

CAOP

sbo

Sectorbestuur
Onderwijsarbeidsmarkt

Terugkoppeling onderzoek Formele gesprekken in het onderwijs en prestatiebeloning aan leden van het Flitspanel

Yumi Stamet
Jo Scheeren
CAOP Research

Het onderzoek 'Formele gesprekken in het onderwijs' is uitgevoerd door CAOP Research in opdracht van het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt. Aanleiding voor dit onderzoek is een verkenning uitgevoerd in 2010 naar de stand van zaken rond formele gesprekken en persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's) in het onderwijs. In de verkenning uit 2010 werd de verwachting uitgesproken dat door de verkorting van de salarislijnen, de versterking van de functiemix en de lerarenbeurs formele gesprekken als functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken en loopbaangesprekken en POP's belangrijker zouden worden binnen het primair (po) en voortgezet onderwijs (vo).

In dit onderzoek zijn via het Flitspanel werknemers in het po en vo ondervraagd over de inzet van formele gesprekken en POP's en de invloed die recente beleidsontwikkelingen hebben op deze inzet. Daarnaast is voor een ander onderzoek de leden van het Flitspanel een aantal vragen voorgelegd over prestatiebeloning in het onderwijs. Hieronder volgt de terugkoppeling van de resultaten van deze bevraging aan de leden van het Flitspanel. In het onderzoek naar de inzet van formele gesprekken zijn deze resultaten afgezet tegen de resultaten van een zelfde bevraging onder schoolleiders in het po en vo. De resultaten van het volledige onderzoek, waaronder de vergelijking tussen werknemers en schoolleiders staan in het rapport 'Formele gesprekken in het onderwijs' van het SBO.

Inzet van formele gesprekken en POP's in het onderwijs

Werknemers in het po en vo geven aan dat functioneringsgesprekken en POP's door een overgrote meerderheid van de instellingen worden ingezet. De meeste werknemers van deze instellingen hebben ook een functioneringsgesprek met de leidinggevende. Wel lijkt het erop dat het POP selectiever wordt ingezet dan het functioneringsgesprek, omdat het percentage werknemers dat een POP opstelt lager is dan het percentage scholen dat dit instrument inzet. Beoordelingsgesprekken worden minder vaak gehouden dan functioneringsgesprekken en ook deze worden selectiever ingezet onder werknemers. Loopbaangesprekken worden duidelijk het minst vaak gehouden. Formele gesprekken en POP's worden over het algemeen meer ingezet in het po dan in het vo.

Meer dan zeventig procent van de werknemers is tevreden over de formele gesprekken die ze hebben. Over de POP's is net iets minder dan zeventig procent tevreden. Belangrijke oorzaak van ontevredenheid is de gesprekspartner en diens vermogen om het functioneren of de ontwikkelmogelijkheden van de werknemers goed in te schatten. Ook het gebrek aan concrete afspraken vooral over wat de werkgever kan doen om de werknemer optimaal te laten functioneren is een belangrijke oorzaak van ontevredenheid met de formele gesprekken. Andere onderwerpen waar volgens de werknemers weinig concrete afspraken over worden gemaakt zijn het functioneren van de leidinggevende, de verdere loopbaan en de beloning. Over dit laatste onderwerp wordt volgens de meeste werknemers zelfs niet gesproken tijdens formele gesprekken. In het po worden over het algemeen meer concrete afspraken gemaakt dan in het vo.

Werknemers die aangeven geen behoefte te hebben aan (bepaalde) formele gesprekken of een POP geven aan dat er al andere (informele) gesprekken worden gehouden waarin onderwerpen als functioneren, beoordeling en loopbaan aan de orde komen en dat daardoor een apart gesprek erover niet nodig is. Andere redenen waarom er geen behoefte is aan formele gesprekken zijn het gebrek aan carrièrewensen en –perspectieven.

Ontwikkeling tussen 2008 en 2011

De gegevens uit de verkenning van 2010 dateren grotendeels uit 2008¹. In vergelijking met 2008 is de inzet van functioneringsgesprekken en ook POP's door instellingen volgens werknemers gelijk gebleven. Echter, de behoefte aan een functioneringsgesprek onder diegenen die er geen hebben gehad, is wel gestegen. De behoefte aan een POP is in het po licht gedaald en in het vo gelijk gebleven. Er komen nu meer onderwerpen aan de orde in formele gesprekken dan in 2008. Alleen worden er over sommige onderwerpen minder concrete afspraken gemaakt dan drie jaar geleden.

¹ Bron van de data is het Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2008 en een bevraging van het Flitspanel in 2008.

Invloed van onderwijsontwikkelingen op formele gesprekken en ontwikkelingsplannen

Tussen 2008 en 2011 is de behoefte aan formele gesprekken in het onderwijs toegenomen. Het is echter de vraag of dit ook mede toe te schrijven is aan de beleidsontwikkelingen verkorten van de salarislijnen, versterken van de functiemix en de lerarenbeurs. Werknemers zijn gelijk verdeeld in een groep die wel vindt en een groep die niet vindt dat door de beleidsontwikkelingen formele gesprekken en ontwikkelingsplannen zinvoller zijn geworden, er meer concrete afspraken worden gemaakt en de beloning/ontwikkeling meer afhankelijk is geworden van het functioneren van de werknemer. Een meerderheid van de werknemers vindt niet dat de lerarenbeurs heeft gezorgd voor meer belang en meer aandacht voor en meer concrete afspraken over de persoonlijke ontwikkeling tijdens formele gesprekken. Waar werknemers het wel met elkaar over eens zijn, is dat formele gesprekken en ontwikkelingsplannen aan belang hebben gewonnen door de recente beleidsontwikkelingen, maar dat dit niet heeft geleid tot meer of betere gesprekken en plannen.

Prestatiebeloning

De meerderheid van de leraren is van mening dat het moeilijk is om de prestaties van leraren te beoordelen en een minderheid vindt het goed dat de beloning afhankelijk is van prestaties. Daarnaast vindt maar één op de drie vindt dat prestatiebeloning leidt tot beter onderwijs. De leraren hebben duidelijk twijfels over de meetbaarheid en vergelijkbaarheid van prestaties. Een grote meerderheid acht de meetbaarheid en vergelijkbaarheid van prestaties niet mogelijk. Naar het oordeel van de leraren leiden beloningsverschillen tot discussies op de werkvloer onder docenten en zorgt prestatiebeloning voor verdeeldheid in de lerarenkamer. Ook vindt maar een derde van de leraren dat het belonen op basis van prestaties leraren motiveert. Een vijfde heeft begrip voor verschillen in beloning op basis van prestaties en een zelfde deel van de leraren weet aan welke criteria ze zelf moeten voldoen voor een hogere beloning of opschaling.