

Onderzoek employability van werknemers in het onderwijs

In juli 2009 zijn Flitspanelleden uit de onderwijssectoren gevraagd naar de mate van employability. De vragenlijst is door 3159 werknemers ingevuld, wat neer komt op een responspercentage van bijna 46%. De indeling naar onderwijssector is als volgt:

Tabel 1. Verdeling van de steekproef over de onderwijssectoren

Onderwijssector	Aantal	Percentage (%)
PO	675	21.4
VO	886	28.0
MBO	715	22.6
HBO	568	18.0
WO	315	10.0
Totaal	3159	100

Doel onderzoek

De employability van werknemers in het onderwijs is van essentieel belang in de kenniseconomie. Er zijn in het verleden diverse initiatieven gestart om de inzetbaarheid van onderwijspersoneel te bevorderen, maar er is tot dit moment nog maar weinig bekend over aspecten die van invloed zijn op de employability van werknemers in het onderwijs. In dit onderzoek wordt een eerste aanzet gemaakt tot het bepalen van kritische succesfactoren bij het bevorderen van de inzetbaarheid van onderwijspersoneel. De centrale vraag in het onderzoek is dan ook: "Wat maakt het dat de ene werknemer meer inzetbaar is dan de andere werknemer?"

Employability kunnen we omschrijven als het vermogen van werknemers om hun huidige baan te behouden of nieuw werk te verkrijgen op de arbeidsmarkt. In de vragenlijst kregen respondenten een reeks stellingen voorgelegd die betrekking hadden op de mate van employability en op aspecten die hierop van invloed zijn.

In het onderzoek is gekeken naar verschillen tussen onderwijssectoren, leeftijdsgroepen, functiecategorieën, werksituaties, de relatie met de leidinggevende en of er tijdens functioneringsgesprekken wel of geen formele afspraken over de professionele ontwikkeling en opleidingsmogelijkheden worden gemaakt. Tevens is bepaald in welke mate werknemers geneigd zijn om hun leren in eigen handen te nemen (zelfsturing in leren), en zijn de mobiliteitswensen van de werknemers in kaart gebracht. De mate van employability is gemeten door te kijken naar drie competenties: de beroepsexpertise, de persoonlijke flexibiliteit en de anticipatie en optimalisatie in loopbaanprocessen.

De resultaten van dit onderzoek worden gebruikt om de inzetbaarheid van onderwijspersoneel in kaart te brengen en met dit inzicht bij te dragen aan een goed functionerende arbeidsmarkt. Ook zullen de resultaten worden gebruikt voor het identificeren van speerpunten voor levensfasegericht personeelsbeleid in het onderwijs en voor het identificeren van specifieke groepen, zoals oudere werknemers en onderwijzend/onderwijsondersteunend personeel, die meer aandacht behoeven in het personeelsbeleid van onderwijsinstellingen.

Resultaten onderzoek

Werknemers uit alle onderwijssectoren rapporteerden een bovengemiddelde mate van beroepsexpertise en persoonlijke flexibiliteit. Ook is sprake van een bovengemiddelde mate van anticipatie en optimalisatie in loopbaanprocessen. De zelfwaargenomen mate van employability is het hoogst in de HBO-sector.

De zelfwaargenomen beroepsexpertise, met andere woorden hoe competent de werknemer zich voelt in de beroepsuitoefening, van werknemers van middelbare leeftijd (35-50 jaar) en oudere werknemers (>50 jaar) is hoger dan van jongere werknemers

(jonger dan 35 jaar). Oudere werknemers scoorden lager dan jongere werknemers en de werknemers van middelbare leeftijd wanneer het ging om de mate waarin men initiatief neemt in loopbaanprocessen.

De zelfwaargenomen mate van beroepsexpertise is lager bij onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel dan bij andere functiecategorieën zoals organisatie- en beheerpersoneel, en management met of zonder lesgevende taak. Verder scoren onderwijzend personeel en managers met lesgevende taak lager dan andere functiecategorieën op de mate van persoonlijke flexibiliteit.

Werknemers die werken in een werkomgeving met hoge taakeisen (hoge tijdsdruk, een hoog werktempo en complexe taken), vertonen hogere scores van beroepsexpertise dan werknemers die in een minder uitdagende werksituatie werken. Voor de persoonlijke flexibiliteit blijken de autonomie van de werknemer en de hoge taakeisen belangrijk. Een uitdagende werksituatie is bepalend voor de mate waarin werknemers anticiperen op loopbaanprocessen en gebruik maken van loopbaanmogelijkheden.

Een goede relatie tussen de werknemer en de leidinggevende is belangrijk voor de mate van beroepsexpertise en de mate van persoonlijke flexibiliteit. Hoe beter de relatie met de leidinggevende, hoe hoger de scores bij competenties zoals beroepsexpertise en flexibiliteit.

Het maken van afspraken over de loopbaanontwikkeling tijdens functioneringsgesprekken heeft een positief effect op het anticiperen op en optimaliseren van de loopbaan. Functioneringsgesprekken waarin geen formele afspraken worden gemaakt hebben hier juist een negatief effect op.

De mate van zelfsturing is de beste voorspeller van de employability van werknemers in het onderwijs. Werknemers met een hoge mate van zelfsturing scoren hoger op de competenties beroepsexpertise, persoonlijke flexibiliteit en anticipatie en optimalisatie.

Werknemers met een wens om hogerop te komen in de eigen en/of een andere organisatie vertonen een hogere mate van beroepsexpertise dan werknemers die op hetzelfde niveau willen blijven werken. Deze groep scoort ook hoger op de competentie anticiperen en optimaliseren van de loopbaan. Het ontbreken van een mobiliteitswens hangt hier juist negatief mee samen. Werknemers die niet willen veranderen van functie of taakuitbreiding wensen scoren lager op de competentie persoonlijke flexibiliteit dan andere werknemers.

Tot slot

Het SBO en de sectie Opleidingskunde van de Universiteit Leiden danken de deelnemers hartelijk voor hun medewerking aan dit onderzoek. Mocht u meer willen weten over het SBO en haar werkzaamheden als kenniscentrum over de onderwijsarbeidsmarkt, raadpleeg dan www.onderwijsarbeidsmarkt.nl.