



LEREN EN ONTWIKKELEN IN HET PRIMAIR ONDERWIJS

Verkenning naar de professionele ontwikkeling
van het personeel in het primair onderwijs

Leren en ontwikkelen in het primair onderwijs

Verkenning naar de professionele ontwikkeling van het personeel in het primair
onderwijs

Marleen Kools
Deborah van den Berg
Jo Scheeren
CAOP
In opdracht van het Arbeidsmarktplatform PO

Arbeidsmarktplatform PO
Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag
T 070-376 57 70
W www.arbeidsmarktplatformpo.nl

januari 2018

DISCLAIMER

Alle rechten voorbehouden. Het publiceren van gegevens uit dit rapport is alleen toegestaan met bronvermelding.

Dit rapport is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid opgesteld. Niettemin accepteert het Arbeidsmarktplatform PO geen aansprakelijkheid voor eventueel voorkomende onjuistheden.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	5
2. Deelname aan professionaliseringsactiviteiten	7
3. Ontwikkelafspraken	11
4. Opbrengsten van professionaliseringsactiviteiten.....	13
5. Professionaliseringsdeelname verklaard	16
6. Reflectie.....	19
7. Bijlage 1 Respons.....	22
8. Bijlage 2 Databewerking en –analyse.....	24

1. Inleiding

Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan wordt steeds vanzelfsprekender. Niet alleen daalt de waarde van kennis door de tijd heen, ook stellen technologische ontwikkelingen, internationalisering en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt doorlopend nieuwe eisen aan het personeel.¹ Dit maakt het ook voor het onderwijspersoneel van belang tijdens de loopbaan te investeren in hun ontwikkeling en inzetbaarheid. Ook voor werkgevers is de professionele ontwikkeling van hun personeel van belang, bijvoorbeeld om personeel aan de organisatie te kunnen binden. Maar ook omdat de kennis en vaardigheden van hun personeel mede bepalen hoe leerlingen het op school doen. Werkgevers voeren dan ook vaak beleid gericht op de professionele ontwikkeling en inzetbaarheid van het personeel.² Het belang van professionele ontwikkeling zien we ook terug in verschillende afspraken en initiatieven, zoals de afspraken in het Actieplan Leraar 2020 en de afspraken in de cao primair onderwijs.

Hoe het personeel zichzelf gedurende de loopbaan kan ontwikkelen, ligt niet vast. Zo zijn er, afhankelijk van de ontwikkelwensen en –behoeften van het personeel, verschillende manieren om te leren, die elk op hun eigen manier van betekenis zijn voor de ontwikkeling van het personeel. Er kan bijvoorbeeld geleerd worden door deelname aan formele professionaliseringsactiviteiten, zoals opleidingen en trainingen, of door deelname aan informele professionaliseringsactiviteiten, zoals coaching en intervisie.

Om meer zicht te krijgen op de professionele ontwikkeling van het personeel in het primair onderwijs, heeft het Arbeidsmarktplatform PO in kaart laten brengen hoe het staat met de professionele ontwikkeling van het personeel. In dit rapport vindt u de uitkomsten van deze verkenning. Deze uitkomsten bieden scholen in het primair onderwijs aandachtspunten voor het stimuleren van de professionele ontwikkeling van het personeel en bieden het Arbeidsmarktplatform PO aanknopingspunten voor de totstandkoming van beleid, projecten en andere activiteiten.

1.1 Opzet

In dit onderzoek wordt antwoord gegeven op de volgende vragen:

1. Welk deel van het personeel in het primair onderwijs heeft in 2015 deelgenomen aan formele en/of informele professionaliseringsactiviteiten?
2. In hoeverre vindt het personeel deze professionaliseringsactiviteiten nuttig voor de uitoefening van het werk en in hoeverre zijn deze activiteiten gericht op de persoonlijke leer- en ontwikkelpunten van het personeel?
3. In hoeverre maken leidinggevend en medewerkers afspraken over de ontwikkeling van het personeel?
4. Welke factoren beïnvloeden de (formele en informele) professionaliseringsactiviteiten van het personeel?

Om deze vragen te beantwoorden, is gebruik gemaakt van secundaire gegevens uit het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2016 van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek is een grootschalige enquête onder medewerkers in de publieke sector. Zij worden bevraagd over uiteenlopende aspecten van hun werk, zoals werkbeleving, professionele ontwikkeling en de gesprekken die zij voeren met hun leidinggevend. Dit maakt het mogelijk om meer inzicht te krijgen in de werkbeleving van het personeel in de publieke sector enerzijds en de arbeidsmarktpositie van de publieke sector als geheel anderzijds.

In totaal hebben 3.042 personen in het primair onderwijs deze enquête ingevuld. Dit zijn allen personen die in 2015 het hele jaar in het primair onderwijs hebben gewerkt. Dit aantal respondenten is voldoende om relevante uitspraken te kunnen doen over de totale populatie in het primair onderwijs. De gegevens zijn daarbij gewogen om een goed beeld te krijgen van de totale populatie. Voor het onderzoek zijn op basis van de gegevens verschillende beschrijvende, toetsende en verklarende analyses uitgevoerd.³

¹ Sociaal-Economische Raad (2017). *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan. Een richtinggevend advies*. Sociaal-Economische Raad: Den Haag.

² Groeneveld, S. et al. (2013). Loopbanen en employability. In: Groeneveld, S. en B. Steijn (red.) (2013). *Strategisch HRM in de publieke sector*. Koninklijke Van Gorcum BV: Assen.

³ In de bijlage vindt u meer informatie over de wijze waarop de gegevens zijn bewerkt en geanalyseerd.

1.2 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de deelname van het personeel aan professionaliseringsactiviteiten. In hoeverre neemt het personeel in de sector deel aan deze activiteiten? En als zij hieraan deelnemen, nemen zij dan vooral deel aan trainingen en opleidingen of kiezen zij eerder voor activiteiten zoals coaching en intervisie? In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de afspraken die het personeel maakt met de leidinggevende over de persoonlijke ontwikkeling. Aansluitend wordt in hoofdstuk 4 ingegaan op de opbrengsten van formele en informele professionaliseringsactiviteiten. Heeft personeel dat deelneemt aan professionaliseringsactiviteiten bijvoorbeeld het idee het dagelijkse werk beter uit te kunnen voeren? Tot slot wordt in hoofdstuk 5 ingegaan op de factoren die bepalen of het personeel in de sector deelneemt aan professionaliseringsactiviteiten. Het rapport eindigt met een reflectie. In de reflectie wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvragen en wordt beschreven welke aanknopingspunten de resultaten van dit onderzoek bieden voor scholen en het Arbeidsmarktplatform PO. Tot slot zijn in de bijlage aanvullende tabellen en een toelichting op de onderzoeksopzet na te lezen.

2. Deelname aan professionaliseringsactiviteiten

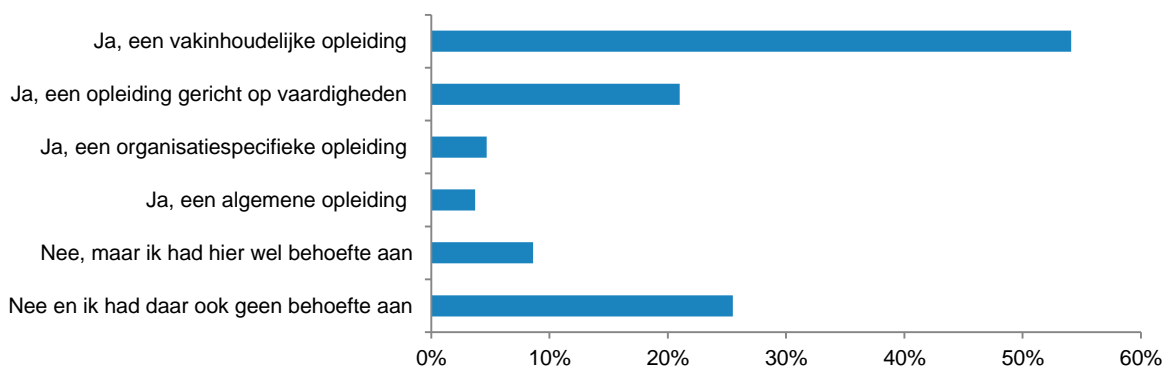
De kennis en vaardigheden van het personeel bepalen mede hoe leerlingen het op school doen. Professionele ontwikkeling tijdens de loopbaan blijft daardoor van belang. Uit de inleiding bleek dat er niet één manier is om hier invulling aan te geven. Het personeel in de sector kan bijvoorbeeld deelnemen aan opleidingen en trainingen of deelnemen aan informele professionaliseringsactiviteiten, zoals coaching en intervisie. Dit hoofdstuk brengt in kaart in hoeverre het personeel in het primair onderwijs in 2015 heeft deelgenomen aan opleidingen en trainingen (paragraaf 2.1). Ook wordt beschreven of het personeel in de sector in ditzelfde jaar heeft deelgenomen aan informele leeractiviteiten, zoals coaching en intervisie (paragraaf 2.2). Tot slot wordt in dit hoofdstuk bekeken of het personeel in de sector, afhankelijk van hun baan- en persoonskenmerken, meer of minder deelneemt aan deze activiteiten (paragraaf 2.3).

2.1 Deelname aan formele professionaliseringsactiviteiten

Een ruime meerderheid van het personeel in het primair onderwijs heeft in 2015 deelgenomen aan één of meerdere formele professionaliseringsactiviteiten. Bij formele professionaliseringsactiviteiten vindt kennisoverdracht plaats in een formele setting en is het duidelijk dat het doel van de activiteit kennisoverdracht is.⁴ Hier is bijvoorbeeld sprake van bij opleidingen en trainingen. Uit figuur 1 blijkt dat, van alle opleidingsoorten, de vakinhoudelijke opleiding onder het personeel het meest populair is, gevolgd door een opleiding gericht op vaardigheden (zoals communicatieve vaardigheden, leidinggevende vaardigheden etc.). Circa 54 procent van het personeel geeft aan een vakinhoudelijke opleiding gevolgd te hebben, terwijl 21 procent een opleiding heeft gevolgd gericht op vaardigheden. Organisatiespecifieke opleidingen (circa 5 procent) en algemene opleidingen⁵ (circa 4 procent) zijn aanzienlijk minder populair, zo blijkt uit figuur 1.

Ongeveer 34 procent van het personeel geeft aan in 2015 geen opleiding of training te hebben gevolgd. Dit aandeel ligt iets hoger dan het aandeel dat in 2013 niet heeft deelgenomen aan een opleiding of training. Het personeel dat in 2015 geen opleiding of training heeft gevolgd, geeft over het algemeen aan daar ook geen behoefte aan te hebben. Dit geldt voor ruim een kwart van al het personeel, terwijl bijna 9 procent aangeeft hier wel behoefte aan te hebben (zie figuur 1). Dit aandeel is iets lager dan het aandeel dat in het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2014 aangaf behoefte te hebben aan een opleiding of training: in dit onderzoek gaf bijna één op de tien personeelsleden in de sector aan geen opleiding te hebben gevolgd, maar hier wel behoefte aan te hebben.

Figuur 1 Deelname aan opleidingen en trainingen in 2015 (indien ja: meerdere antwoorden mogelijk, N = 3.042)



Ondersteunend personeel neemt minst vaak deel aan opleiding of training

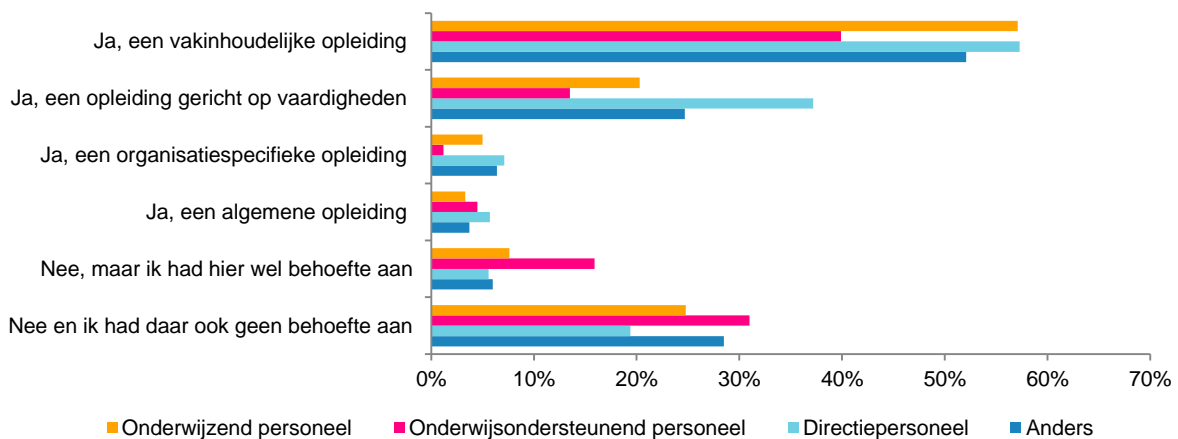
Van alle functies geeft het onderwijsondersteunend personeel het meest vaak aan geen opleiding of training te hebben gevolgd. In 2015 geldt dit voor bijna 47 procent van het onderwijsondersteunend personeel. Ter vergelijking: onder het directiepersoneel geeft een kwart van het personeel aan geen opleiding of training te hebben gevolgd, terwijl dit onder het onderwijzend personeel geldt voor ruim 32 procent van het personeel (zie figuur 2). Ook geeft het onderwijsondersteunend personeel van alle functies het meest vaak aan behoefte te hebben aan een opleiding of training, maar deze niet te hebben gevolgd.

⁴ Sociaal-Economische Raad (2017). *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan. Een richtinggevend advies*. Sociaal-Economische Raad: Den Haag.

⁵ Een algemene opleiding is een opleiding tot een formeel schooldiploma.

Onder al het personeel is, ongeacht hun functie, de vakinhoudelijke opleiding het meest populair. Zo geeft, van al het onderwijzend personeel, ongeveer 57 procent aan in 2015 een vakinhoudelijke opleiding te hebben gevolgd. Het onderwijsondersteunend personeel geeft dit met bijna 40 procent het minst vaak aan. Dat is onder andere te verklaren doordat we eerder al zagen dat zij minder vaak een opleiding of training volgen. Onder het onderwijsondersteunend personeel is de organisatiespecifieke opleiding het minst populair, terwijl dit bij het overige personeel geldt voor de algemene opleiding.

Figuur 2 Deelname aan opleidingen en trainingen in 2015 naar functie (indien ja: meerdere antwoorden mogelijk, N = 3.042)

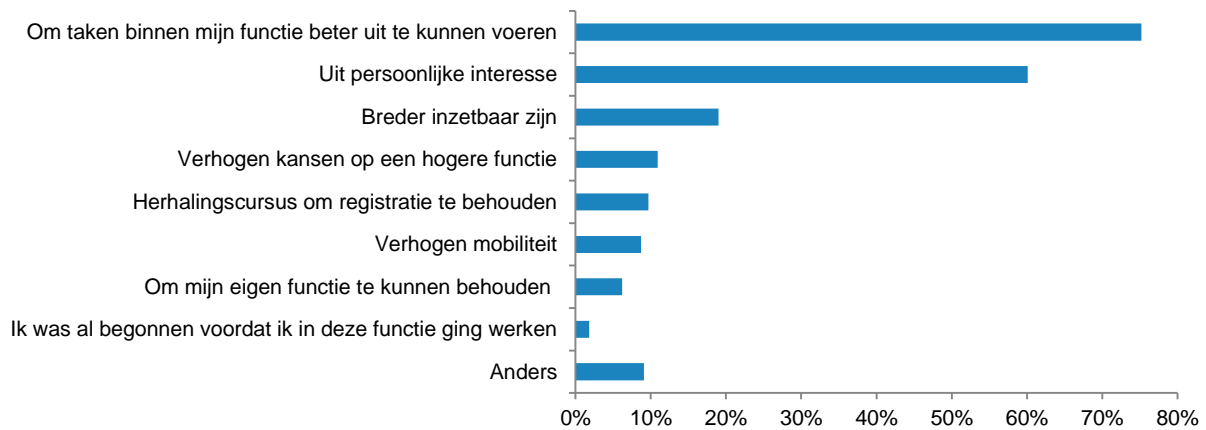


Opleiding gevolgd om taken beter uit te voeren

Opleidingen en trainingen worden door het personeel vooral gevolgd om hun taken en werkzaamheden beter uit te kunnen voeren. Dit is volgens zo'n driekwart van het personeel de belangrijkste reden (zie figuur 3). Ook worden opleidingen en trainingen regelmatig gevolgd uit persoonlijke interesse (circa 60 procent). Opleidingen worden nauwelijks gevolgd om de eigen functie te kunnen behouden (zo'n 6 procent), om de mobiliteit te verhogen (ruim 8 procent) of om een registratie te behouden (bijna 10 procent).

Kijken we in meer detail naar de verschillen tussen het personeel, dan zien we dat het onderwijsondersteunend personeel vaker dan het directiepersoneel of onderwijzend personeel een opleiding volgt om breder inzetbaar te worden (24 procent, ten opzichte van circa 11 procent van het directiepersoneel en 19 procent van het onderwijzend personeel). Het directiepersoneel volgt de opleiding naar verhouding relatief vaak om de taken en werkzaamheden beter uit te kunnen voeren, terwijl het onderwijzend personeel in vergelijking met het directiepersoneel en onderwijsondersteunend personeel iets vaker kiest voor een opleiding of training uit persoonlijke interesse.

Figuur 3 Reden voor deelname aan opleiding of training (meerdere antwoorden mogelijk, N = 2.004)

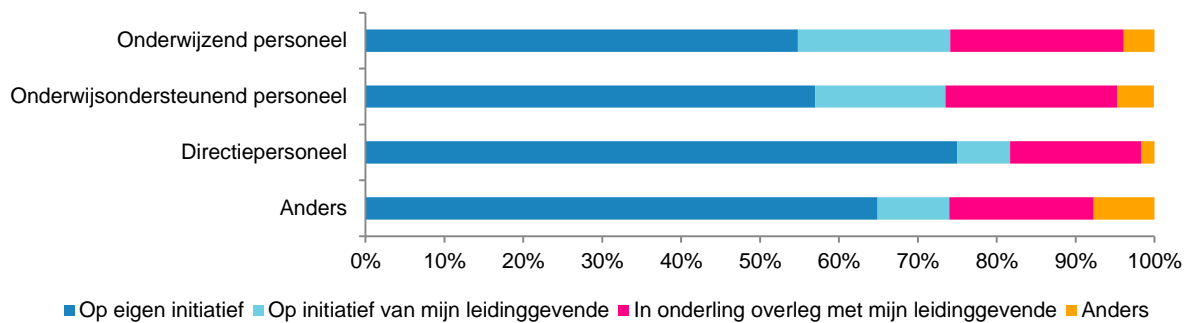


Opleiding vaak gevolgd op eigen initiatief

Het personeel in de sector volgt opleidingen en trainingen voor een groot deel op eigen initiatief (ruim 57 procent). Iets meer dan 21 procent van het personeel geeft aan dat besloten is een opleiding of training te volgen na onderling overleg met de leidinggevende, terwijl circa 17 procent van het personeel de opleiding of training is gaan volgen op initiatief van de leidinggevende.

Van al het personeel geeft het directiepersoneel het meest vaak aan een opleiding of training op eigen initiatief te hebben gevolgd (zie figuur 4). Dit geldt voor driekwart van het directiepersoneel, terwijl dit onder het onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel voor respectievelijk bijna 55 en 57 procent van het personeel geldt. Zij volgen de opleiding of training vaker in onderling overleg met de leidinggevende. Het onderwijzend personeel geeft, van alle functies, het meest vaak aan de opleiding of training te hebben gevolgd op initiatief van de leidinggevende (ruim 19 procent).

Figuur 4 Op wiens initiatief is deelgenomen aan een opleiding of training? (N = 2.004)



2.2 Deelname aan informele professionaliseringsactiviteiten

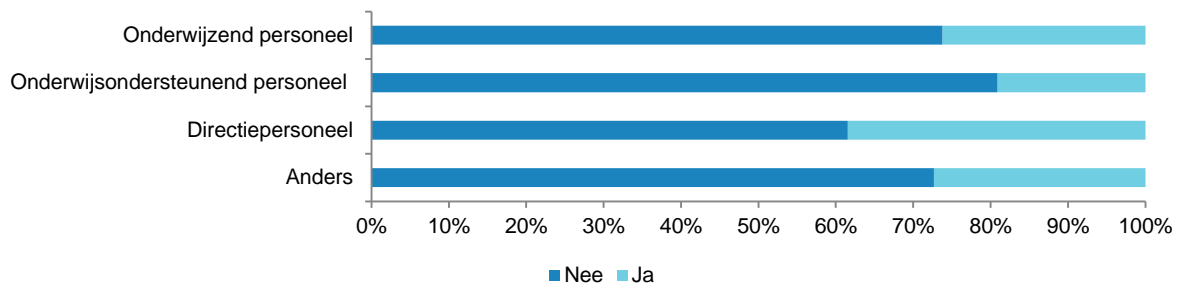
Naast formele professionaliseringsactiviteiten kan personeel zichzelf ook ontwikkelen door deel te nemen aan informele professionaliseringsactiviteiten. Bij deze activiteiten is het leren niet, zoals bij formele professionaliseringsactiviteiten wel het geval is, gestructureerd.⁶ Voorbeelden van informele professionaliseringsactiviteiten zijn coaching en intervisie.

Deelname aan coaching en intervisie is in 2015 minder populair dan deelname aan een opleiding of training. Ruim een kwart van het personeel in de sector, zo'n 26 procent, geeft aan in 2015 deel te hebben genomen aan coaching of intervisie. Coaching en intervisie is vooral onder het directiepersoneel populair. Zij nemen hier van alle functies het meest vaak aan deel (ruim 38 procent). Het onderwijsondersteunend personeel neemt het minst vaak deel aan coaching en intervisie: iets minder dan een op de vijf ondersteuners geeft aan in 2015 deze

⁶ Sociaal-Economische Raad (2017). *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan. Een richtinggevend advies*. Sociaal-Economische Raad: Den Haag.

activiteit te hebben ondernomen. Het potentieel van informeel leren in het primair onderwijs is dus nog relatief vaak onbenut, terwijl ook informeel leren van grote betekenis kan zijn voor het op peil houden van het kennis- en vaardigheidsniveau.

Figuur 5 Deelname aan coaching en intervisie in 2015 naar functie (N = 3.042)

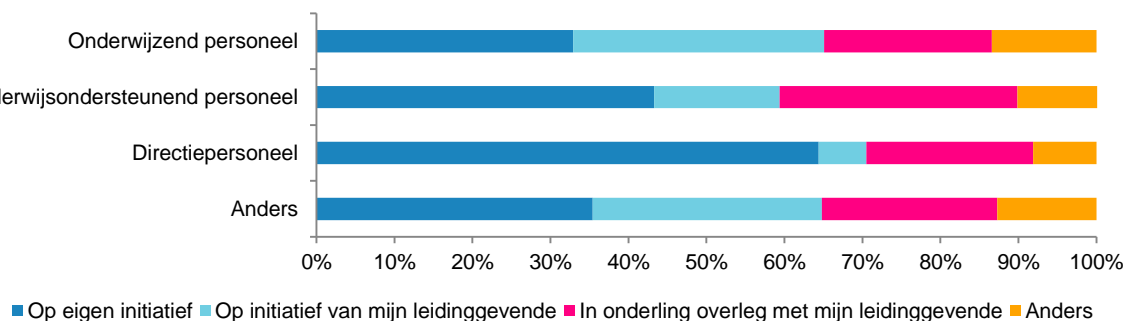


Ook coaching en intervisie vaak op eigen initiatief

Eerder in dit hoofdstuk zagen we dat opleidingen en trainingen vaak op eigen initiatief van het personeel worden gevolgd. Dit zien we ook terug als we kijken naar deelname aan informele professionaliseringsactiviteiten. Wel zien we vaker dat deze activiteiten gevolgd worden op initiatief van de leidinggevende, in overleg met de leidinggevende of om een andere reden. In totaal geeft circa 38 procent van het personeel in de sector aan dat zij op eigen initiatief hebben gekozen voor coaching en intervisie. Bijna 27 procent deed dit op initiatief van de leidinggevende en ruim 22 procent in onderling overleg met de leidinggevende.

Ook hier zien we dat het directiepersoneel van alle functies het meest vaak op eigen initiatief kiest voor coaching en intervisie (bijna 65 procent, zie figuur 6). Het onderwijzend personeel en onderwijsondersteunend personeel doen dit ook relatief vaak op eigen initiatief. Wel kiezen zij, in vergelijking met het directiepersoneel, vaker voor coaching en intervisie op initiatief van de leidinggevende.

Figuur 6 Op wiens initiatief is deelgenomen aan coaching of intervisie? (N = 798)



2.3 Verschillen naar persoons- en baankenmerken

Opleidingen en trainingen zijn in 2015 niet door al het personeel in dezelfde mate gevolgd. Zo zien we bijvoorbeeld verschillen als we kijken naar het aantal jaar dat het personeel in dezelfde functie werkt. Als personeel al geruime tijd in dezelfde functie werkt, blijken zij bijvoorbeeld minder vaak deel te nemen aan opleidingen of trainingen. Ook het personeel met een tijdelijk contract geeft vaker dan het personeel met een vast contract aan niet te hebben deelgenomen aan een opleiding of training (circa 48 procent versus circa 33 procent).

Voor de informele professionaliseringsactiviteiten geldt dat jongeren, vaker dan hun oudere collega's, deelnemen aan coaching en intervisie. Zo'n 29 procent van de 35-minners geeft aan in 2015 hier aan te hebben deelgenomen, ten opzichte van ruim 22 procent van de 55-plussers. Tot slot nemen hoger opgeleiden ook aanzienlijk vaker deel aan coaching en intervisie dan middelbaar en lager opgeleiden en zien we dat intervisie en coaching gebruikelijker is op grote scholen dan op kleine scholen.⁷

⁷ Hierbij wordt uitgegaan van het aantal werknemers.

3. Ontwikkelafspraken

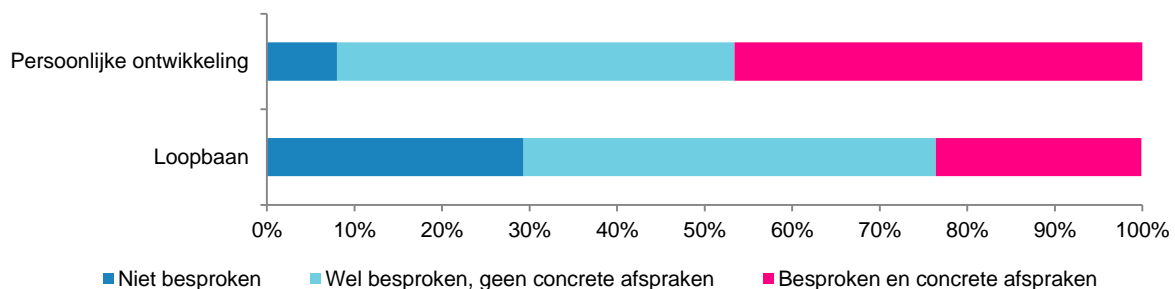
Om deelname aan professionaliseringsactiviteiten te stimuleren, kan de professionele ontwikkeling van het personeel bijvoorbeeld in een formeel gesprek besproken worden. In deze gesprekken kunnen afspraken worden gemaakt over de loopbaan en de persoonlijke ontwikkeling van het personeel en de professionaliseringsactiviteiten die hier een bijdrage aan kunnen leveren. Door op deze onderwerpen in te gaan, wordt het belang van professionele ontwikkeling tijdens de loopbaan verder onderstreept. Ook kan hierdoor richting gegeven worden aan de professionele ontwikkeling van het personeel enerzijds en die van de school als geheel anderzijds. In dit hoofdstuk wordt daarom ingegaan op de vraag in hoeverre het personeel in de sector tijdens het formele gesprek met de leidinggevende praat over de loopbaan en persoonlijke ontwikkeling (paragraaf 3.1). Ook wordt ingegaan op de vraag of personeel hierdoor ook vaker deelneemt aan professionaliseringsactiviteiten (paragraaf 3.2).

3.1 Thema's formeel gesprek

In 2015 heeft ruim 81 procent van het personeel in het primair onderwijs minimaal één formeel gevoerd met de leidinggevende over hun functioneren. Dit aandeel is ten opzichte van 2013 licht toegenomen. Het onderwijzend personeel voert deze gesprekken het meest vaak (bijna 84 procent), het onderwijsondersteunend personeel met 72 procent het minst vaak. Van het directiepersoneel heeft bijna 81 procent van het personeel minimaal één formeel gesprek gevoerd met de leidinggevende.

De persoonlijke ontwikkeling wordt tijdens de formele gesprekken vaker besproken dan de loopbaan, zo blijkt uit figuur 7. In totaal geeft 8 procent van het personeel aan tijdens het formele gesprek niet te hebben gesproken over de persoonlijke ontwikkeling. Als het personeel hier wel over praat, worden er niet altijd concrete afspraken gemaakt. Dit geldt voor ruim 45 procent van het personeel. Ook zien we dat ongeveer 29 procent van het personeel aangeeft tijdens het formele gesprek niet te hebben gesproken over de loopbaan. Dit onderwerp komt in de formele gesprekken dus minder vaak aan bod dan de persoonlijke ontwikkeling van het personeel. Als dit onderwerp wel wordt besproken, wordt er ook in dit geval niet altijd een concrete afspraak gemaakt. Ruim 23 procent van het personeel geeft aan wel concrete afspraken te hebben gemaakt over dit onderwerp.

Figuur 7 Is tijdens het formele gesprek gesproken over ... (N = 2.473)



3.2 Deelname aan professionaliseringsactiviteiten

Wanneer er een formeel gesprek wordt gevoerd, blijkt het personeel vaker deel te nemen aan professionaliseringsactiviteiten. Is er geen gesprek gevoerd, dan geeft iets minder dan de helft van het personeel aan in 2015 geen opleiding of training te hebben gevolgd. Heeft dit gesprek wel plaatsgevonden, dan geeft ruim 30 procent van het personeel dit aan. Bij informele professionaliseringsactiviteiten is een soortgelijk verschil zichtbaar, maar is het verschil wel minder groot.

Een verschil zien we ook, wanneer in formele gesprekken gesproken wordt over de persoonlijke ontwikkeling van het personeel. Als het onderwerp niet besproken is, geeft ruim 49 procent van het personeel aan geen opleiding of training te hebben gevolgd. Ter vergelijking, wanneer dit onderwerp wel besproken is én er zijn concrete afspraken gemaakt, geeft zo'n 22 procent van het personeel dit aan. Het personeel neemt in dit geval dus vaker deel aan opleidingen en trainingen. Ook bij deelname aan informele professionaliseringsactiviteiten zien we een soortgelijk verschil, hoewel dit verschil kleiner is. Andersom is het ook aannemelijk dat het personeel dit thema eerder bespreekt in een gesprek als zij een opleiding of training hebben gevolgd of hebben deelgenomen aan

coaching of intervisie.

Ook het bespreken en het maken van concrete afspraken over de loopbaan lijkt bij te dragen aan deelname van het personeel aan professionaliseringsactiviteiten. Wel is het verschil kleiner dan het verschil dat we eerder zagen bij de persoonlijke ontwikkeling van het personeel. Zo zien we dat, als dit thema niet besproken is, circa 32 procent van het personeel aangeeft geen opleiding of training te hebben gevolgd. Is dit onderwerp wel besproken en zijn er concrete afspraken gemaakt, dan geldt dit voor ruim 24 procent van het personeel.

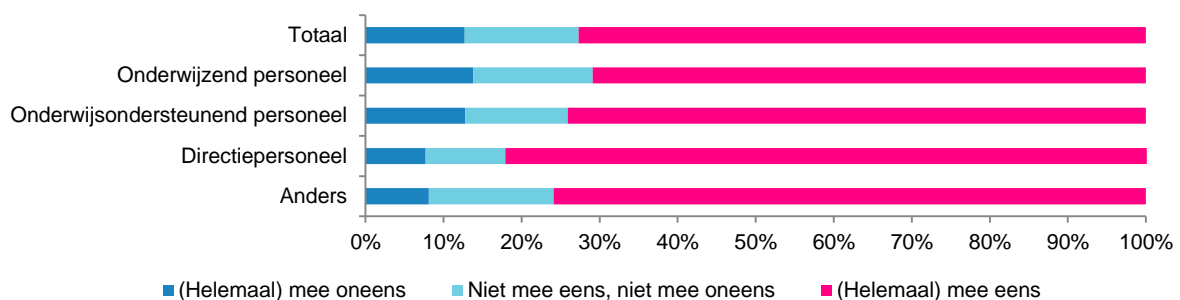
4. Opbrengsten van professionaliseringsactiviteiten

Uit hoofdstuk 2 blijkt dat een aanzienlijk deel van het personeel in het primair onderwijs in 2015 heeft deelgenomen aan formele professionaliseringsactiviteiten, zoals opleidingen of trainingen. Minder vaak wordt er deelgenomen aan informele activiteiten, zoals coaching en intervisie. Dit hoofdstuk brengt in kaart wat de opbrengsten van deze activiteiten zijn. In paragraaf 4.1 wordt eerst ingegaan op de vraag in hoeverre de gevolgde (formele en informele) activiteiten gericht zijn op de individuele leer- en verbeterpunten van het personeel en in hoeverre deze activiteiten nuttig zijn voor het uitoefenen van het dagelijks werk. Vervolgens wordt beschreven wat andere opbrengsten zijn van professionele ontwikkeling (paragraaf 4.2). Voelt personeel dat deelneemt aan professionaliseringsactiviteiten zich bijvoorbeeld vakbekwamer dan het personeel dat dit niet doet?

4.1 Effectieve en gerichte professionalisering

Ruim 72 procent van het personeel in het primair onderwijs geeft aan dat de opleiding of training die zij in 2015 hebben gevolgd in sterke mate gericht is op hun individuele leer- en verbeterpunten. Voor een meerderheid van het personeel geldt dat hun professionaliseringsactiviteit dus als een 'gerichte' activiteit gezien kan worden. Volgens circa 13 procent van het personeel is hier niet of nauwelijks sprake van. Het directiepersoneel geeft dit met ruim 7 procent het minst vaak aan, het onderwijzend personeel met bijna 14 procent het meest vaak. Zij geven ook, van alle functies, het minst vaak aan dat de activiteit in sterke mate is gericht op hun individuele leer- en verbeterpunten (zie figuur 8). Dat is in lijn met eerdere bevindingen in deze analyse, toen bleek dat zij opleidingen en trainingen graag volgen uit persoonlijke interesse. Leer- en verbeterpunten hoeven hier niet altijd mee overeen te komen.

Figuur 8 Mate waarin opleiding is gericht op individuele leer- en verbeterpunten van het personeel (N = 2.004)

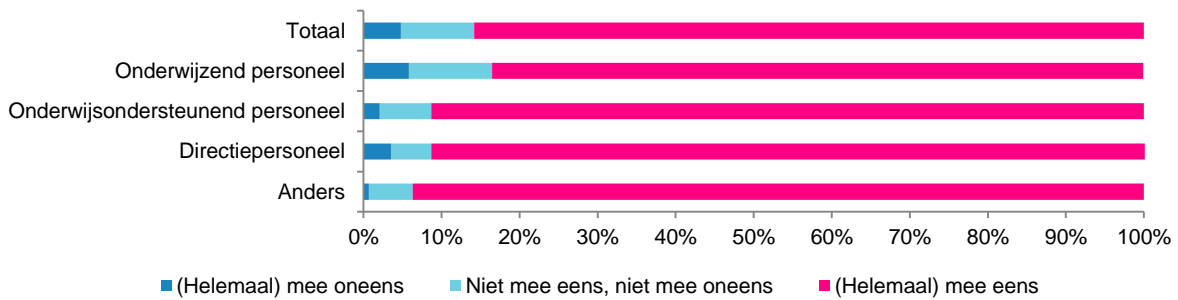


Formele activiteiten vaker effectief dan gericht

Vergelijken we de uitkomsten van figuur 8 met die van figuur 9, dan valt op dat formele professionaliseringsactiviteiten door het personeel vaker gezien worden als effectief dan als gericht. Bijna 86 procent van het personeel geeft aan dat de opleiding of training die zij hebben gevolgd effectief is, dat wil zeggen: een nuttige investering is geweest voor het uitoefenen van het werk. Eerder zagen we dat ruim 72 procent van het personeel aangeeft dat de opleiding of training gericht was op hun individuele leer- en verbeterpunten. In totaal geeft bijna 5 procent van het personeel aan dat de opleiding niet of slechts in beperkte mate een nuttige investering is geweest voor het uitoefenen van het werk.

Dit wordt het meest vaak aangegeven door het onderwijzend personeel (bijna 6 procent). Zij stonden eerder ook al het meest kritisch tegenover de mate waarin de gevolgde opleiding gericht was op hun individuele leer- en verbeterpunten. Toch geeft ook hier een ruime meerderheid van het onderwijzend personeel, ruim 83 procent, aan dat de gevolgde opleiding of training effectief was. Ter vergelijking: onder het directiepersoneel en onderwijsondersteunend personeel geldt voor ruim 91 procent van het personeel.

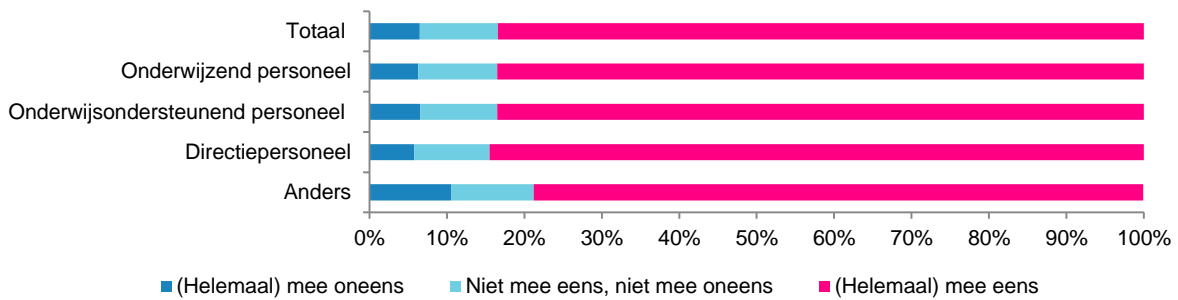
Figuur 9 Mate waarin opleiding een nuttige investering is geweest voor het uitoefenen van het werk (N = 2.004)



Intervisie en coaching vaker gericht op leer- en ontwikkelpunten

Vergelijken we de effectiviteit van formele professionaliseringsactiviteiten met de effectiviteit van informele professionaliseringsactiviteiten, dan zien we dat informele activiteiten in de vorm van coaching en intervisie door het personeel vaker als effectief worden gezien. Uit figuur 10 blijkt dat ruim 83 procent van het personeel stelt dat hun coaching en intervisie in sterke mate gericht is op hun individuele leer- en ontwikkelpunten. Bij de formele professionaliseringsactiviteiten gold dit voor ruim 72 procent van het personeel. In totaal geeft ruim 6 procent van het personeel aan dat hier bij de informele professionaliseringsactiviteiten niet of nauwelijks sprake van is, ten opzichte van ruim 12 procent bij de formele professionaliseringsactiviteiten.

Figuur 10 Mate waarin coaching of intervisie gericht is op de individuele leer- en ontwikkelpunten (N = 798)

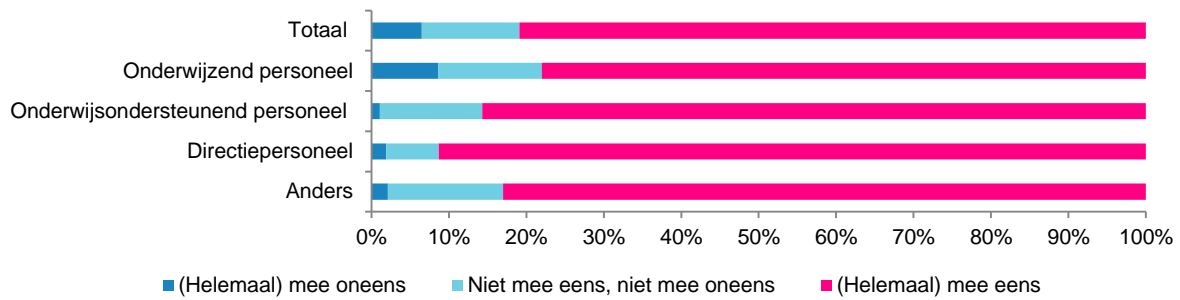


.. maar wel minder vaak nuttig voor het uitvoeren van werk

Informele professionaliseringsactiviteiten, in de vorm van coaching en intervisie, zijn in sterke mate gericht op de individuele leer- en ontwikkelpunten van het personeel, maar zijn in iets mindere mate nuttig voor het uitoefenen van het werk (zie figuur 11). Toch geeft nog altijd een ruime meerderheid van het personeel, bijna 81 procent, aan dat de coaching en intervisie waar zij aan hebben deelgenomen nuttig is geweest voor het uitoefenen van hun werk. Wel oordeelt het personeel iets positiever over de mate waarin opleidingen en trainingen nuttig zijn geweest voor het uitoefenen van het werk dan we in figuur 11 zien bij coaching en intervisie.

Van alle functies oordeelt het directiepersoneel het meest positief over de mate waarin coaching of intervisie een nuttige investering is geweest voor het uitoefenen van het werk (91 procent, zie figuur 11). Het onderwijzend personeel oordeelt hier het minst positief over, maar ook hier zien we dat een ruime meerderheid van het personeel hier positief over oordeelt.

Figuur 11 Mate waarin coaching of intervisie een nuttige investering is geweest voor het uitoefenen van het werk (N = 798)



4.2 Overige opbrengsten

Deelname aan professionaliseringsactiviteiten heeft niet alleen (positieve) invloed op de persoonlijke leer- en verbeterpunten van het personeel of op de uitvoering van hun dagelijkse werk. We zien bijvoorbeeld ook dat personeel dat deelneemt aan coaching of intervisie vaker stelt dat zij in sterke mate anticiperen op hun persoonlijke ontwikkeling. Zo geeft bijna 57 procent van het personeel dat heeft deelgenomen aan coaching en intervisie aan in sterke mate te anticiperen op de persoonlijke ontwikkeling. Ter vergelijking: onder het personeel dat hier niet aan heeft deelgenomen geeft ruim 47 procent van het personeel dit aan. Bij deelname aan opleidingen en trainingen zien we een soortgelijk beeld. Ook daar is het personeel dat heeft deelgenomen aan een opleiding of training positiever over de mate waarin zij anticiperen op hun persoonlijke ontwikkeling dan het personeel dat hier niet aan heeft deelgenomen.

Overigens zien we andersom ook dat personeel dat vindt dat zij in sterke mate anticiperen op hun persoonlijke ontwikkeling vaker deelneemt aan een opleiding of training of aan coaching of intervisie. In die zin zijn professionaliseringsactiviteiten een soort katalysator: het personeel neemt deel aan professionaliseringsactiviteiten, dit heeft effect op de mate waarin zij aangeven te anticiperen op hun persoonlijke ontwikkeling en daardoor krijgt de deelname aan professionaliseringsactiviteiten ook weer een positieve impuls. Dit verband is waarschijnlijk ook zichtbaar bij andere mogelijke opbrengsten van formele en informele professionaliseringsactiviteiten.

Tot slot zien we dat het personeel in de sector al overwegend positief is over hun vakbekwaamheid. Deelname aan professionaliseringsactiviteiten, zowel aan formele als aan informele, zorgt voor een (nog) positiever oordeel hierover. Zo zien we bij deelname aan coaching en intervisie dat circa 96 procent van het personeel oordeelt dat zij in sterke mate vakbekwaam zijn, terwijl dit onder het personeel dat niet heeft deelgenomen aan coaching of intervisie geldt voor circa 92 procent van het personeel.

5. Professionaliseringsdeelname verklaard

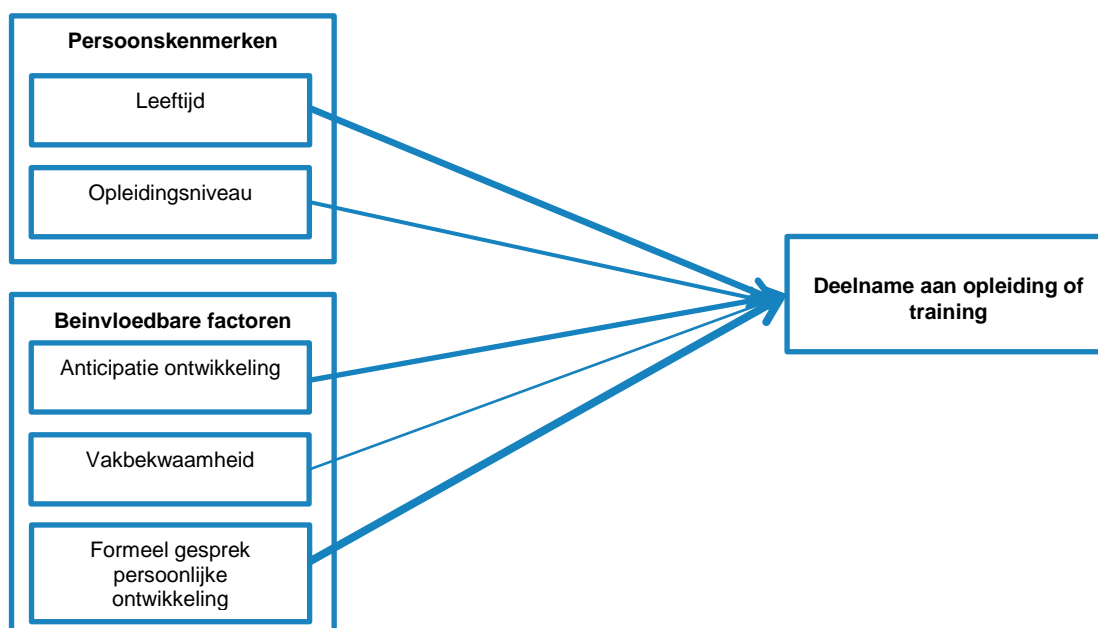
Uit het voorgaande hoofdstuk blijkt dat deelname aan formele en informele professionaliseringsactiviteiten verschillende opbrengsten heeft. Deze opbrengsten zijn zichtbaar op het niveau van het personeel zelf, maar ook op het niveau van de school. De opbrengsten hebben daardoor vermoedelijk ook invloed op de kwaliteit van het onderwijs. Gelijktijdig zien we dat niet al het personeel in de sector deelneemt aan formele professionaliseringsactiviteiten. Het aandeel dat deelneemt aan informele professionaliseringsactiviteiten blijft nog verder achter. In dit hoofdstuk wordt daarom tot slot ingegaan op de vraag welke factoren de deelname van het personeel aan (formele en informele) professionaliseringsactiviteiten beïnvloeden. Dit biedt scholen meer inzicht in de factoren die bepalen of het personeel deelneemt aan deze activiteiten en welke van deze factoren beïnvloed kunnen worden, bijvoorbeeld door beleid. Eerst wordt in paragraaf 5.1 ingegaan op de factoren die van invloed zijn op deelname aan opleidingen en trainingen. In paragraaf 5.2 wordt vervolgens ingegaan op de factoren die van invloed zijn op deelname aan coaching en intervisie.

5.1 Deelname aan formele professionaliseringsactiviteiten

Of het personeel in het primair onderwijs een opleiding of training volgt, is afhankelijk van verschillende factoren. Een deel van deze factoren kan met behulp van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2016 in kaart worden gebracht. Wel zien we dat de verklarende kracht van het model beperkt is.

Als we kijken naar de vijf belangrijke factoren die bijdragen aan de kans om een opleiding of training te volgen, zien we dat het formele gesprek hier een belangrijke rol in speelt (zie figuur 12).⁸ Als er een formeel gesprek wordt gevoerd, neemt de kans om een opleiding of training te volgen toe. Dit is in het bijzonder het geval, als tijdens dit gesprek wordt ingegaan op de persoonlijke ontwikkeling van het personeel en hier concrete afspraken over worden gemaakt. Dit aspect kan door scholen direct beïnvloed worden, bijvoorbeeld door in het HRM-beleid het formele gesprek verder in te bedden.

Figuur 12 Belangrijke factoren voor de kans om een opleiding of training te volgen



Beïnvloedbare factoren van invloed

In figuur 12 zien we ook andere factoren een rol spelen, die in meer of mindere mate door scholen te beïnvloeden zijn, maar die ook deels samenhangen met de persoonlijke eigenschappen van het personeel. Dat geldt bijvoorbeeld voor de mate waarin het personeel anticipeert op hun persoonlijke ontwikkeling en de vakbekwaamheid die zij ervaren. Personeel dat in sterke mate anticipeert op de persoonlijke ontwikkeling en een

⁸ De pijlen in figuur 12 geven een significant verband weer tussen de factoren en deelname aan een opleiding of training. De dikte van de pijlen geeft aan hoe groot dit effect is. Hoe groter het effect hoe sterker het verband met de deelname aan een opleiding of training en hoe dikker de lijn. Dit geldt ook voor figuur 13.

hoge vakbekwaamheid ervaart, zal daardoor ook eerder deelnemen aan een opleiding of training. Tot slot zien we een tweetal persoonskenmerken bijdragen aan de kans om een opleiding of training te volgen: de leeftijd en het opleidingsniveau van het personeel. Zo zal personeel met een opleiding op middelbaar of lager niveau minder kans hebben om een opleiding of training te volgen dan hoger opgeleid personeel.

Andere persoonskenmerken ook van invloed

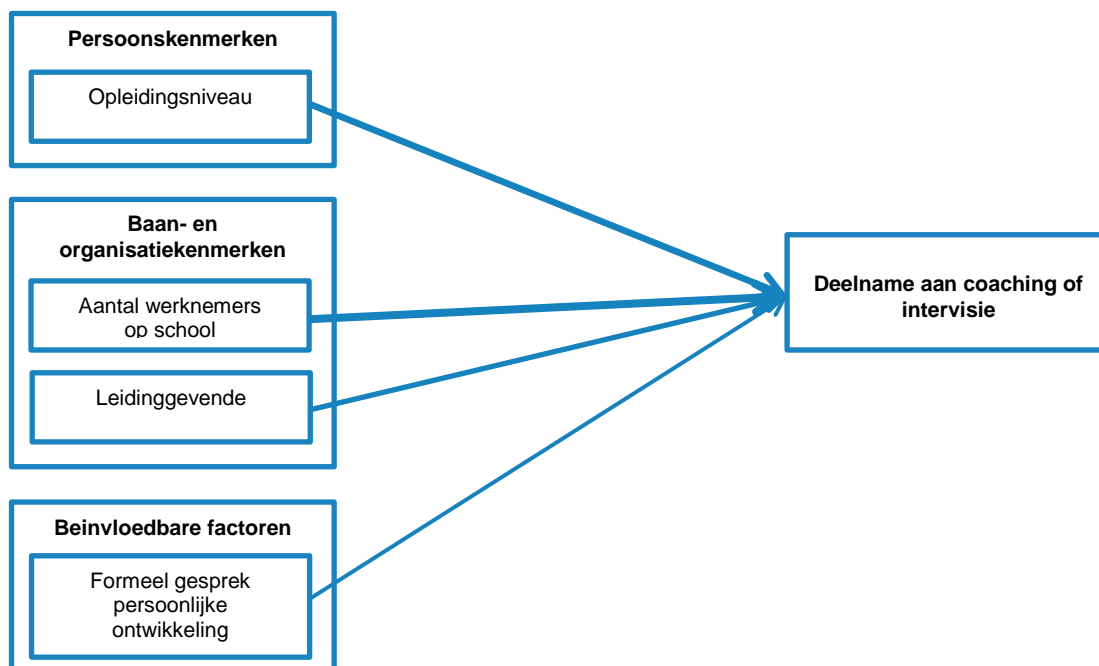
Naast de bovenstaande vijf factoren hebben ook andere factoren een significante invloed op de kans dat het personeel in de sector een opleiding of training gaat volgen. De effecten van deze factoren zijn echter minder sterk dan die van de factoren in figuur 12. Zo zien we bijvoorbeeld dat andere persoonskenmerken van het personeel, zoals het type dienstverband, ook van invloed zijn op de kans om een opleiding of training te volgen. Het personeel met een tijdelijk dienstverband heeft in dit geval een kleinere kans om een opleiding of training te volgen dan het personeel met een vast dienstverband.

5.2 Deelname aan informele professionaliseringsactiviteiten

Of het personeel deelneemt aan coaching en intervisie is, net zoals we eerder zagen bij de deelname aan trainingen en opleidingen, afhankelijk van verschillende factoren. Een deel van deze factoren kan ook met het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek in kaart gebracht worden. De mate waarin het model de deelname aan coaching en intervisie verklaart, is ook in dit geval wel beperkt.

De kans om deel te nemen aan coaching en intervisie blijkt vooral af te hangen van een aantal persoons-, baan- en organisatiekenmerken (zie figuur 13). Of iemand leidinggevende is of niet, speelt bijvoorbeeld een rol. De kans om deel te nemen aan coaching en intervisie neemt toe, als het personeel op school een leidinggevende functie vervult. Ook neemt de kans hierop toe als het personeel werkt op een grote school. In dit geval lijkt dit organisatiekenmerk wel te beïnvloeden door scholen: het is voor te stellen dat grotere scholen een meer geprofessionaliseerd HRM-beleid hebben dan kleine scholen en, mede daardoor, vaker coachings- en intervisiemogelijkheden beschikbaar stellen aan het personeel.

Figuur 13 Belangrijke factoren voor de kans om deel te nemen aan coaching of intervisie



Invloed van opleidingsniveau

Ook in figuur 13 zien we, evenals in figuur 12, dat het opleidingsniveau van het personeel van invloed is op deelname aan coaching en intervisie. Dat geldt ook voor het formele gesprek, als in deze gesprekken wordt ingegaan op de persoonlijke ontwikkeling. Het personeel dat in formeel gesprek met de direct leidinggevende afspraken maakt over de persoonlijke ontwikkeling heeft bijvoorbeeld een grotere kans op deelname aan coaching en intervisie dan het personeel dat dit niet doet. Ook hebben lager en middelbaar opgeleiden, in vergelijking met hoger opgeleiden, een kleinere kans om deel te nemen aan coaching en intervisie. Het opleidingsniveau is niet altijd direct of eenvoudig door scholen te beïnvloeden. Dat geldt niet voor het formele

gesprek over de persoonlijke ontwikkeling. Eerder in dit hoofdstuk concludeerden we al dat het voeren van een formeel gesprek, en dan specifiek het bespreken van de persoonlijke ontwikkeling tijdens dit gesprek, gestimuleerd kan worden door middel van HRM-beleid. Nu zien we dat dit niet alleen een positieve invloed heeft op het volgen van opleidingen en trainingen, maar ook op deelname aan coaching en intervisie.

Flexibiliteit ook van invloed

Tot slot zijn er ook factoren die weliswaar een significante invloed hebben op de mate waarin het personeel deelneemt aan coaching en intervisie, maar die hier minder invloed op hebben dan de factoren in figuur 13. Dat geldt bijvoorbeeld voor de mate waarin het personeel zichzelf als flexibel ziet. Als het personeel het idee heeft in sterke mate om te kunnen gaan met veranderingen in het werk en de werkomgeving, daalt de kans dat zij deelnemen aan coaching en intervisie. Dit kan mogelijk worden verklaard door de aard en inhoud van coaching en intervisie. Deze activiteiten zijn vaak gericht op vraagstukken en knelpunten in de werksituatie. Het is mogelijk dat flexibel personeel geen meerwaarde ziet in deze activiteiten en verwacht eventuele vraagstukken en knelpunten zelfstandig op te kunnen lossen.

6. Reflectie

De kennis en vaardigheden van het personeel bepalen mede hoe leerlingen het op school doen. Professionele ontwikkeling tijdens de loopbaan blijft daardoor van belang. Er is niet één manier om hier invulling aan te geven. Het personeel in de sector kan bijvoorbeeld deelnemen aan formele professionaliseringsactiviteiten, zoals opleidingen en trainingen, of deelnemen aan informele professionaliseringsactiviteiten, zoals coaching en intervisie.

Om meer zicht te krijgen op de professionele ontwikkeling van het personeel in het primair onderwijs, heeft het Arbeidsmarktplatform PO in kaart laten brengen hoe het staat met de professionele ontwikkeling van het personeel in de sector. In deze reflectie vindt u de belangrijkste uitkomsten van deze verkenning. Tot slot vindt u in dit hoofdstuk enkele aandachtspunten voor scholen en het Arbeidsmarktplatform PO voor de totstandkoming van beleid, projecten en andere activiteiten.

6.1 Conclusie

Deelname aan professionaliseringsactiviteiten

Ongeveer 34 procent van het personeel geeft aan in 2015 geen opleiding of training te hebben gevolgd. Het personeel dat geen opleiding of training heeft gevolgd, geeft over het algemeen aan daar ook geen behoefte aan te hebben. Van alle functies geeft het onderwijsondersteunend personeel het meest vaak aan geen opleiding of training te hebben gevolgd.

Het personeel dat wel heeft deelgenomen aan een opleiding of training kiest vooral een vakinhoudelijke opleiding. Hierna volgt de opleiding gericht op vaardigheden, zoals communicatieve vaardigheden en leidinggevende vaardigheden. Er wordt vooral voor deze opleidingen en trainingen gekozen om de taken en werkzaamheden tijdens het werk beter uit te kunnen voeren. Ook persoonlijke interesse speelt een belangrijke rol bij de keuze voor een opleiding of training.

Deelname aan informele professionaliseringsactiviteiten, in de vorm van coaching en intervisie, is in 2015 minder populair dan deelname aan opleidingen en trainingen. Ruim een kwart van het personeel in de sector geeft aan dit jaar deel te hebben genomen aan coaching of intervisie. Coaching en intervisie is vooral onder het directiepersoneel populair.

Effectieve en gerichte professionalisering?

Ruim 72 procent van het personeel geeft aan dat de opleidingen en trainingen die zij in 2015 hebben gevolgd in sterke mate gericht waren op hun individuele leer- en verbeterpunten. De activiteiten worden door het personeel nog vaker gezien als effectief. Bijna 86 procent van het personeel geeft namelijk aan dat opleiding of training een nuttige investering is geweest voor het uitvoeren van het werk.

Vergelijken we de gerichtheid van formele professionaliseringsactiviteiten met de gerichtheid van informele professionaliseringsactiviteiten, dan zien we dat coaching en intervisie vaker gericht is op de individuele leer- en verbeterpunten van het personeel. Zo stelt ruim 83 procent van het personeel dat de coaching en intervisie in sterke mate gericht is op hun individuele leer- en verbeterpunten. Dit lijkt, gezien de opzet van coaching en intervisie, geen verrassende conclusie. Wel zijn deze activiteiten in iets mindere mate een nuttige investering voor het uitvoeren van het werk.

Afspraken over persoonlijke ontwikkeling

Niet al het personeel in de sector maakt in een formeel gesprek met de leidinggevende afspraken over de persoonlijke ontwikkeling en loopbaan. Uit deze verkenning blijkt dat ruim 81 procent van het personeel in 2015 minimaal één formeel gevoerd heeft met de leidinggevende over hun functioneren. Als het gesprek gevoerd wordt, is de persoonlijke ontwikkeling en loopbaan echter niet altijd een onderwerp dat besproken wordt of waar concrete afspraken over worden gemaakt. In totaal geeft 8 procent van het personeel aan tijdens het gesprek niet te hebben gesproken over de persoonlijke ontwikkeling, terwijl circa 45 procent aangeeft hier wel over gesproken te hebben, maar geen concrete afspraken te hebben gemaakt. Het overige personeel maakt tijdens het gesprek wel concrete afspraken. Als hier sprake van is, zien we dat het personeel vaker deelneemt aan opleidingen of trainingen en aan coaching of intervisie.

Professionaliseringsdeelname verklaard

Of het personeel in het primair onderwijs een opleiding of training volgt, is afhankelijk van verschillende factoren. Een deel van die factoren kan met behulp van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2016 in kaart worden gebracht. Uit deze analyse blijkt dat de kans op deelname aan een opleiding of training vooral wordt verklaard door:

- persoonskenmerken van het personeel, zoals hun leeftijd en opleidingsniveau en
- beïnvloedbare factoren, zoals het maken van afspraken over de persoonlijke ontwikkeling in een formeel gesprek, de mate waarin het personeel anticipeert op de persoonlijke ontwikkeling en de ervaren vakbekwaamheid van het personeel.

Personeel dat in sterke mate anticipeert op de persoonlijke ontwikkeling en een hoge vakbekwaamheid ervaart, heeft bijvoorbeeld meer kans om deel te nemen aan een opleiding of training.

Ook deelname aan coaching en intervisie wordt voor een deel verklaard door persoonskenmerken van het personeel, zoals het opleidingsniveau. Daarnaast spelen de volgende factoren een belangrijke rol:

- baan- en organisatiekenmerken, zoals het aantal werknemers op school en of iemand leidinggevende is of niet en
- beïnvloedbare factoren, zoals het maken van afspraken over de persoonlijke ontwikkeling in een formeel gesprek.

Bij beide type professionaliseringsactiviteiten zien we dat een belangrijke rol is weggelegd voor het formele gesprek met de leidinggevende en het bespreken van de persoonlijke ontwikkeling in dit gesprek in het bijzonder. Als dit gesprek wordt gevoerd en dit thema aan bod komt, neemt de kans dat het personeel deelneemt aan formele en informele professionaliseringsactiviteiten toe. Dit aspect kan door scholen direct beïnvloed worden, bijvoorbeeld door in HRM-beleid het formele gesprek verder in te bedden.

6.2 Discussie

Uit de bovenstaande conclusie blijkt dat een groot deel van het personeel in 2015 een informele of formele activiteit heeft ondernomen. Dit geldt echter niet voor al het personeel. Afhankelijk van specifieke baan- en persoonskenmerken, neemt het personeel in meer of mindere mate deel aan deze activiteiten. Dat geldt bijvoorbeeld voor het onderwijsondersteunend personeel en personeel met een tijdelijk dienstverband. Voor scholen die met dit thema aan de slag willen, is het van belang hier rekening mee te houden. Niet al het personeel zal bijvoorbeeld op dezelfde manier gemotiveerd kunnen worden om deel te nemen aan professionaliseringsactiviteiten. Dit blijft wel van belang, omdat ontwikkelingen in de sector en in de maatschappij voortdurend nieuwe eisen stellen aan het personeel. Hierdoor is het voor zowel scholen als het personeel van belang dat het personeel zich blijft ontwikkelen en inzetbaar blijft. Maar ook in tijden van tekorten is het van belang om personeel te kunnen binden en boeien. Waarom het personeel in sommige gevallen geen activiteiten onderneemt, is op basis van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek niet vast te stellen. We weten wel dat een deel van het personeel aangeeft hier geen behoefte aan te hebben, maar waarom zij hier geen behoefte aan hebben is onbekend. Sluit het professionaliseringsaanbod bijvoorbeeld onvoldoende aan bij hun vraag of belemmeren bepaalde aspecten dat zij kunnen deelnemen aan deze activiteiten? Hier zou op school het gesprek over kunnen worden aangegaan, bijvoorbeeld in een formeel gesprek tussen het personeel en de direct leidinggevende. Dat geldt ook voor het personeel dat wel behoefte heeft aan een opleiding of training, maar er toch geen heeft gevolgd. Wat is hier de precieze reden van?

Scholen hoeven dit onderwerp overigens niet alleen op te pakken. Zo zien we bij leraren dat de RTC's (regionale transfercentra) in de sector een belangrijke rol kunnen spelen als het gaat om de professionele ontwikkeling van leraren. Omdat het voor een individuele school kostbaar kan zijn om te investeren in tijdelijk personeel, kan dit ook in breder verband georganiseerd worden. Zo zien we bijvoorbeeld een RTC waar leraren een coördinator toegewezen krijgt, met wie onder andere afspraken worden gemaakt over de inzetbaarheid en ontwikkeling. Op die manier kan ook het tijdelijk personeel vaker deelnemen aan professionaliseringsactiviteiten.

Daarnaast zijn, op basis van deze verkenning, de volgende aandachtspunten van belang:

➤ *Informele professionaliseringsactiviteiten*

Uit deze analyse blijkt dat het personeel in de sector vooral gebruik maakt van formele professionaliseringsactiviteiten. Informele professionaliseringsactiviteiten, zoals coaching en intervisie, zijn aanzienlijk minder populair. Dit terwijl beide activiteiten van meerwaarde kunnen zijn voor de ontwikkeling van het personeel. Informele professionaliseringsactiviteiten zijn volgens het personeel bijvoorbeeld vaker

gericht op de persoonlijke leer- en verbeterpunten van het personeel en helpen hen daardoor ook verder in hun ontwikkeling. Het lijkt daardoor te lonen om scholen ook te wijzen op de mogelijkheden op dit gebied.

⇒ *Formeel gesprek*

Uit de analyse blijkt dat het formele gesprek tussen het personeel en de leidinggevende essentieel is om de deelname aan zowel formele als informele professionaliseringsactiviteiten een impuls te geven. Dit geldt in het bijzonder als in dit gesprek afspraken worden gemaakt over de persoonlijke ontwikkeling. Het is daardoor van belang om als school het formele gesprek in te bedden in het HRM-beleid en leidinggevend en medewerkers handvatten te geven om een goed formeel gesprek te voeren, waarin wordt stilgestaan bij de ontwikkeling van het personeel.

⇒ *Rol van leidinggevenden*

Hoewel het personeel zelf ook een grote verantwoordelijkheid heeft als het gaat om hun persoonlijke ontwikkeling, is er op dit gebied ook een rol weggelegd voor hun leidinggevenden. Die rol is niet alleen zichtbaar bij het formele gesprek. Leidinggevenden spelen bijvoorbeeld ook een centrale rol bij het creëren van een leercultuur op school, waarin leren en ontwikkelen en kennisdeling centraal staat. Zij kunnen vanuit hun rol onder meer bijdragen aan een gedeelde visie op dit thema, dit uitdragen en draagvlak creëren. Communicatie speelt hierbij een belangrijke rol.

7. Bijlage 1 Respons

In deze bijlage vindt u meer informatie over de respondenten uit het primair onderwijs die hebben deelgenomen aan het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2016.

Tabel 1 Functie (N = 3.042)

	Aantal	Percentage
Directie/management	268	8,8%
Onderwijzend personeel	2.131	70,1%
Onderwijsondersteunend personeel (uitgebreid)	471	15,5%
Anders	172	5,6%
Totaal	3.042	100%

Tabel 2 Leeftijdsverdeling (N = 3.042)

	Aantal	Percentage
Jonger dan 35 jaar	768	25,2%
35 t/m 44 jaar	715	23,5%
45 t/m 54 jaar	719	23,6%
55 jaar en ouder	839	27,6%
Weet niet/geen antwoord	1	0%
Totaal	3.042	100%

Tabel 3 Geslacht (N = 3.042)

	Aantal	Percentage
Man	496	16,3%
Vrouw	2.545	83,7%
Weet niet/geen antwoord	1	0%
Totaal	3.042	100%

Tabel 4 Functieduur (N = 3.042)

	Aantal	Percentage
0 t/m 3 jaar	447	14,7%
4 t/m 5 jaar	292	9,6%
6 t/m 10 jaar	725	23,8%
11 t/m 19 jaar	877	28,8%
20 jaar of langer	603	19,8%
Weet niet/geen antwoord	98	3,2%
Totaal	3.042	100%

Tabel 5 Type dienstverband (N = 3.042)

	Aantal	Percentage
Vast dienstverband	2.890	95,0%
Tijdelijk dienstverband	134	4,4%
Overig	17	0,6%
Totaal	3.042	100%

Tabel 6 Hoogst voltooide opleiding (N = 3.042)

	Aantal	Percentage
Lager onderwijs	55	1,8%
Middelbaar onderwijs	341	11,2%
Hoger onderwijs	2.637	86,7%
Anders/weet niet/geen antwoord	9	0,3%
Totaal	3.042	100%

8. Bijlage 2 Databewerking en –analyse

De gegevens uit het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2016 zijn, ten behoeve van dit onderzoek, bewerkt. In deze bijlage vindt u meer informatie over de wijze waarop dit is gedaan. Ook worden de analyses die zijn uitgevoerd ten behoeve van dit onderzoek in deze bijlage verder toegelicht.

8.1 Databewerking

Voordat de data van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek is geanalyseerd, is de data eerst bewerkt. Dit betekent dat verschillende variabelen zijn gehercodeerd en dat van verschillende stellingen schalen zijn geconstrueerd.

De volgende variabelen zijn als volgt gehercodeerd:

- Functie: hierdoor kan in het onderzoek onderscheid gemaakt worden tussen het directiepersoneel, onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel (OOP en OBP) en het personeel in een overige functie.
- Leeftijd: hierdoor kan onderscheid gemaakt worden tussen 35-minners, 35 t/m 44 jarigen, 45 t/m 54 jarigen en 55-plussers.
- Type dienstverband: hierdoor kan onderscheid gemaakt worden tussen personeel met een vast dienstverband, personeel met een tijdelijk dienstverband en personeel met een overig dienstverband.
- Opleidingsniveau: hierdoor kan onderscheid gemaakt worden tussen personeel met een laag opleidingsniveau, middelbaar opleidingsniveau en personeel met een hoog opleidingsniveau.
- Opleiding of training gevolgd: hierdoor kan onderscheid gemaakt worden tussen personeel dat wel een opleiding heeft gevolgd en personeel dat dit niet heeft gedaan.

Voor de *overige variabelen* geldt dat variabelen met vijf antwoordopties waar mogelijk zijn gehercodeerd naar drie antwoordopties, zodat onderscheid gemaakt kan worden tussen '(zeer) ontevreden', 'niet ontevreden, niet tevreden' en '(zeer) tevreden' personeel en tussen personeel dat het ergens '(helemaal) mee oneens' is, 'niet mee oneens, niet mee eens' is en personeel dat het ergens '(helemaal) mee eens' is.

Van verschillende stellingen zijn schalen geconstrueerd. Hiervoor is eerst bekeken of alle antwoordopties in dezelfde richting zijn geformuleerd. Indien hier geen sprake van is, zijn de antwoordopties van de betreffende stelling gehercodeerd. Daarna is per cluster van stellingen via een factor- en betrouwbaarheidsanalyse nagegaan of de schalen als zodanig kunnen worden toegepast. Dit betekent dat de Cronbach's Alpha boven de 70 procent moet uitkomen om een betrouwbare schaal te hebben, dat de stellingen goed 'laden' op de betreffende schaal en er geen meerdere dimensies zijn. Als een schaal passend is, is de gemiddelde schaalscore berekend. Dit heeft geleid tot de volgende schalen:

- Beroepsexpertise
- Anticipatie persoonlijke ontwikkeling
- Vakbekwaamheid
- Leercultuur

8.2 Data-analyse

De data zijn voor dit onderzoek gewogen om een goed beeld te krijgen van de populatie in het primair onderwijs. Dit betekent dat apart gewogen is op randtotalen naar leeftijd en geslacht. In het primair onderwijs is bij de weging ook rekening gehouden met de inkomensklassen die bij de steekproeftrekking zijn gehanteerd. Op deze wijze is gecorrigeerd voor de *oversampling* van personeel met salaris groter of gelijk aan het minimum salaris van leraren.

In de eerste fase van dit onderzoek zijn verschillende beschrijvende analyses uitgevoerd om de data te verkennen. Dit betekent dat alle relevante frequenties zijn bekeken. Vervolgens zijn toetsende analyses uitgevoerd om te kijken of personeel afhankelijk van hun persoons- of baankenmerken meer of minder deelneemt aan professionaliseringsactiviteiten. Als er relevante verschillen zijn, is ook bekeken of deze verschillen significant zijn. Tot slot zijn twee verklarende analyses uitgevoerd om te kijken welke aspecten van invloed zijn op de deelname van het personeel aan formele en informele professionaliseringsactiviteiten. Hiervoor is gebruik gemaakt van logistische regressieanalyses. Om deze analyses uit te kunnen voeren, zijn verschillende *dummy* variabelen berekend. Dit is bijvoorbeeld gedaan voor de functie van het personeel. De regressieanalyses zijn

stapsgewijs uitgevoerd, wat betekent dat telkens nieuwe variabelen zijn toegevoegd aan het model. Een variabele is in het uiteindelijke model meegenomen, als deze een significant verband heeft met de afhankelijke variabele (deelname aan professionaliseringsactiviteiten). Een andere reden is de invloed van een of meerdere variabelen op de verklarende kracht van het model. Het idee is dat het model over deelname aan professionaliseringsactiviteiten als geheel significant moet zijn. Daarnaast wordt gekeken naar de verandering van de R^2 ten opzichte van eerdere modellen. Deze maat geeft weer hoe goed het getoonde model past: hoe hoger dit getal, hoe beter de getoonde aspecten de deelname aan professionaliseringsactiviteiten weten te verklaren. Beide modellen in deze analyse hebben een beperkte R^2 van, afgerond, 0,1.

Postadres

Postbus 556
2501 CN Den Haag

Bezoekadres

Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag

T 070 376 57 70

www.arbeidsmarktplatformpo.nl
info@arbeidsmarktplatformpo.nl