te bemiddelen bij vacatures. Daarnaast vangt het Participatiefonds het financiële risico op als een schoolbestuur onverhoopt toch afscheid moet nemen van een medewerker.

Meer informatie vindt u op www.vfpf.nl



Onderzoeksrapport

Geïnteresseerd in het volledige onderzoeksrapport 'Op weg naar gedifferentieerd loopbaanbeleid'?

U vindt het rapport op de website van het Arbeidsmarktplatform PO en het Vervangingsfonds of door te klikken op de downloadknop hieronder.

[DOWNLOAD HET RAPPORT](#)