



DUURZAAM INZETBAAR EN MOBIEL

Secundaire analyse POMO 2012
voor het primair onderwijs

maart 2013

Het CAOP is hét kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken en arbeidsmarktvraagstukken in het publieke domein. CAOP Research & Europa is het onderzoeks- en adviesteam van het CAOP op het gebied van arbeidsmarktvraagstukken in de publieke sector in Nederland en op Europees gebied.

© CAOP Research & Europa, maart 2013

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, CD, internet of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Duurzaam inzetbaar en mobiel

Secundaire analyse POMO 2012 voor het primair onderwijs

Yumi Stamet

Maart 2013

CAOP Research en Europa, uw partner bij arbeidsmarktvraagstukken in het publieke domein

.

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING	2
1 INLEIDING	6
1.1 Achtergrond	6
1.2 Data en doelgroepen	6
1.3 Weging	8
1.4 Leeswijzer	8
2 INSTROOM	9
2.1 Situatie voor instroom	9
2.2 Vinden van een nieuwe baan	11
2.3 Tevredenheid met de nieuwe baan	11
2.4 Conclusie instroom	14
3 UITSTROOM	15
3.1 Situatie voor uitstroom	15
3.2 Tevredenheid met de nieuwe baan	16
3.3 Conclusie uitstroom	17
4 ZITTEND PERSONEEL	18
4.1 Mobiliteit	18
4.2 Inzetbaarheid	19
4.3 Tevredenheid	23
4.4 Ontwikkeling via opleiding	26
4.5 Gesprek met leidinggevende	27
4.6 Integere werkhouding	29
4.7 Conclusies zittend personeel	30
5 CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN	32

SAMENVATTING

Doel en aanpak

Sinds oktober 2012 zijn de data van Personeels- en mobiliteitsonderzoek 2012 (POMO 2012)¹ beschikbaar. In opdracht van het Arbeidsmarktplatform PO heeft CAOP Research een secundaire analyse van POMO 2012 uitgevoerd naar de stand van zaken ten aanzien van de duurzame inzetbaarheid en de mobiliteit van personeel in het po. Doel van deze analyse is het in kaart brengen van de duurzame inzetbaarheid en mobiliteit in de sector po en de ontwikkeling hierin in de afgelopen jaren.

De analyse is uitgevoerd op:

- Zittend personeel uit het po uitgesplitst naar functie, leeftijd, geslacht en functieduur;
- Instromend personeel in het po uitgesplitst naar functie en naar sector van herkomst;
- Vrijwillig uitgestroomd personeel uit het po uitgesplitst naar sector van bestemming.

Van deze doelgroepen is via descriptieve analyses inzicht gekregen in de duurzame inzetbaarheid en mobiliteit. Daarbij is waar mogelijk ook een vergelijking gemaakt met de resultaten uit POMO 2010.

Stand van zaken duurzame inzetbaarheid

Ten aanzien van duurzame inzetbaarheid is de belangrijkste conclusie dat deze volgens het personeel is gedaald in de afgelopen twee jaar. Dit geldt voor zowel de interne (behoud huidige baan) als externe inzetbaarheid (vinden nieuwe baan). Het aandeel dat denkt nog lang bij de huidige werkgever te blijven werken is gedaald van drie kwart naar de helft. Het percentage dat twijfelt aan het behoud van de huidige baan en denkt de huidige baan kwijt te raken is gestegen. Ondersteunend personeel twijfelt hier meer aan dan onderwijzend personeel of het management.

Bij werkloosheid verwacht bijna de helft van het personeel in het po moeilijk een nieuwe baan te kunnen vinden. Dit was twee jaar geleden nog een derde. Management heeft meer vertrouwen in de eigen kansen op de arbeidsmarkt, ouderen beduidend minder.

De belangrijkste redenen voor twijfel over de eigen kansen op de arbeidsmarkt zijn een gebrek aan vacatures en de eigen leeftijd. Personeel in het po twijfelt niet aan de eigen expertise. Ze kunnen verschillende taken effectief uitvoeren en schatten hun eigen vakkennis hoog in.

Factoren die de duurzame inzetbaarheid beïnvloeden

Om de eigen inzetbaarheid op peil te houden is het van belang hiervoor verantwoordelijkheid te nemen. Zeventig procent van het personeel in het po zegt dit te doen. Hoe ze dit concreet doen, wordt niet helemaal duidelijk. Gevraagd naar concrete acties om te anticiperen en te optimaliseren in de loopbaan, zoals loopbaaninteresses aankaarten en vervolgstappen in de loopbaan plannen, blijkt ongeveer een derde deze acties uit te voeren. Opvallend is dat na vijf jaar in dezelfde functie dit duidelijk afneemt.

Dit heeft mogelijk te maken met het feit dat vier op de vijf tevreden is over de baan. Vooral met het werk zelf zijn ze (zeer) tevreden. De inhoud, uitdaging en het niveau

¹ Uitgevoerd door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) in 2012
www.arbeidenoverheid.nl

van de werkzaamheden spreekt ze aan. Ook zijn de meesten tevreden over de relatie met collega's, het werken in teamverband en de sfeer. Ook over de organisatie is een ruime meerderheid tevreden, al is dit met twee derde wel wat minder dan de tevredenheid over de baan. De bureaucratie en de mate van sturing binnen de organisatie stoort het personeel het meest. Een derde is niet tevreden over de werkomstandigheden. Onder hen is vooral ontevredenheid over de werkdruk (83%), de hoeveelheid werk (74%) en de mentale belasting (66%). Deze laatste aspecten zijn ook een bedreiging voor de duurzame inzetbaarheid. Ondersteunend personeel is vaker tevreden over de werkomstandigheden dan onderwijzend personeel en het management.

Het po kent verschillende arbeidsvoorwaarden die de duurzame inzetbaarheid kunnen bevorderen. Enkele daarvan worden ook als belangrijk ervaren door zeventig procent of meer van het personeel zoals, opleidingsfaciliteiten in tijd en geld en verlofregelingen waarmee de balans tussen werk en privé makkelijker kan worden aangebracht. Ook regelingen om eerder te stoppen of minder te werken richting het pensioen worden als belangrijk ervaren door het personeel. Dit wil echter niet zeggen dat deze arbeidsvoorwaarden door iedereen worden gebruikt. De mogelijkheid om minder uur te werken en faciliteiten voor opleidingen worden het meest gebruikt door tussen de dertig en twintig procent van het personeel. De mogelijkheid om minder uren te werken, financieel voordelige deeltijd mogelijkheden voorafgaand aan het pensioen en betaald zorgverlof zijn de arbeidsvoorwaarden die het meest gewaardeerd worden van de verschillende arbeidsvoorwaarden.

Persoonlijke ontwikkeling via opleidingen is een belangrijk aspect voor het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. Zoals hierboven beschreven zijn faciliteiten voor opleidingen belangrijke arbeidsvoorwaarden, maar maakt niet meer dan een vijfde gebruik van deze arbeidsvoorwaarden. Toch blijkt in 2011 zes op de tien personeelsleden in het po een opleiding te hebben gevolgd. In de meeste gevallen was dit een vakinhoudelijke opleiding, maar ook opleidingen gericht op vaardigheden worden door ongeveer een kwart van het personeel gevolgd. Van hen die in 2011 geen opleiding heeft gevolgd, hadden de meesten daar ook geen behoefte aan. Echter, één op de tien had wel graag een opleiding gevolgd, maar heeft dat niet gedaan.

Voor het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid is het van belang dat het eigen functioneren, de persoonlijke ontwikkeling en loopbaan regelmatig met de leidinggevende worden besproken. Ruim tachtig procent van het personeel heeft in 2011 een formeel gesprek gevoerd met de leidinggevende. Twee derde is ook tevreden over deze gesprekken. Kijkend naar de inhoud van deze gesprekken blijkt dat de werkresultaten, taakverdeling, werkafspraken en de persoonlijke ontwikkeling meestal wel ter sprake komen. De loopbaan en vooral de beloning zijn duidelijk minder vaak onderwerp van gesprek. Dat een onderwerp wordt besproken, wil echter niet zeggen dat hier ook afspraken over worden gemaakt. Alleen over de werkafspraken worden in 2011 met meer dan de helft van het personeel concrete afspraken gemaakt. Over andere onderwerpen zoals persoonlijke ontwikkeling (40%), werkresultaten (36%) en de loopbaan (19%), worden beduidend minder vaak afspraken gemaakt. Verder blijkt dat met ondersteunend personeel minder vaak afspraken worden gemaakt dan met onderwijzend personeel en het management. Afspraken over persoonlijke ontwikkeling komen minder vaak voor bij medewerkers van 45 jaar of ouder, dan bij jongere medewerkers.

Stand van zaken mobiliteit

In 2011 bedroeg de instroom in het po zes en de uitstroom acht procent van het personeel. De interne mobiliteit komt uit op vijf procent en een vijfde van het zittende

personeel is op zoek naar een andere baan. Als hen echter een nieuwe baan zou worden aangeboden dan heeft meer dan de helft daar wel interesse in. De belangrijkste ontwikkeling in de mobiliteit is dat de arbeidsmarkt van het po minder intern gericht is geworden. Zowel de instroom vanuit als de uitstroom naar andere sectoren dan het po is toegenomen. Daarbij moet wel worden opgemerkt dat de toename van de uitstroom naar andere sectoren duidelijk groter is dan de toename in de instroom vanuit andere sectoren. Zo gaat nu de helft van het uitgestroomde personeel weer werken in het po tegenover 71 procent twee jaar geleden. Hierbij valt op dat de uitstroom naar het vo minder groot is dan twee jaar geleden. De instroom vanuit een andere sector was twee jaar geleden nog 46 procent en is gestegen naar 57 procent. Zij komen met name uit de sectoren gezondheids- en welzijnszorg, zakelijke dienstverlening en detailhandel, horeca en groothandel. Een andere ontwikkeling is dat er tegenwoordig veel meer tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vast contract worden aangeboden dan twee jaar geleden.

Kenmerken van de mobiliteit

Instroom

De meeste instromers waren daarvoor ook al werkzaam. Iets meer dan een kwart komt net van de opleiding af. Open sollicitaties, bekenden en een advertentie op internet zijn de belangrijkste kanalen hoe de nieuwe baan is gevonden. Het werk zelf (inhoud, uitdaging, takenpakket) is het belangrijkste instroommotief en het aspect waar ingestoomd personeel in het po het meest tevreden over is. Ook collega's zijn voor een derde een reden om in te stromen in het po, vooral voor ondersteunend personeel. Hierover is slechts een enkeling achteraf ontevreden. Onder degenen voor wie de werkomstandigheden een instroomreden waren (24%), is één op de vijf ontevredenheid over de werkdruk. Eén op de acht medewerkers is ingestroomd in het po vanwege de randvoorwaarden. Zij zijn minder vaak tevreden met de aanstelling en de baanzekerheid. Dit geldt met name voor onderwijzend personeel. Management is vaker ontevreden over de werkdruk, de hoeveelheid werk en de werktijden. Mede door de tevredenheid over het werk zelf, werkt het grootste deel van de instroom nog steeds in dezelfde functie. Toch oriënteert iets meer dan de helft zich op de arbeidsmarkt en is één op de vijf actief op zoek naar een andere baan.

Uitstroom

Van de vrijwillige uitstroom is bijna de helft jonger dan 35 jaar. Persoonlijke omstandigheden zoals verhuizing en de gezinssituatie, zijn de meest genoemde redenen voor uitstroom. Ook meer/andere uitdaging, de werkdruk, de leiding/het bestuur, onderwijsveranderingen, bezuinigingen en een gebrek aan werkuren worden genoemd. Het merendeel van de uitstroom is gaan werken in een andere baan. Redenen om voor deze nieuwe baan te kiezen zijn de inhoud en uitdaging, de zelfstandigheid en de lagere werkdruk. Daarin valt op dat degenen die in een andere sector dan het po zijn gaan werken, een acceptabele werkdruk en flexibele werktijden belangrijker vinden dan zij die in het po zijn gebleven. Zij die het po hebben verlaten zijn in de nieuwe baan wel minder tevreden met de het werken in teamverband en de vaste aanstelling, maar meer tevreden over de opleidingsmogelijkheden en het salaris. Daarnaast werken degenen die buiten het po zijn gaan werken vaker nog in de nieuwe baan dan degenen die in het po zijn gebleven. Mogelijk is dit een effect van de tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vaste aanstelling.

Aanbevelingen

Duurzame inzetbaarheid

De duurzame inzetbaarheid in het po is de afgelopen twee jaar gedaald. De marktomstandigheden lijken hierin een grote rol te hebben gespeeld, maar er zijn ook factoren die de sector kan oppakken om de inzetbaarheid te versterken. Belangrijkste daarin is het stimuleren van zowel werkgevers als werknemers om de dialoog aan te gaan over de persoonlijke ontwikkeling en de loopbaan en hierover concrete afspraken te maken. Zeker ten aanzien van ondersteunend personeel,

personeel van 45 jaar of ouder en personeel dat langer dan vijf jaar in functie is, is hierin nog verbetering mogelijk.

Verder kan gebruik van faciliteiten voor opleiding worden gestimuleerd. Zes op de tien personeelsleden in het po heeft in 2011 een opleiding gevolgd, maar slechts twee op de tien maakt gebruik van opleidingsfaciliteiten in tijd en geld.

Verder blijkt een derde van het personeel niet tevreden met de werkomstandigheden en dan met name de werkdruk, hoeveelheid werk en de mentale belasting. Om de duurzame inzetbaarheid te bevorderen blijft het belangrijk om aandacht te besteden aan deze aspecten. Verlofregelingen waarmee de balans tussen werk en privé kan worden aangebracht, kunnen hiervoor worden ingezet.

Mobiliteit

In het po is de in- en uitstroom van en naar andere sectoren gestegen. Vooral de uitstroom naar andere sectoren is duidelijk toegenomen. Inhoud en uitdaging in het werk zijn in het algemeen de belangrijkste redenen voor een nieuwe baan, maar degenen die naar een andere sector gaan, noemen ook vaker een acceptabele werkdruk en flexibele werktijden. Dit benadrukt nogmaals dat de werkomstandigheden aandacht vragen en dat de inzet van regelingen waarmee de werk-privé balans kan worden gereguleerd verder kan worden gestimuleerd.

Een ander punt van aandacht binnen de mobiliteit is het type aanstelling dat nieuw personeel wordt geboden. Het aantal contracten zonder uitzicht op een vast contract is sterk gegroeid. Dit maakt enerzijds het minder aantrekkelijk om van baan te veranderen binnen het po, wat de mobiliteit remt. Anderzijds vergroot dit de kans dat vooral jonge leraren het po de rug toekeren en hun heil in een andere sector zoeken met meer baanzekerheid. Dit betekent een verhoging van de mobiliteit, maar ook dat jong talent niet behouden blijft voor de sector. Dit is wel nodig omdat zij binnen korte tijd nodig zijn om de uitstroom van de babyboomgeneratie op te vangen. Door ze nu vast te houden en ervaring op te laten doen, kunnen ze straks vol vertrouwen hun oudere collega's vervangen.

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond

Door de onderwijsontwikkelingen en de leerlingendaling wordt meer flexibele inzet van personeel in het primair onderwijs noodzakelijk. Voor de sociale partners is in de komende jaren daarom de mobiliteit en duurzame inzetbaarheid in deze sector een belangrijk speerpunt. Daarvoor is het van belang de huidige stand van zaken ten aanzien van de mobiliteit en duurzame inzetbaarheid en de ontwikkeling hierin in de afgelopen jaren scherp te hebben.

In de afgelopen jaren is in opdracht van het SBO de mobiliteit van leraren in kaart gebracht middels secundaire analyses op het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek (POMO)², een enquêteonderzoek onder overheidspersoneel uitgevoerd door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Zowel op de data van POMO 2008 als van POMO 2010 zijn dergelijke analyses uitgevoerd naar zittende, instromende en uitstromende leerkrachten.

Sinds oktober 2012 zijn de data van POMO 2012 beschikbaar. In opdracht van het Arbeidsmarktplatform PO heeft CAOP Research een secundaire analyse van POMO 2012 uitgevoerd naar de stand van zaken en ontwikkeling van de mobiliteit en duurzame inzetbaarheid van personeel in het po. Voor u ligt de rapportage van deze analyse.

1.2 Data en doelgroepen

Data

De mobiliteit en duurzame inzetbaarheid wordt in kaart gebracht middels secundaire analyses op het POMO 2012 en waar mogelijk POMO 2010. In deze onderzoeken worden zowel instromende, uitstromende als zittende werknemers uit alle overheidssectoren meegenomen. Zij zijn ondervraagd via een aparte online enquête voor elk van deze drie doelgroepen. Daarbij moet worden opgemerkt dat de POMO bevraging altijd gaat over het jaar voor de meting. Hierdoor gaat bijvoorbeeld POMO 2010 in op de situatie in 2009 en POMO 2012 op de situatie in 2011.

De vragen in POMO 2012 wijken op meerdere punten af van de vragen in POMO 2010. Daarom is niet alles met elkaar vergelijkbaar. Vooral de vragenlijsten aan instromend en uitstromend personeel verschillen op cruciale punten tussen POMO 2012 en POMO 2010. Vandaar dat ervoor is gekozen om alleen voor het zittend personeel standaard een vergelijking te maken tussen 2012 en 2010. Onderstaand schema geeft de thema's weer, die in de analyse zijn opgenomen.

Thema's zittend	Thema's instroom en uitstroom
Mobiliteit	Pushfactoren oude baan
Inzetbaarheid	Pullfactoren nieuwe baan
Tevredenheid	Tevredenheid pullfactoren
Ontwikkeling via opleiding	Nog werkzaam in baan
Gesprekken met leidinggevende	
Integere werkhouding	

Tabel 1 Thema's per doelgroep

² www.arbeidenoverheid.nl

Doelgroepen

In deze secundaire analyses ligt de focus op personeelsleden uit het po. Onder personeelsleden die in 2011 niet van baan zijn veranderd (zittend personeel) wordt in de analyse onderscheid gemaakt naar functie, geslacht, leeftijd en functieduur. Voor de leesbaarheid van het rapport worden alleen relevante verschillen tussen deze doelgroepen gerapporteerd.

De analyse van de instromende personeelsleden in het po maakt ook onderscheid naar functie. Daarnaast is onder degenen die werkten, gekeken naar degenen die al wel en nog niet in het po werkten.

Van het uitstromende overheidspersoneel zijn in de analyses personeelsleden uit het po meegenomen die zelf ontslag hebben genomen (zie box 1 voor enkele karakteristieken van degenen die ontslagen zijn of waarvan het contract niet verlengd is). Dit vanuit de gedachte dat bij het stimuleren van mobiliteit het gaat om het stimuleren van vrijwillige mobiliteit en niet om mobiliteit door gedwongen ontslag of pensioen. Deze keuze zorgt er echter wel voor dat de steekproef te klein is om nog verder uit te splitsen naar functie (zie tabel 1). Wel is er in de analyse een vergelijking gemaakt tussen diegenen die na uitstroom uit een baan in het po weer een andere baan in het po hebben gevonden en zij die buiten het po aan de slag zijn gegaan.

	Zittend	Instroom	Uitstroom
Functie			
Onderwijzend personeel	1670	448	-
Management	450	76	-
Ondersteunend	410	190	-
Geslacht			
Man	489	-	-
Vrouw	2041	-	-
Leeftijd			
Jonger dan 35	482	-	-
35-44 jaar	443	-	-
45-54 jaar	791	-	-
55 jaar en ouder	814	-	-
Functieduur			
<1 jaar	112	-	-
1-2 jaar	287	-	-
3-5 jaar	428	-	-
6-10 jaar	564	-	-
11-15 jaar	387	-	-
16-20 jaar	170	-	-
>20 jaar	582	-	-
Totaal	2530	714	211
Sector van herkomst (instroom)/bestemming (uitstroom)			
PO	-	177	75
Andere sector	-	209	73
Totaal	-	386	148

Tabel 2 Responsverdeling in aantallen

Box 1 Karakteristieken ontslagen personeel of personeel waarvan het contract niet is verlengd

De POMO 2012 data bevatten 68 personen die zijn ontslagen bij po-instellingen en 114 waarvan het contract niet is verlengd. Van degenen die ontslagen zijn, geeft 59 procent aan daarna geen andere baan te hebben gehad. Van degenen die na ontslag wel een nieuwe baan hebben gevonden, is de helft weer in het po gaan werken, een kwart in de gezondheids- en welzijnszorg en de rest met name in dienstverlenende sectoren. Opvallend is dat zij in 60 procent van de gevallen 45 jaar of ouder zijn. Daarnaast lijkt ontslag vaker voor te komen bij grotere scholen van 100-500 werknemers en onder management en ondersteunend personeel.

Van degenen van wie het contract niet is verlengd, is vier op de vijf weer aan de slag. Hiervan is 70 procent in het po gaan werken. Het gaat hier om met name jonge (tot 35 jaar) leraren en onderwijsondersteuners van wie het tijdelijke contract niet is verlengd. Zij werkten meer dan gemiddeld op een kleine school met 25 of minder werknemers.

1.3 Weging

De data zijn gewogen, zodat uitspraken kunnen worden gedaan over de populatie personeel in het po. In de weging wordt rekening gehouden met de verhouding naar geslacht, leeftijd en etniciteit binnen de sector en met de omvang van de andere sectoren.

1.4 Leeswijzer

In deze analyse wordt eerst gekeken naar de mobiliteit van het personeel in het po. Daarbij wordt ingegaan op de thema's bevraagd onder het instromende en uitstromende personeel en het thema mobiliteit onder het zittend personeel. Daarna wordt de focus gelegd op het zittend personeel. Eerst wordt het thema inzetbaarheid onder het zittend personeel besproken. Vervolgens komen de tevredenheid, ontwikkeling via opleiding, gesprekken met de leidinggevende en de integere werkhouding van collega's aan bod. Het rapport sluit af met de conclusies en aanbevelingen.

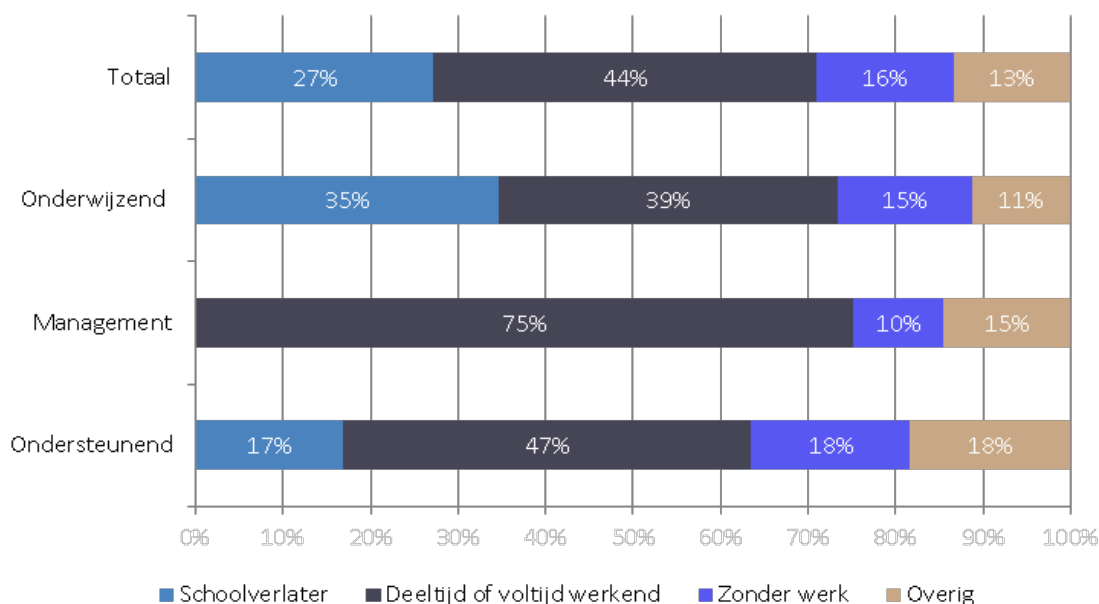
2 INSTROOM

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de instroom in het primair onderwijs. Het begint met de situatie voor instroom en de reden van vertrek bij de oude baan. Ook het zoekgedrag bij het vinden van de nieuwe baan in het po wordt belicht en de instroommotieven bij deze nieuwe baan. Daarna wordt gekeken in hoeverre het ingestroomde personeel nog tevreden is met de aspecten waarvoor ze in het po is gaan werken en of ze nog werkzaam is in de nieuwe functie.

2.1 Situatie voor instroom

Merendeel komt van de opleiding

De instroom in het primair onderwijs lag in 2011 op zes procent³. In figuur 2.1 is de instroom uitgesplitst naar de situatie voor instroom per functiegroep. Ruim twee vijfde van de instroom komt vanuit een andere baan. Iets meer dan een kwart van de instroom komt direct van school. De instroom van schoolverlaters is hoger onder onderwijzend personeel en komt om begrijpelijke redenen niet voor onder instroom in managementfuncties. Daar bestaat de instroom voor drie kwart uit mensen die van baan zijn gewisseld. Ondersteunend personeel stroomt meer dan gemiddeld in vanuit een andere situatie dan een baan of opleiding, zoals werkloosheid, arbeidsongeschiktheid etc.



Figuur 2.1 Situatie voor instroom per functiegroep

Instroom vanuit andere sectoren stijgt

Van degenen die voor instroom in de nieuwe baan werkzaam waren, werkte 43 procent in het po. Dit percentage is met 71 procent beduidend hoger onder management en met 19 procent duidelijk minder hoog onder ondersteunend personeel. Andere sectoren waarin men voor instroom in het po werkte, zijn gezondheids- en welzijnszorg, zakelijke/commerciële dienstverlening en detailhandel/groothandel/horeca. Dit laatste

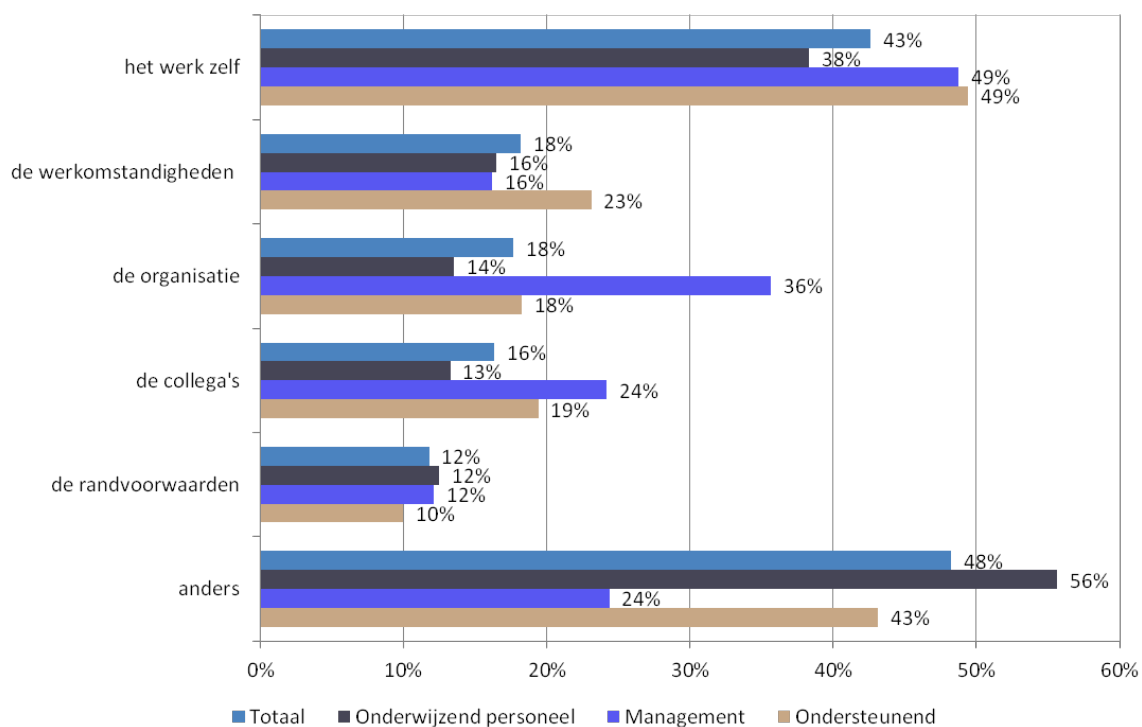
³ Bron: Kennisbank Arbeidszaken Publieke sector www.arbeidenoverheid.nl

geldt vooral voor schoolverlaters met een bijbaan naast de studie en ondersteunend personeel.

In vergelijking met 2010 valt op dat het percentage dat uit een andere sector dan het po komt is gestegen. Vooral onder het management is het percentage dat in de zakelijke/commerciële dienstverlening werkte gestegen van minder dan vijf procent in 2010 naar 12 procent in 2012.

Het werk zelf en persoonlijke redenen belangrijke pushfactor oude baan

De reden om de oude baan te verlaten is voor de meesten het werk zelf of een andere reden dan gegeven in de antwoordcategorieën (zie figuur 2.2). Meest genoemd onder de categorie 'anders' zijn antwoorden die verband houden met niet verlengen van het contract, ontslag of reorganisatie. Ook bezuinigingen worden hier weleens als reden genoemd. Veel andere antwoorden in de categorie 'anders' heeft te maken met het afmaken van de opleiding en daardoor zoeken naar een baan die daarbij aansluit. Ook zoekt een deel meer uitdaging, doorgroeimogelijkheden en voldoening dan de oude baan gaf. Dit is ook de kritiek van degenen die vanwege het werk de oude baan hebben opgegeven. Zij vonden het werk niet meer uitdagend en waren uitgekeken op het werkpakket.



Figuur 2.2 Belangrijkste redenen om de oude baan te verlaten

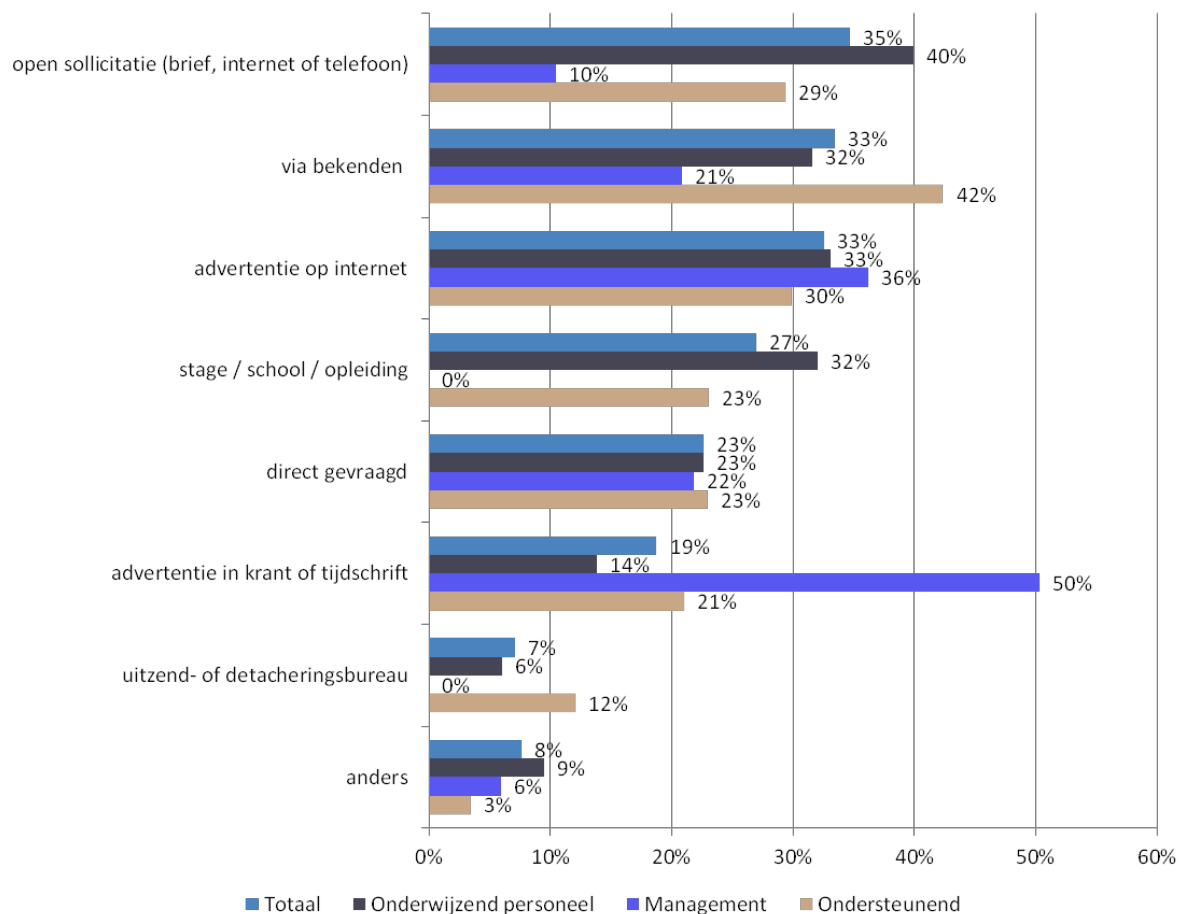
Naar doelgroep valt op dat management beduidend vaker weggegaan is bij de vorige werkgever vanwege de organisatie. Ook collega's zijn vaker een reden van vertrek geweest voor management dan voor onderwijzend personeel. Niet geheel onverwacht hebben degenen die al in het po werkten minder vaak vanwege het werk de vorige werkgever verlaten dan degenen die niet in het po werkten.

Naar leeftijd is te zien dat degenen van 55 jaar of ouder minder vaak de oude werkgever hebben verlaten vanwege het werk en vaker vanwege de organisatie. Ook de groep van 35-44 jaar verliet vaker de oude werkgever door de organisatie. Daarnaast waren de collega's ook vaker dan gemiddeld een reden om de oude baan op te zeggen.

2.2 Vinden van een nieuwe baan

Bij het vinden van de nieuwe baan heeft een derde of meer gebruik gemaakt van een open sollicitatie, bekenden of een advertentie op internet. Dit is weergegeven in figuur 2.3. Management heeft duidelijk vaker via een advertentie in de krant of een tijdschrift gezocht naar de nieuwe baan en een open sollicitatie gebruiken ze veel minder dan gemiddeld. Ondersteunend personeel wordt eerder via bekenden of een uitzendbureau geattendeerd op de nieuwe baan.

Degenen die al in het po werkten en instromers van 55 jaar of ouder maakten minder dan gemiddeld gebruik van een open sollicitatie. Deze laatste groep wordt vaker gevraagd door de nieuwe werkgever voor de baan. Daarnaast komen jongeren veel vaker binnen via een stage/school/opleiding dan oudere groepen.



Figuur 2.3 Gebruikte kanalen bij zoeken nieuwe baan

2.3 Tevredenheid met de nieuwe baan

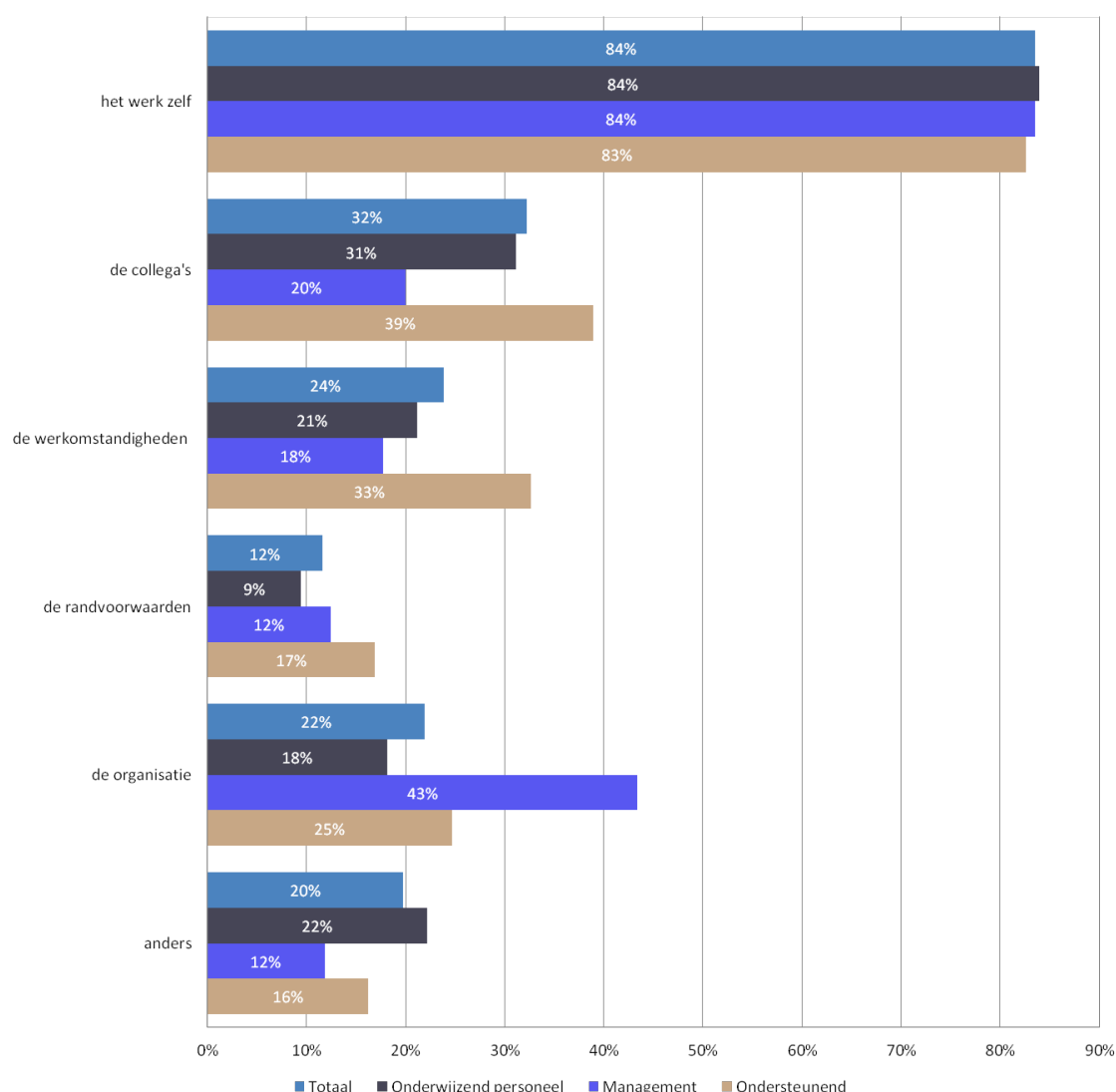
Het werk zelf belangrijkste instroomreden

Het werk zelf is veruit de belangrijkste reden waarom mensen zijn ingestroomd in een baan in het po. Figuur 2.4 laat zien dat ongeacht de doelgroep dit voor meer dan 80 procent een belangrijke instroomreden was. Vooral de inhoud en de uitdaging spraken hen aan. Voor een derde waren de collega's ook een reden om de nieuwe baan aan te gaan. Dit was voor ondersteunend personeel vaker een instroommotief dan voor de andere functiegroepen. Management heeft vaker vanwege de organisatie de nieuwe baan aangenomen. Degenen die al in het po werkten, zijn minder vaak vanwege het werk zelf en de randvoorwaarden ingestroomd in de nieuwe baan. Deze aspecten zijn, tenzij ze ook van functie veranderen, namelijk binnen het po redelijk vergelijkbaar ongeacht de

werkgever. Voor instromers van 55 jaar en ouder was het werk zelf en de organisatie een minder sterk instroommotief dan gemiddeld. Voor instromers van 45-54 jaar zijn de collega's een belangrijker motief voor instroom geweest.

Vooral tevreden met het werk zelf

Naast het instroommotief is ook gevraagd in hoeverre de instromers tevreden zijn met de aspecten die voor hen belangrijk waren in de keuze voor de nieuwe baan. Hieruit blijkt dat bijna alle instromers in het po voor wie het werk zelf een belangrijk instroommotief was, tevreden zijn met de inhoud en uitdaging van het werk. Ook is meer dan 80 procent van hen tevreden met het niveau van het werk en het takenpakket. Ook onder degenen voor wie de collega's en de organisatie belangrijke redenen waren om voor de nieuwe baan te kiezen is slechts een enkeling daar achteraf ontevreden over. Degenen die vanwege de werkomstandigheden en de randvoorwaarden hebben gekozen voor de nieuwe baan zijn kritischer. Van degenen die de werkomstandigheden belangrijk vonden in de keuze van de nieuwe baan is één op de vijf ontevreden over de werkdruk. Degenen die de randvoorwaarden belangrijk vonden in de baankeuze zijn vooral minder tevreden over de vaste aanstelling en de baanzekerheid.



Figuur 2.4 Reden voor nieuwe baan

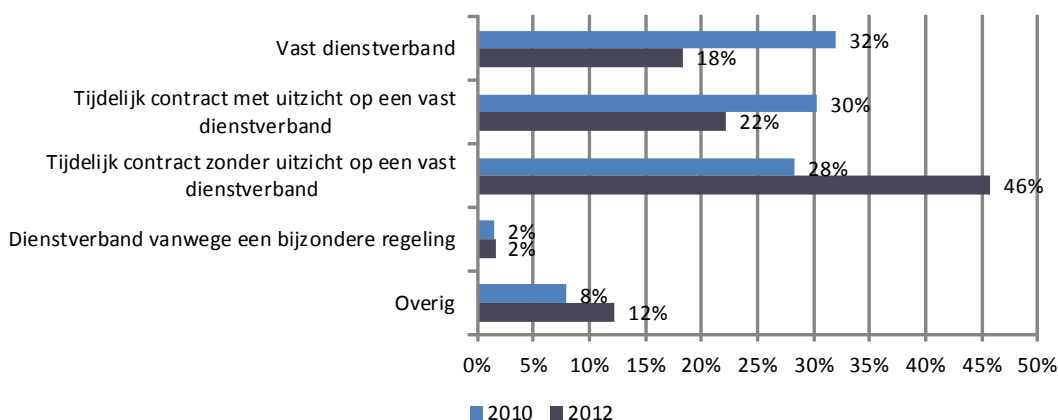
Ten opzichte van de andere functiegroepen is instromend onderwijzend personeel meer dan gemiddeld ontevreden over de vaste aanstelling en de baanzekerheid. Tien procent van hen heeft een vaste aanstelling tegenover een kwart van het ondersteunend personeel en bijna twee derde van het management (zie ook box 2). Onder management

is de ontevredenheid over de werkdruk, hoeveelheid werk en de werktijden hoger dan gemiddeld.

Degenen die voor de nieuwe baan ook al in het po werkten zijn meer ontevreden over de werkdruk en de werktijden dan degenen die nog niet in het po werkten. Aan de andere kant zijn degenen die nog niet in het po werkten iets vaker ontevreden over het salaris en de baan zekerheid. Daarnaast zijn mannelijke instromers minder tevreden met de loopbaanmogelijkheden dan vrouwelijke instromers.

Box 2 Ontwikkeling in aanstelling

De onderstaande figuur laat zien dat het aandeel vaste dienstverbanden onder instromers in het po is teruggelopen tussen POMO 2010 en 2012. Daarvoor in de plaats hebben ze tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vast dienstverband gekregen.

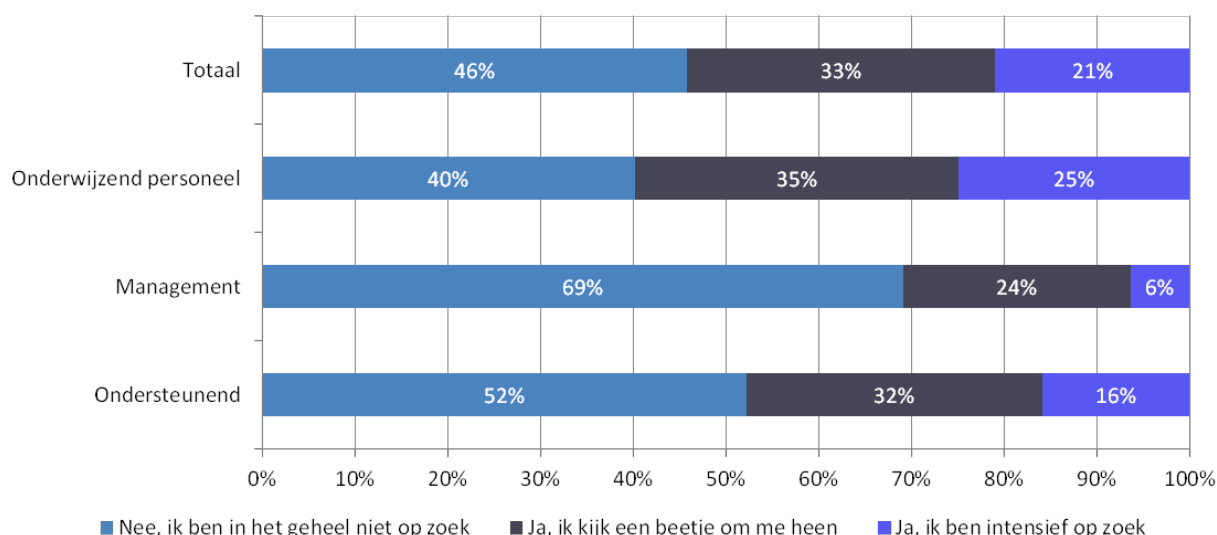


Dit geldt vooral voor onderwijzend en ondersteunend personeel. Onder het management krijgt in plaats bijna drie kwart nu bijna twee derde een vast contract bij instroom. In vergelijking met andere onderwijssectoren als het voortgezet onderwijs (vo) valt niet zozeer de daling in vaste contracten op als wel de verhouding binnen de tijdelijke contracten. In het vo krijgt instromend personeel vaker een tijdelijk contract met uitzicht op vast dienstverband in plaats van een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast dienstverband, zoals in het po.

Merendeel werkt nog steeds in het po

Het merendeel van de instromers werkt nog steeds in de nieuwe baan. Een enkeling heeft inmiddels een nieuwe functie, bij dezelfde werkgever of bij een andere. In totaal houdt iets meer dan de helft van de instromers de arbeidsmarktkansen nog steeds in de gaten. Eén op de vijf is zelfs actief op zoek naar een andere baan.

Naar functie is te zien dat het management minder actief is op de arbeidsmarkt dan de andere functies. Van het onderwijzend personeel is een kwart alweer intensief op zoek naar een andere functie. Een verklaring hiervoor is dat ze ook vaker een tijdelijke aanstelling hebben dan de andere groepen en dit is in de meeste gevallen (53 procent van alle ingestroomde leraren) een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling. Van het ondersteunend personeel heeft 40 procent een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling en onder het management elf procent.



Figuur 2.5 Nog steeds werkzaam bij dezelfde werkgever

2.4 Conclusie instroom

Stand van zaken

In 2011 bedroeg de instroom in het po zes procent van het personeel. Instroom vanuit een andere baan komt het meest voor gevolgd door instroom vanuit een opleiding. Dit laatste geldt vooral voor instroom in onderwijzende functies. Van degenen die voor instroom al werkten, was 43 procent al werkzaam in het po. Andere sectoren waaruit instroom komt zijn gezondheids- en welzijnszorg, zakelijke/commerciële dienstverlening en detailhandel/groothandel/horeca.

De belangrijkste redenen om de oude baan te verlaten zijn niet het verlengen van het contract, ontslag en reorganisatie, afronden van een opleiding en het werk zelf. De meest gebruikte kanalen om een nieuwe baan te vinden zijn open sollicitatie, bekenden en een vacature op internet.

De inhoud en uitdaging van het werk is de belangrijkste reden voor instroom in het po. Hierover is instromend personeel als ze eenmaal aan de slag is ook vaak tevreden. Degenen die vanwege de werkomstandigheden en de randvoorwaarden in het po zijn ingestroomd zijn hierover minder vaak tevreden. De werkdruk, de aanstelling en de baan zekerheid zijn aspecten waar zij minder tevreden over zijn. Vooral onder onderwijzend personeel komt dit vaker voor. Personeel uit andere sectoren dan het po zijn minder vaak tevreden met het salaris en de baan zekerheid. Mannen zijn minder tevreden over de loopbaanmogelijkheden dan vrouwen. Bijna de helft van het ingestroomde personeel krijgt een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast dienstverband. Vandaar dat een vijfde van het ingestroomde personeel alweer intensief op zoek is naar een andere baan en een derde om zich heen kijkt op de arbeidsmarkt.

Ontwikkeling

Ten opzichte van POMO 2010 zijn een aantal interessante ontwikkelingen waar te nemen. Ten eerste valt op dat de instroom uit andere sectoren naar verhouding groter is in POMO 2012. Vooral op managementniveau is te zien dat een groter aandeel is ingestroomd van buiten het po. Een andere ontwikkeling is de groei van het aandeel instromend personeel dat een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling krijgt. Het relatieve aantal vaste contracten en tijdelijke contracten met uitzicht op een vaste aanstelling is afgenomen.

3 UITSTROOM

In dit hoofdstuk wordt gekeken naar de vrijwillige uitstroom uit het po. Daarbij wordt onder degenen die weer een nieuwe baan hebben onderscheid gemaakt tussen diegenen die opnieuw zijn gaan werken in het po en zij die het po hebben verlaten voor een andere sector. Achtereenvolgens komen de achtergrond van de uitstroom, de uitstroommotieven, instroommotieven voor de nieuwe baan en de tevredenheid met de nieuwe baan aan bod.

3.1 Situatie voor uitstroom

In 2011 lag de uitstroom uit het po op 8 procent van het aantal werkzame personen⁴. Uit POMO 2012 blijkt dat bijna de helft van de vrijwillige uitstroom bestaat uit jongeren tot 35 jaar. Ongeveer een kwart is 35-44 jaar en bijna 30 procent is 45 jaar of ouder. Het merendeel (86 procent) had een vast contract bij de oude werkgever. Daarnaast behoort een duidelijke meerderheid tot het onderwijzend personeel.

De belangrijkste reden voor uitstroom is te zien in figuur 3.1. Daaruit blijkt dat de meeste vrijwillige vertrekkers een andere reden hadden dan vooraf geformuleerd in de vragenlijst. De meest genoemde andere reden is verhuizing, daarna worden situaties in de privésfeer genoemd als zorg voor anderen in het gezin of een partner die met (vroeg)pensioen gaat. Ook heeft een deel gekozen voor een andere baan of uitdaging zoals zelfstandig ondernemer. Tot slot heeft een deel besloten de werkgever te verlaten vanwege de leiding/het bestuur, de onderwijsveranderingen/bezuinigingen en een gebrek aan werkuren.



Figuur 3.1 Reden voor uitstroom

Van degenen die vanwege het werk zijn uitgestroomd had een meerderheid het gevoel dat het werk niet meer uitdagend was en ze waren uitgekeken op het takenpakket. Wat betreft de werkomstandigheden geeft vier op de vijf voor wie dit een reden was om de werkgever te verlaten aan dat de werkdruk te hoog was. Daarnaast geeft meer dan helft aan dat ze ontevreden waren over de wijze van leidinggeven en dat ze zich onvoldoende gewaardeerd voelden. Niet geheel verrassend noemen degenen die het po hebben verlaten het werk (uitdaging en takenpakket) vaker als reden om uit te stromen dan

⁴ Bron: Kennisbank Arbeidszaken Publieke sector www.arbeidenoverheid.nl

degenen die in het po zijn blijven werken. Ook de werkomstandigheden worden vaker als uitstroomreden opgevoerd door degenen die in een andere sector dan het po zijn gaan werken. Zij vinden het werk vaker mentaal zwaar dan degenen die in het po zijn gebleven.

3.2 Tevredenheid met de nieuwe baan

Uitstroom gaat vaker buiten het po werken

Het merendeel van degenen die uitstromen, gaat werken in een andere baan. Hiervan gaat de helft weer in het po werken. De andere helft gaat voor een groot deel naar de gezondheids- en welzijnszorg. De rest komt vooral in de dienstverlening en het voortgezet onderwijs terecht. In vergelijking met POMO 2010 valt op dat in de meting van POMO 2012 het aandeel dat uitstroomt naar een andere sector groter is geworden. Twee jaar geleden ging zeventig procent van degenen die ging werken in een nieuwe baan weer werken in het po, nu is dat vijftig procent. Van degenen die in een andere sector ging werken, ging in het verleden een groter deel in het voortgezet onderwijs werken dan nu.

Werk zelf binnen nieuwe baan belangrijkste pullfactor

De reden om voor de nieuwe baan te kiezen is voor de meesten het werk zelf (zie figuur 3.2). De inhoud van het werk lijkt hen interessant en voor de meesten is het ook een uitdaging. Voor een aanzienlijk deel zijn ook de werkomstandigheden een reden om voor de nieuwe baan te kiezen. Vooral de zelfstandigheid in het werk en de lagere werkdruk spreekt hen aan.



Tabel 3.2 Reden voor nieuwe baan

Wat betreft het werk zelf is de motivatie voor de nieuwe baan van degenen die buiten het po gaan werken niet anders dan degenen die in het po blijven. In de werkomstandigheden valt op dat degenen die het po verlaten hebben meer zijn aangetrokken door een meer acceptabele werkdruk en flexibele werktijden. Aan de andere kant hebben ze minder vaak voor de nieuwe baan gekozen vanwege de zelfstandigheid en de regelmatige werktijden dan degenen die in het po blijven werken.

Tevredenheid met het werk zelf

Uiteindelijk is ongeveer vier op de vijf ook tevreden met het werk zelf in de nieuwe baan en niet meer dan acht procent ontevreden. Ook met aspecten van de werkomstandigheden is een grote meerderheid tevreden. Duidelijk minder tevreden zijn degenen die vanwege de randvoorwaarden voor de nieuwe baan hebben gekozen. De

helft is ontevreden over de baan zekerheid en ook over de vaste aanstelling, loopbaanmogelijkheden en de opleidingsmogelijkheden is een aanzienlijk deel ontevreden. Degenen die buiten het po zijn gaan werken zijn meer tevreden over de opleidingsmogelijkheden en het salaris, maar minder met het werken in teamverband en de vaste aanstelling dan degenen die in het po zijn blijven werken.

Meerderheid werkt nog in nieuwe baan

Vier op de vijf uitstromers werkt nog in de nieuwe baan. Eén op de tien heeft inmiddels alweer een andere baan. Zij zijn dus binnen een jaar alweer bij de nieuwe baan vertrokken. Degenen die buiten het po een nieuwe baan hebben gevonden, werken vaker nog in deze baan dan degenen die in het po zijn blijven werken. Algemeen is zestig procent niet op zoek naar een andere baan. Dertig procent kijkt wel om zich heen naar andere kansen en één op de acht is intensief op zoek naar een andere functie. Van degenen die buiten het po werken is twee derde niet op zoek naar een andere baan tegenover de helft van degenen die na uitstroom uit het po weer in het po zijn gaan werken.

3.3 Conclusie uitstroom

Stand van zaken

In 2011 lag de uitstroom op 8 procent van het personeel. Persoonlijke redenen zijn de belangrijkste motivatie voor uitstroom. Denk hierbij aan verhuizing of de gezinssituatie. Ongeveer een kwart heeft de baan verlaten vanwege het werk zelf (gebrek aan uitdaging) of de werkomstandigheden. Wat werkomstandigheden betreft speelden vooral werkdruk, wijze van leidinggeven en gebrek aan waardering mee in de beslissing om de baan te verlaten.

De meesten gaan na uitstroom weer werken in een andere baan. De helft kiest weer voor een baan in het po. Anderen kiezen vaak voor de gezondheids- welzijnszorg. Belangrijke redenen om te kiezen voor de nieuwe baan zijn de inhoud en uitdaging van het werk, zelfstandigheid in het werk en een lagere werkdruk. Het merendeel is ook tevreden met deze aspecten in de nieuwe baan. Degenen die vanwege de randvoorwaarden hebben gekozen voor de nieuwe baan zijn minder tevreden met de baan zekerheid, aanstelling, loopbaan- en opleidingsmogelijkheden. Het merendeel is nog steeds werkzaam in de nieuwe baan. Wel wordt door ruim twee vijfde alweer rondgekeken op de arbeidsmarkt naar andere mogelijkheden.

Ontwikkeling

Uitstroom gaat in 2011 vaker buiten het po werken dan twee jaar geleden. In 2009 ging 71 procent weer werken in het po tegenover 50 procent in 2011. Wat betreft de uitstroom naar andere sectoren dan het po valt op dat in 2011 de uitstroom naar het voortgezet onderwijs minder groot is dan twee jaar geleden.

4 ZITTEND PERSONEEL

Met zittend personeel worden diegenen bedoeld die in 2011 niet van baan zijn veranderd. Dit wil niet zeggen dat ze niet mobiel zijn geweest of hadden willen zijn. Daar wordt eerst naar gekeken in dit hoofdstuk. Vervolgens wordt ingegaan op de inschatting van de eigen inzetbaarheid. Deze is van invloed op de mobiliteit. Ditzelfde geldt voor de tevredenheid met de werkaspecten en de arbeidsvoorwaarden die daarna worden beschreven. Tot slot gaat dit hoofdstuk in op de gesprekken met de leidinggevende en de integere werkhouding van het zittend personeel. In de analyse is de data uitgesplitst naar functie, geslacht, functieduur en leeftijd. Daarnaast zijn de resultaten uit POMO 2012 waar mogelijk vergeleken met de resultaten uit POMO 2010. Omwille van de leesbaarheid van deze rapportage worden alleen duidelijke verschillen tussen doelgroepen gerapporteerd.

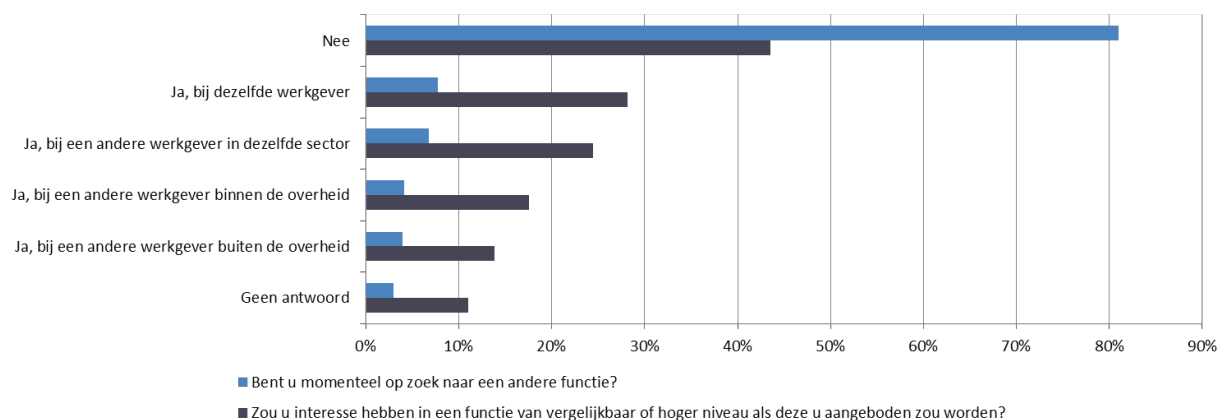
4.1 Mobiliteit

Vijf procent is intern van functie veranderd

Arbeidsmobiliteit kent verschillende vormen. Vanuit het organisatieperspectief is er interne en externe mobiliteit. Externe mobiliteit is in de vorige hoofdstukken besproken. Interne mobiliteit wordt ook wel functiemobiliteit of interne doorstroom genoemd. Dit komt neer op een werknemer die bij de huidige werkgever een andere functie krijgt. In 2011 is vijf procent van het personeel in het po intern van functie veranderd. Dit percentage is iets hoger onder management. Van hen heeft elf procent een andere baan bij dezelfde werkgever gekregen. Ook in het vo is de interne mobiliteit niet groter dan 5 procent, terwijl in het mbo dit op 10 procent ligt.

Mobiliteitswens als baan wordt aangeboden

Van het personeel in het po dat niet van baan is veranderd in 2011 heeft twintig procent wel de intentie om van baan te veranderen. Figuur 4.1 laat zien dat ze op zoek zijn naar een functie binnen dezelfde sector en bij de eigen werkgever. Figuur 4.1 laat ook zien dat als hen een baan wordt aangeboden personeel in het po meer interesse heeft in een verandering van baan. Meer dan de helft zou er dan wel oren naar hebben. Ook hier is een baan in de eigen sector of werkgever het meest gewenst, maar de interesse in een baan buiten de eigen sector is dan ook beduidend groter dan uit het huidige zoekgedrag blijkt.



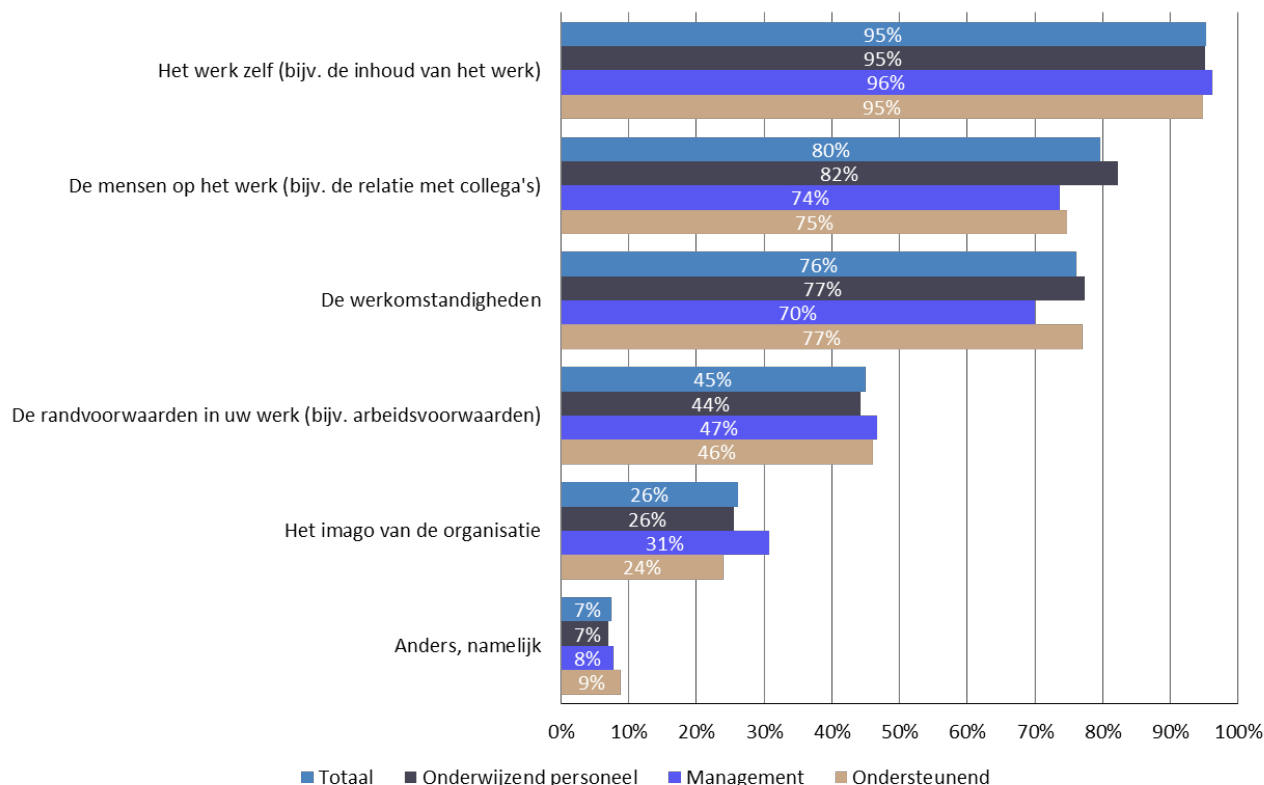
Figuur 4.1 Mobiliteitswens

Het enige verschil in mobiliteitswens is dat ouderen van 55 jaar en ouder en degenen die al meer dan tien jaar in dezelfde functie werken minder vaak op zoek zijn naar een

andere functie en minder vaak interesse zouden hebben als hen een baan zou worden aangeboden dan jongere collega's of zij die korter dan 10 jaar in dienst zijn.

Werk zelf belangrijkste aspect bij keuze van een baan

Op de vraag welke aspecten van belang zijn in de keuze voor een werkgever geeft 95 procent aan het werk zelf belangrijk te vinden. Het gaat dan vooral om de inhoud, uitdaging en variatie binnen het werk. Vier op de vijf vinden de mensen op het werk ook belangrijk en drie kwart de werkomstandigheden. Zoals te zien is in figuur 4.2 zijn de verschillen naar functie niet groot en ook naar geslacht, functieduur en leeftijd zijn de verschillen te verwaarlozen. Door de verandering in de vraagstelling in POMO 2012 ten opzichte van POMO 2010 is een vergelijking met 2010 niet mogelijk.

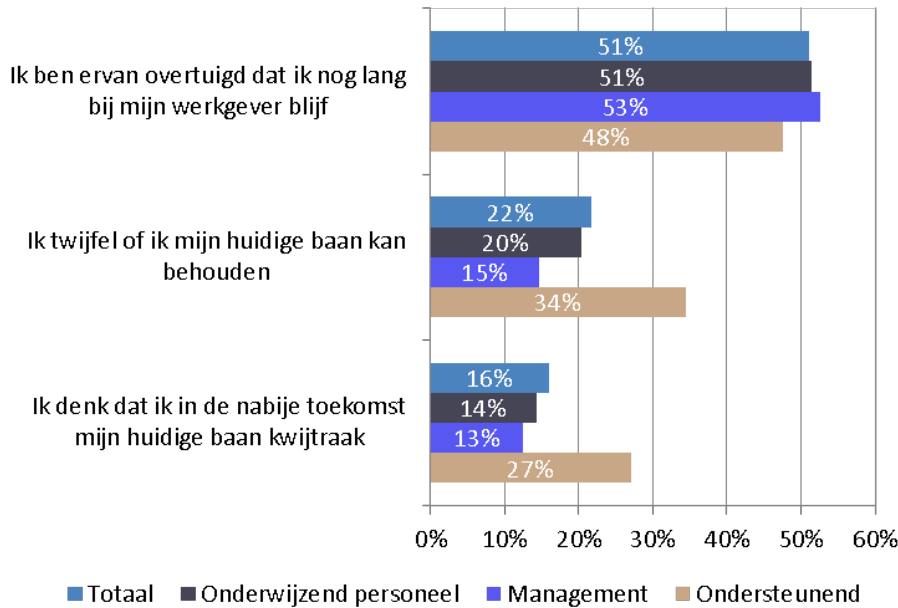


Figuur 4.2 Belangrijke aspecten bij de keuze van een baan

4.2 Inzetbaarheid

Ondersteunend personeel lagere interne inzetbaarheid

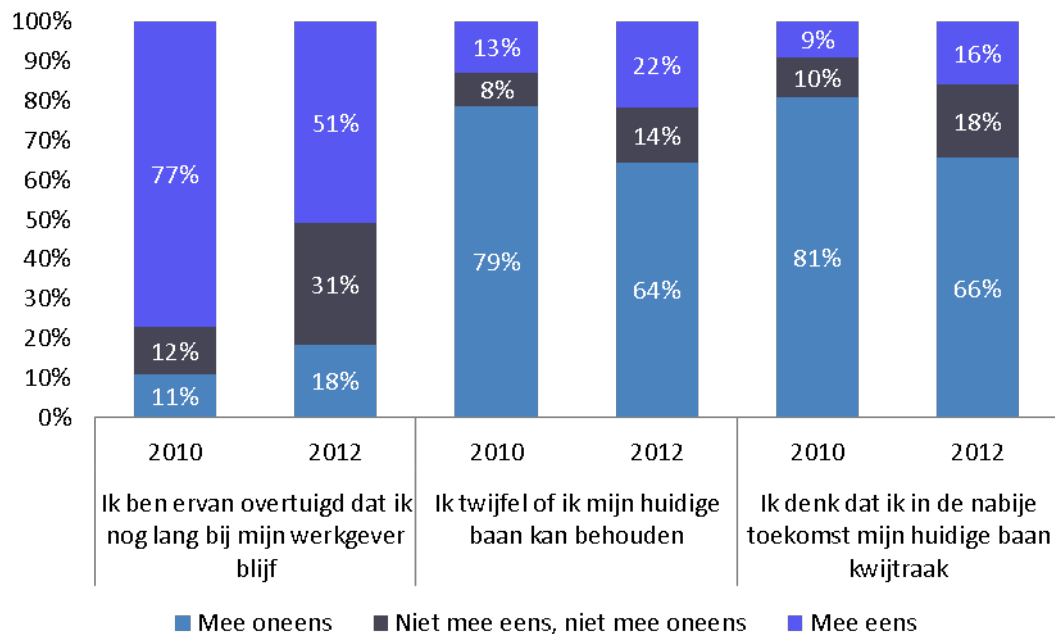
In POMO wordt sinds 2010 gevraagd naar de ervaren inzetbaarheid. Daarbij wordt ingegaan op zowel interne als externe inzetbaarheid. Interne inzetbaarheid gaat over de mate waarin men denkt het huidige werk te kunnen behouden. Van het personeel in het po is meer dan de helft hiervan overtuigd. Eén op de zes vreest zijn baan binnenkort te verliezen. Ondersteunend personeel heeft hier duidelijk meer twijfels over dan gemiddeld.



Figuur 4.3 Interne inzetbaarheid naar functie

Interne inzetbaarheid afgenomen

Figuur 4.4 laat zien dat de perceptie van de eigen interne inzetbaarheid beduidend negatiever is geworden tussen POMO 2010 en 2012. Het percentage dat ervan overtuigd was nog lang bij de huidige werkgever te kunnen werken is gedaald van meer dan drie kwart naar de helft. Tijdens POMO 2010 twijfelde vier op de vijf er niet aan of ze de huidige baan konden behouden en één op de acht wel. In POMO 2012 twijfelt nog maar twee derde van het personeel in het po hier niet aan en ruim één op de vijf wel. Bij de laatste stelling uit figuur 4.4 is te zien dat in POMO 2010 vier op de vijf niet verwachtte de baan op korte termijn te verliezen ten opzichte van twee derde in POMO 2012.

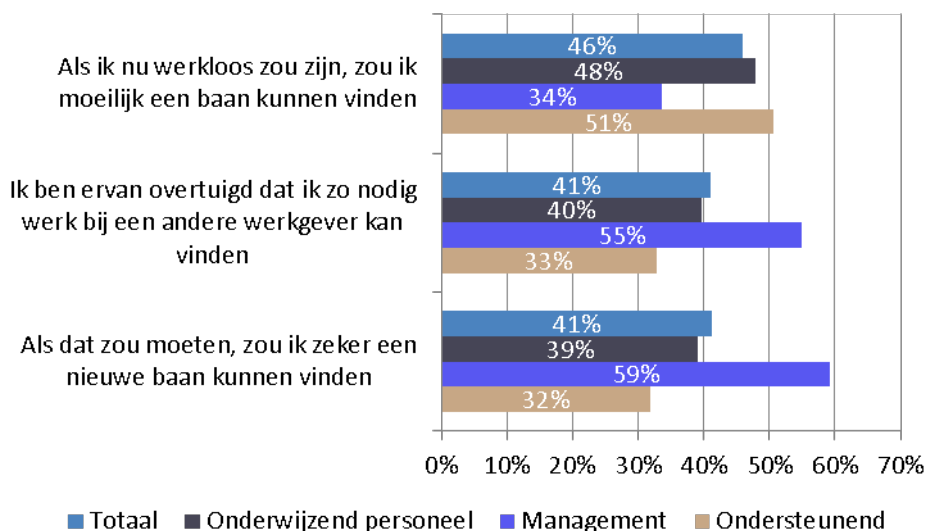


Figuur 4.4 Ontwikkeling interne inzetbaarheid

Management hogere externe inzetbaarheid

Externe inzetbaarheid gaat over hoe de kansen op de arbeidsmarkt worden ingeschat. In POMO wordt dit bevraagd via drie stellingen. Figuur 4.5 geeft weer hoeveel procent van

het personeel in het po het eens is met deze stellingen. Hieruit blijkt dat bijna de helft van het personeel in het po verwacht bij werkloosheid moeilijk een baan te kunnen vinden. Twee op de vijf heeft er wel vertrouwen in om ergens anders een nieuwe baan te kunnen vinden. Management heeft meer vertrouwen in de eigen externe inzetbaarheid dan de andere functiegroepen.

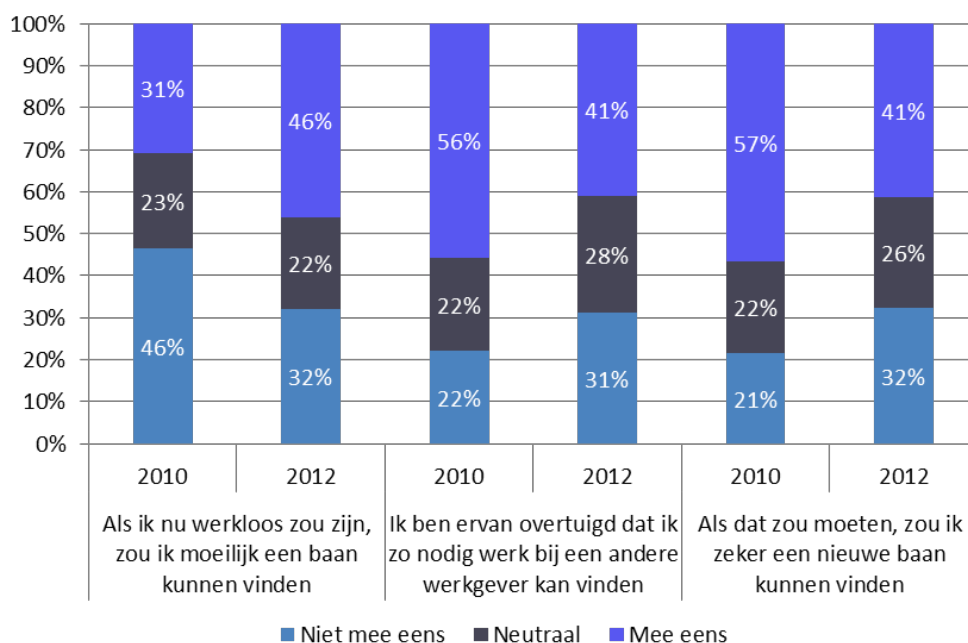


Figuur 4.5 Externe inzetbaarheid naar functie

Naar leeftijd is ook een verschil te zien in externe inzetbaarheid. Personeel van 55 jaar en ouder is duidelijk minder zeker over de kansen op een nieuwe baan. Slechts een kwart verwacht een nieuwe baan te kunnen vinden bij een andere werkgever en 62 procent denkt bij werkloosheid moeilijk aan een baan te kunnen komen. Naar functieduur is alleen de groep die meer dan 20 jaar in dezelfde functie werkt iets minder overtuigd dat ze een baan kan vinden bij een andere werkgever.

Ook externe inzetbaarheid gedaald

Tussen POMO 2010 en POMO 2012 is de verwachte externe inzetbaarheid van personeel in het po afgenomen (zie figuur 4.6).



Figuur 4.6 Ontwikkeling externe inzetbaarheid

Het aandeel dat denkt moeilijk een baan te kunnen vinden als ze werkloos wordt, is toegenomen en een kleiner aandeel is er zeker van een andere baan te kunnen vinden als dat zou moeten.

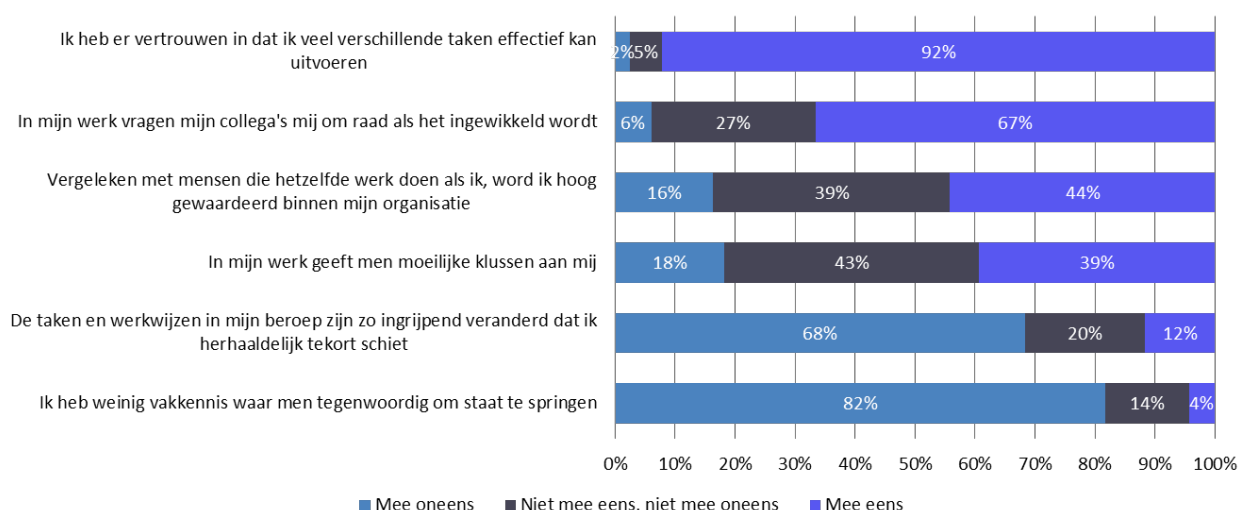
Gebrek aan vacatures reden voor twijfel over externe inzetbaarheid

De reden waarom personeel in het po verwacht moeite te hebben met het vinden van een andere baan als dat moet, is volgens 55 procent het gebrek aan vacatures. Dit geldt vooral voor onderwijzend personeel en management. Ondersteunend personeel ziet dit met 43 procent iets minder als een drempel. Dertig procent van het personeel in het po denkt dat de eigen leeftijd een probleem zal vormen. Dit percentage is hoger onder ouderen en onder mannen. Van deze laatste groep denkt 45 procent dat hun leeftijd een nadeel zal zijn op de arbeidsmarkt tegenover 27 procent van de vrouwen. Mannen (42 procent) denken wel minder last te hebben van het gebrek aan vacatures dan vrouwen (57 procent).

Naar leeftijd is het niet verwonderlijk dat de ouderen vaker verwachten dat hun leeftijd andere werkgevers ervan zal weer houden om hen een baan te geven. Van de groep van 45-54 jaar en de groep van 55 jaar en ouder geeft respectievelijk 45 en 51 procent aan te verwachten dat door hun leeftijd een andere baan vinden moeilijk zal zijn. Dit in tegenstelling tot de groep jonger dan 35 jaar (0 procent) en de groep van 35-44 jaar (12 procent). Deze laatste twee groepen denken met percentages rond de 70 procent wel vaker dan ouderen dat een gebrek aan vacatures het moeilijk zal maken om een andere baan te vinden. Naar functieduur is het de groep met meer dan twintig dienstjaren in dezelfde functie die vaker vreest te oud te zijn en de groep met minder dan een jaar in functie die hier minder bang voor is. Zij verwachten dat het gebrek aan vacatures voor hen een drempel is.

Weinig twijfel over eigen expertise

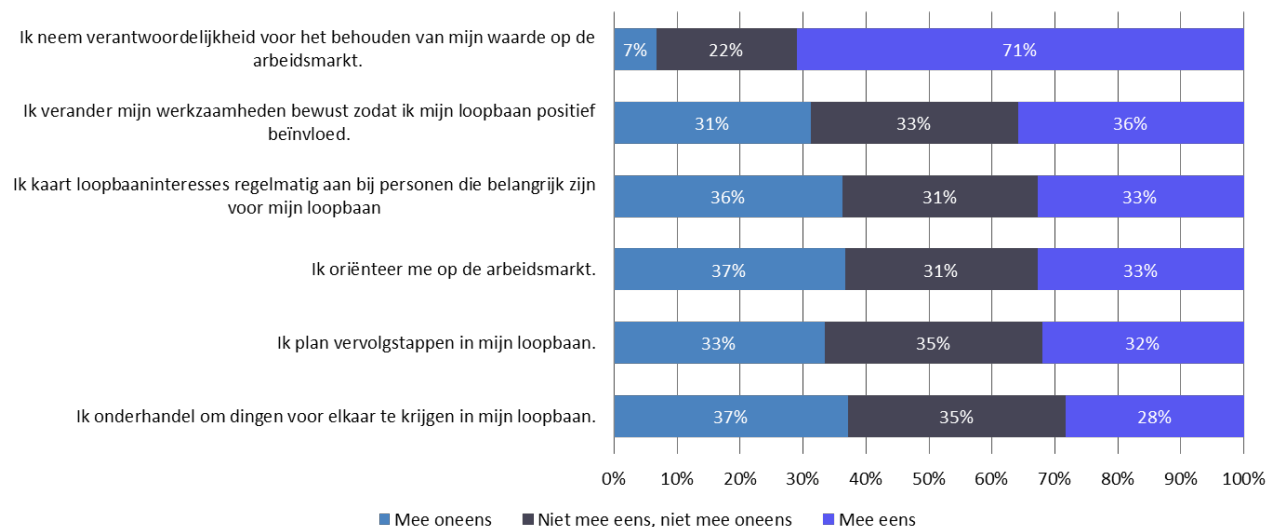
Uit figuur 4.8 blijkt dat de eigen expertise niet in twijfel wordt getrokken door het personeel in het po. Ruim negen op de tien is van mening dat ze veel verschillende taken effectief uitvoeren. Ook fungeert twee derde als vraagbaak voor collega's. Aan de waarde van de eigen vakkennis wordt ook niet getwijfeld. Ruim twee derde heeft ook niet het gevoel te kort te schieten door veranderingen in hun vakgebied. Eén op de acht heeft dit gevoel echter wel. Er zijn hierin geen verschillen gevonden naar geslacht, functieduur of leeftijd of met POMO 2010. Wel valt op dat het management naar eigen zeggen vaker moeilijke klussen krijgt toegeschoven en om raad wordt gevraagd.



Figuur 4.8 Inschatting beroepsexpertise

De onderstaande grafiek geeft zes stellingen weer over de mate waarin wordt geanticipeerd en geoptimaliseerd in de loopbaan. Duidelijk is dat het grootste deel van

het personeel in het po naar eigen zeggen verantwoordelijkheid neemt voor het behouden van de eigen marktwaarde op de arbeidsmarkt. Hoe ze dit precies doen is minder duidelijk. Met de stellingen waarin concrete acties worden beschreven om de eigen arbeidsmarktwaarde op peil te houden is gemiddeld een derde het eens.



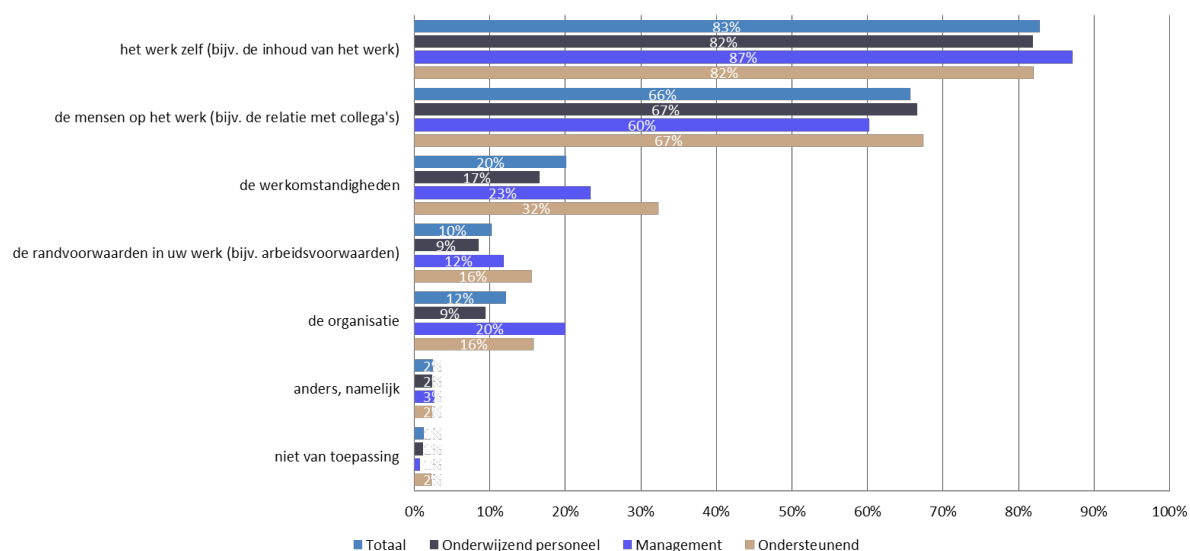
Figuur 4.9 Anticipatie en optimalisatie in de loopbaan

Zij doen dit door werkzaamheden te veranderen om de loopbaan positief te beïnvloeden, loopbaaninteresses aan te kaarten, zich te oriënteren op de arbeidsmarkt, vervolgstappen te plannen of in iets mindere mate te onderhandelen om zaken in de eigen loopbaan voor elkaar te krijgen. In de vergelijking tussen functiegroepen valt alleen op dat management vaker de loopbaaninteresses aankaart dan de andere groepen. Ook degenen jonger dan 45 jaar doen dit vaker dan de groep van 55 jaar en ouder. De jongere groep zegt ook vaker zich te oriënteren op de arbeidsmarkt, vervolgstappen te plannen en van werkzaamheden te veranderen dan de oudere groep van 55 jaar en ouder. Naar functieduur valt op dat na vijf jaar in dezelfde functie een duidelijke daling is te zien in het aandeel dat zich oriënteert op de arbeidsmarkt, vervolgstappen plant en de werkzaamheden bewust verandert met het oog op de carrière. Door de verandering in de vraagstelling in POMO 2012 ten opzichte van POMO 2010 is een vergelijking met 2010 niet mogelijk.

4.3 Tevredenheid

Het meest tevreden met het werk zelf

Vier op de vijf personeelsleden in het po geeft aan tevreden te zijn met de baan. Net geen twee derde zegt hetzelfde over de organisatie waar ze werken. Op de vraag waar ze het meest tevreden mee zijn geeft ruim vier op de vijf personeelsleden in het po aan het meest tevreden te zijn met het werk zelf. Daarbinnen is men het meest tevreden met de inhoud, uitdaging en het niveau van de werkzaamheden. Ook met de collega's is een ruime meerderheid tevreden. Vooral de relatie met directe collega's, het werken in teamverband en de sfeer roepen veel positieve gevoelens op. De werkomstandigheden, randvoorwaarden en de organisatie worden minder vaak genoemd als iets waar het personeel het meest tevreden mee is. Op de vraag waar ze het minst tevreden mee zijn, worden deze aspecten dan ook het vaakst genoemd. Zo is een derde niet tevreden met de werkomstandigheden, 30 procent niet met de organisatie en een kwart niet met de randvoorwaarden.



Figuur 4.10 Aspecten meest tevreden

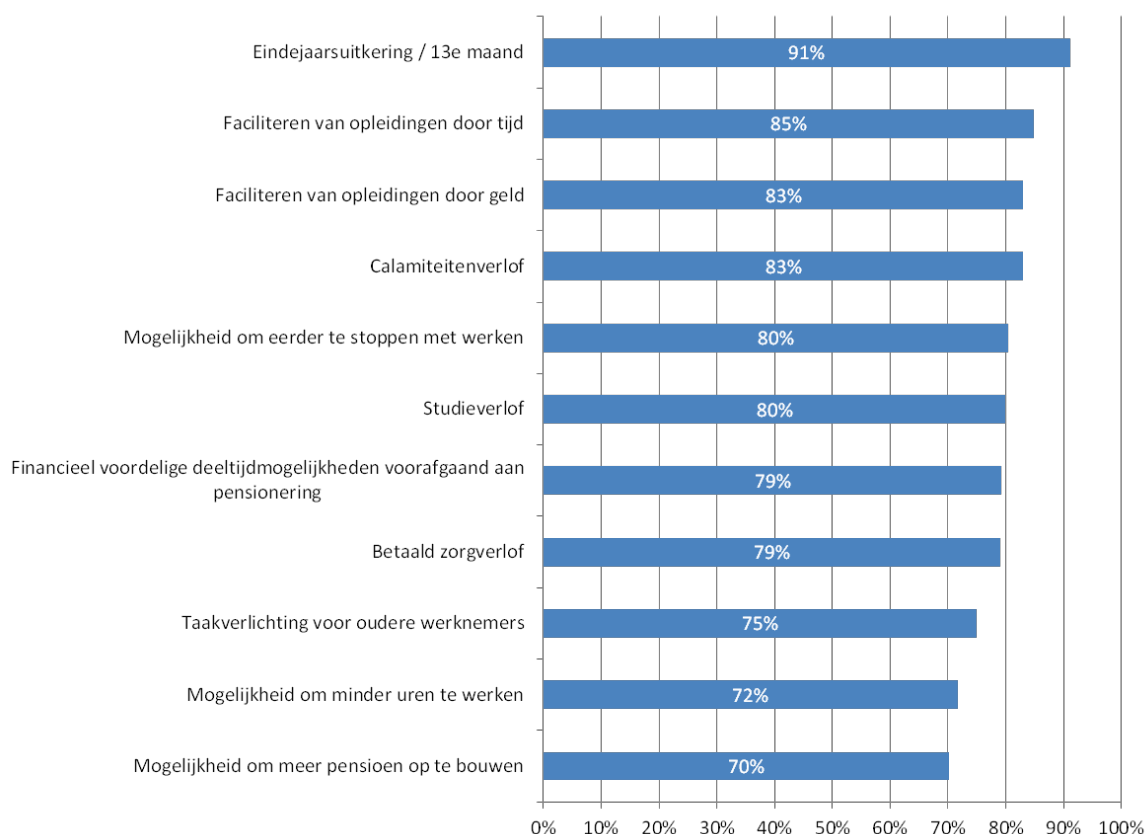
Ten aanzien van de werkomstandigheden is personeel in het po vooral ontevreden over de werkdruk (83%), hoeveelheid werk (74%) en de mentale belasting (66%). Van de randvoorwaarden is alleen het salaris een aspect waar meer dan de helft (51 procent) ontevreden mee is. De bureaucratie en de mate van sturing stoort het personeel het meest als ze ontevreden zijn over de organisatie. Daarnaast is meer dan de helft ontevreden over de hiërarchie en de mate waarin de organisatie oog heeft voor resultaten die pas op de langere termijn worden gerealiseerd.

Naar functiegroep valt op dat ondersteunend personeel meer dan gemiddeld tevreden is met de werkomstandigheden. Zij zijn dan ook vaker 'zeer tevreden' over de werkdruk, hoeveelheid werk, mentale belasting en de werktijden.

Eindejaarsuitkering en opleidingsfaciliteiten belangrijkste arbeidsvoorwaarden

De belangrijkste arbeidsvoorwaarden zijn weergegeven in figuur 4.11. Hieruit blijkt dat de eindejaarsuitkering door bijna iedereen als belangrijk wordt aangemerkt. Ook opleidingsfaciliteiten in tijd of geld zijn belangrijke arbeidsvoorwaarden. Verder valt op dat de top tien vooral bestaat uit verlofregelingen en regelingen voor eerder stoppen of minder werken richting het einde van de loopbaan.

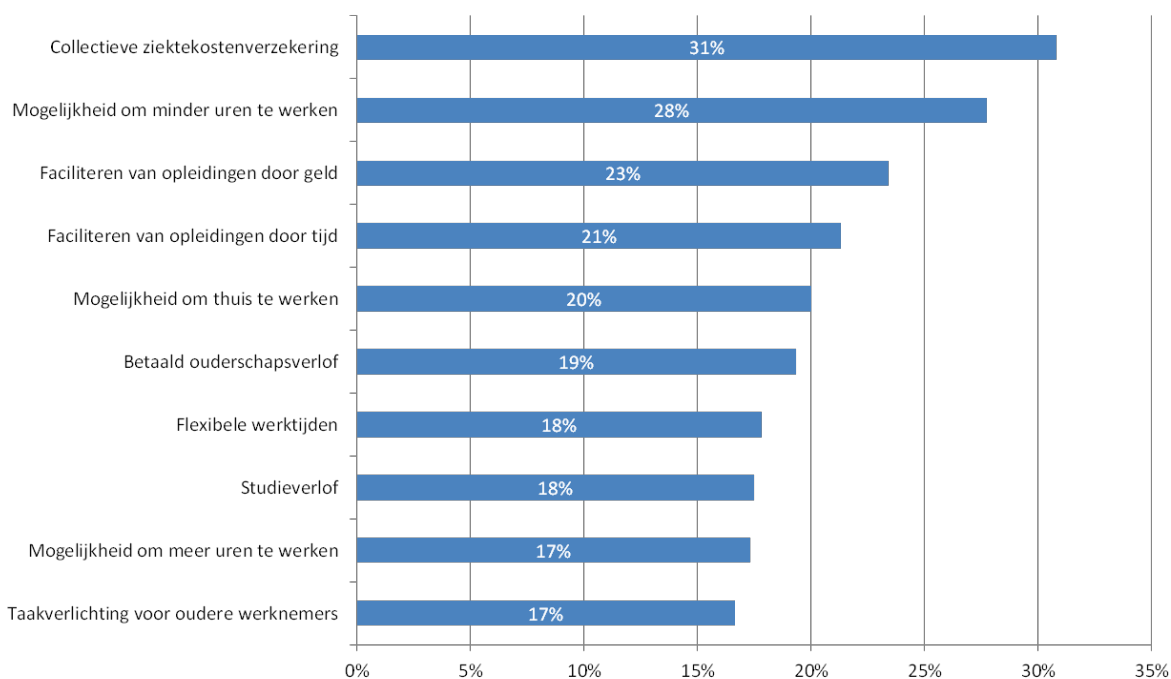
Naar functiegroep is te zien dat ondersteunend personeel minder belang hecht aan de top tien arbeidsvoorwaarden dan onderwijzend en management personeel. Vrouwen blijken zorg-, ouderschaps-, en calamiteitenverlof belangrijker te vinden dan mannen. Daarnaast vinden zij de mogelijkheid om meer uur te werken belangrijker dan mannen. Hieruit komt het beeld naar voren dat vrouwen meer in deeltijd werken en zorgtaken hebben naast hun baan, maar desondanks wel meer zouden willen werken. Niet verwonderlijk worden regelingen voor eerder of minder werken aan het einde van de loopbaan belangrijker gevonden door oudere medewerkers en degenen die meer dan 20 jaar in dezelfde functie werken. De verlofregelingen uit figuur 4.11 zijn belangrijker voor jongeren en degenen die minder dan drie jaar in functie zijn.



Figuur 4.11 Top 10 belangrijkste arbeidsvoorwaarden

Collectieve ziektekostenverzekering meest gebruikte arbeidsvoorwaarde

Het belang van een arbeidsvoorwaarde wil echter niet zeggen dat er ook gebruik van wordt gemaakt. Figuur 4.12 laat zien dat de collectieve ziektekostenverzekering de meest gebruikte arbeidsvoorwaarde is, terwijl deze niet voorkomt in de top 10 belangrijkste arbeidsvoorwaarden.



Figuur 4.12 Top 10 meest gebruikte arbeidsvoorwaarden

Van sommige van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden is dan ook niet nagevraagd of deze worden gebruikt. Denk hierbij aan de eindejaarsuitkering en de mogelijkheid om eerder te stoppen met werken. Andere arbeidsvoorwaarden, zoals calamiteitenverlof, zijn belangrijk voor het geval dat zich een noodgeval voordoet. Dit wil niet zeggen dat hier ook jaarlijks gebruik van wordt gemaakt.

Verder blijkt dat de verschillen naar functietype groot zijn. Vooral management, maar ook ondersteunend personeel maakt veel vaker gebruik van bepaalde arbeidsvoorwaarden, zoals flexibele werktijden en thuiswerken dan onderwijzend personeel. Oudere werknemers en degenen die langer dan 20 jaar in functie zijn maken vaker gebruik van regelingen rondom taakverlichting en het pensioen dan jongeren.

Mogelijkheid om minder uur te werken meest gewaardeerde arbeidsvoorwaarde

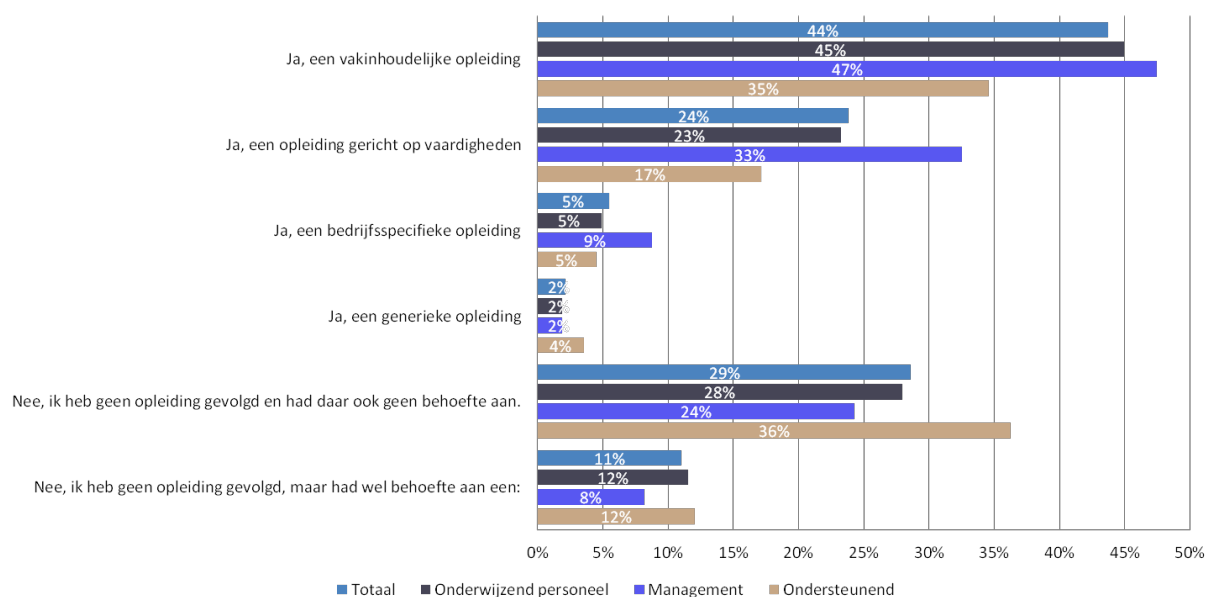
De mogelijkheid om minder uur te werken wordt gemiddeld gewaardeerd met een 7,7. Daarmee is dit de best gewaardeerde arbeidsvoorwaarde gevolgd door financieel voordelige deeltijdmogelijkheden voorafgaand aan pensioen en betaald zorgverlof (beide 7,5). De minst gewaardeerde arbeidsvoorwaarde is de mogelijkheid om extra vakantiedagen te kopen met een 5,7. Ook de mogelijkheid om langer door te werken, mobiliteitsinstrumenten als functieroulatie en projectwerk, ondersteuning door loopbaancoaches en kinderopvang worden met minder dan een 6,5 gewaardeerd.

Naar functiegroep is te zien dat ondersteunend personeel minder te spreken is over de mogelijkheid om minder uur te werken, financieel voordelige deeltijdmogelijkheden voor het pensioen en studieverlof. Wel zijn ze meer tevreden met de flexibele werktijden dan andere functiegroepen, met name onderwijzend personeel. Managers geven een hoger cijfer dan gemiddeld voor de mogelijkheid om thuis te werken. Mannen waarderen de verschillende verlofregelingen, de mogelijkheid om minder uren te werken en de ondersteuning door loopbaancoaches minder dan vrouwen.

4.4 Ontwikkeling via opleiding

Zes op de tien heeft een opleiding gevolgd

Mogelijkheden om opleidingen te volgen blijken belangrijke arbeidsvoorwaarden te zijn, terwijl ongeveer een vijfde gebruik maakt van deze mogelijkheden. Dit wil niet zeggen dat maar een vijfde opleidingen volgt. Uit figuur 4.13 blijkt dat in 2011 zes op de tien medewerkers een opleiding heeft gevolgd. Het merendeel heeft een vakinhoudelijke opleiding gevolgd en ook een opleiding gericht op vaardigheden komt regelmatig voor.



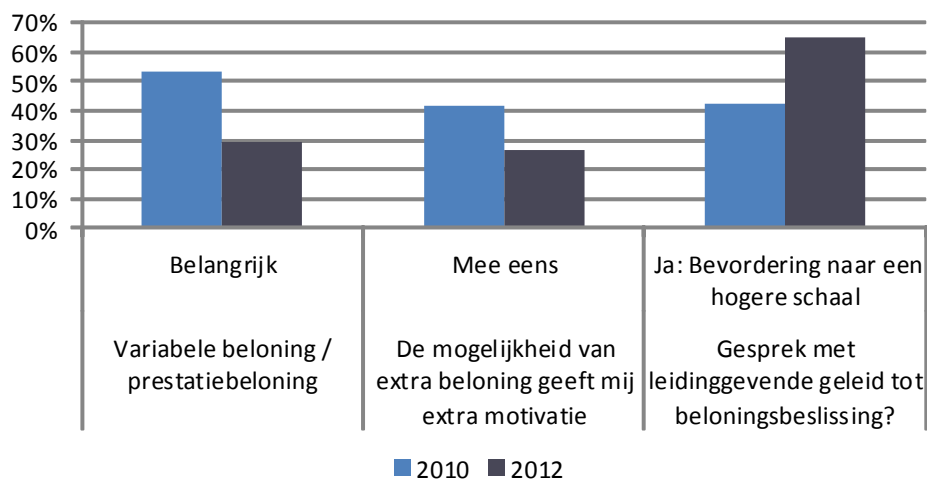
Figuur 4.13 Opleiding gevolgd in 2011

Van degenen die geen opleiding hebben gevolgd geeft het merendeel aan daar ook geen behoefte aan te hebben. Toch geeft één op de tien in het po aan geen opleiding te hebben gevolgd, terwijl ze dat wel graag hadden gewild. De meesten van hen hadden graag een vakinhoudelijke opleiding gevolgd. Iets minder dan de helft had (ook) een opleiding gericht op vaardigheden willen volgen.

Figuur 4.13 laat zien dat ondersteunend personeel duidelijk minder vaak een opleiding heeft gevolgd en daar ook geen behoefte aan had. Management lijkt vaker een opleiding gericht op vaardigheden te hebben gevolgd.

Box 3 Invloed van overheidsbeleid?

De onderstaande figuur laat zien dat tussen POMO 2010 en 2012 op een aantal specifieke punten de resultaten een ontwikkeling laten zien. De ontwikkeling in de eerste twee aspecten in de onderstaande figuur heeft mogelijk te maken met het beleid rond prestatiebeloning. Kabinet Rutte I zette in op onderwijsverbetering via prestatiebeloning. Dit beleid heeft voor negatieve sentimenten ten aanzien van prestatiebeloning geleid. Wellicht is dit de reden dat variabele beloning/prestatiebeloning aan belang heeft ingeboet als arbeidsvoorwaarde en extra beloning voor minder mensen in het po een extra motivatie geeft. Daarnaast kan ook de slechtere marktomstandigheden ervoor gezorgd hebben dat personeel liever voor zekerheid gaat dan een variabele beloning.



De laatste vraag laat een stijging zien in het aandeel dat, als een gesprek met de leidinggevende heeft geleid tot een beloningsbeslissing, is bevorderd naar een hogere schaal. Hier heeft mogelijk het beleid ten aanzien van de functiemix een rol in gespeeld.

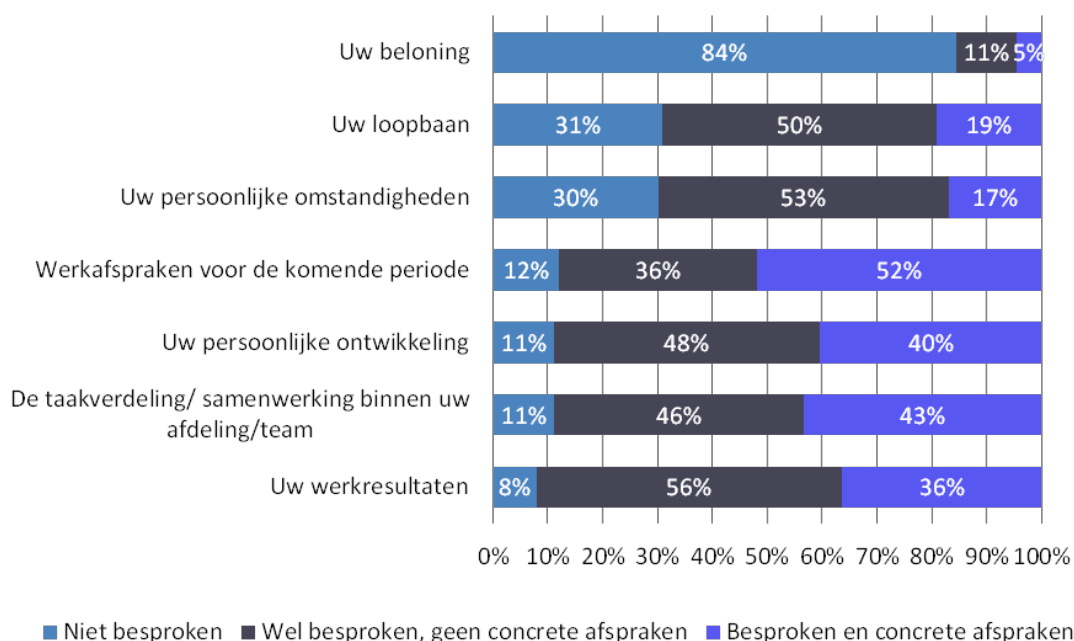
4.5 Gesprek met leidinggevende

Merendeel heeft formele gesprekken met de leidinggevende

Ruim vier op de vijf (83 procent) personeelsleden in het po heeft in 2011 een formeel gesprek gevoerd met de leidinggevende over het eigen functioneren. In slechts vijf procent van de gevallen heeft dit geleid tot een beslissing over de beloning. In dat geval ging het bij twee derde om een bevordering naar een hogere schaal. Alles bij elkaar is twee derde tevreden over de gesprekken met de leidinggevende. De rest is gelijk verdeeld in een groep die echt ontevreden hierover is en een groep die tevreden noch ontevreden is.

Beloning meestal geen onderwerp tijdens gesprek

De reden waarom uit formele gesprekken vaak geen beloningsbeslissing voortkomt, is dat beloning in de meeste formele gesprekken niet wordt besproken (zie figuur 4.14). Meestal gaan deze gesprekken in op de werkresultaten, de taakverdeling, de persoonlijke ontwikkeling en de werkafspraken voor de komende periode. Dit wil echter niet zeggen dat hierover wel altijd afspraken worden gemaakt. Sterker nog alleen over werkafspraken wordt met meer dan de helft van het personeel een concrete afspraak gemaakt. Voor de mobiliteit en de inzetbaarheid is het belangrijk om op te merken dat ook over de persoonlijke ontwikkeling en de loopbaan met respectievelijk zestig en tachtig procent van het personeel geen concrete afspraken worden gemaakt.



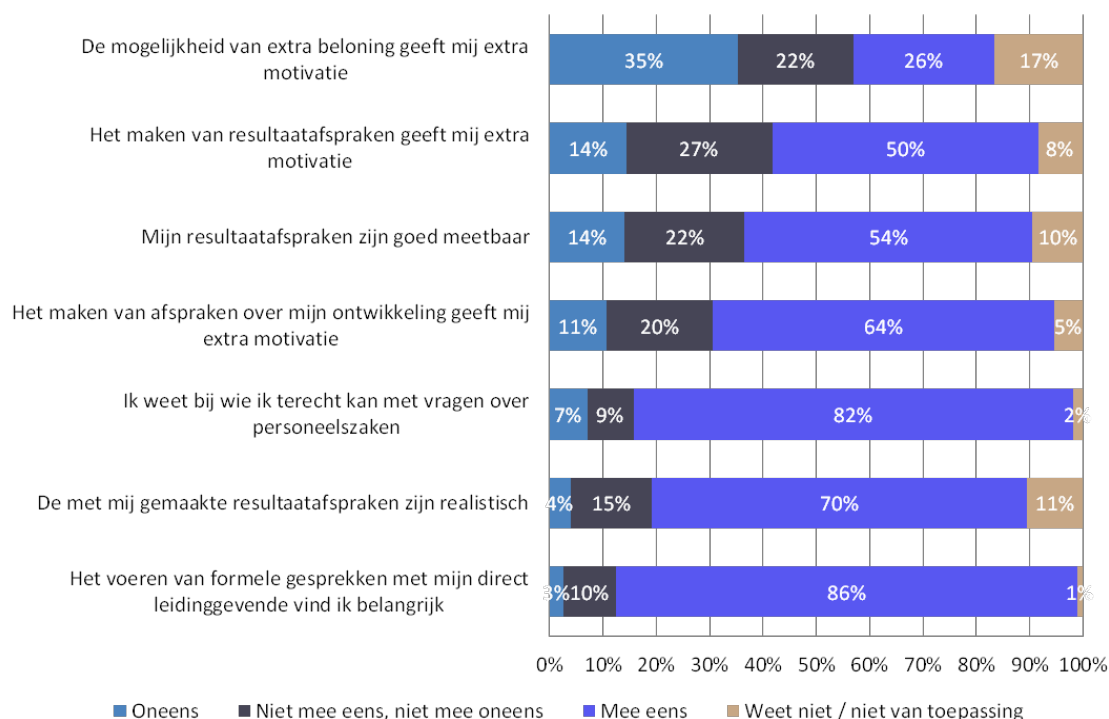
Figuur 4.14 Onderwerpen in formele gesprekken

Met ondersteunend personeel wordt beduidend minder vaak afspraken gemaakt over de persoonlijke ontwikkeling en de loopbaan dan met onderwijsend en management personeel.

Naar leeftijd valt op dat met degenen van 45 jaar en ouder duidelijk minder vaak afspraken worden gemaakt over de persoonlijke ontwikkeling dan met jongere medewerkers. In vergelijking met POMO 2010 worden werkresultaten en de taakverdeling tegenwoordig meer besproken. Er worden echter niet meer afspraken over gemaakt.

Formele gesprekken belangrijk, maar niet voor extra beloning

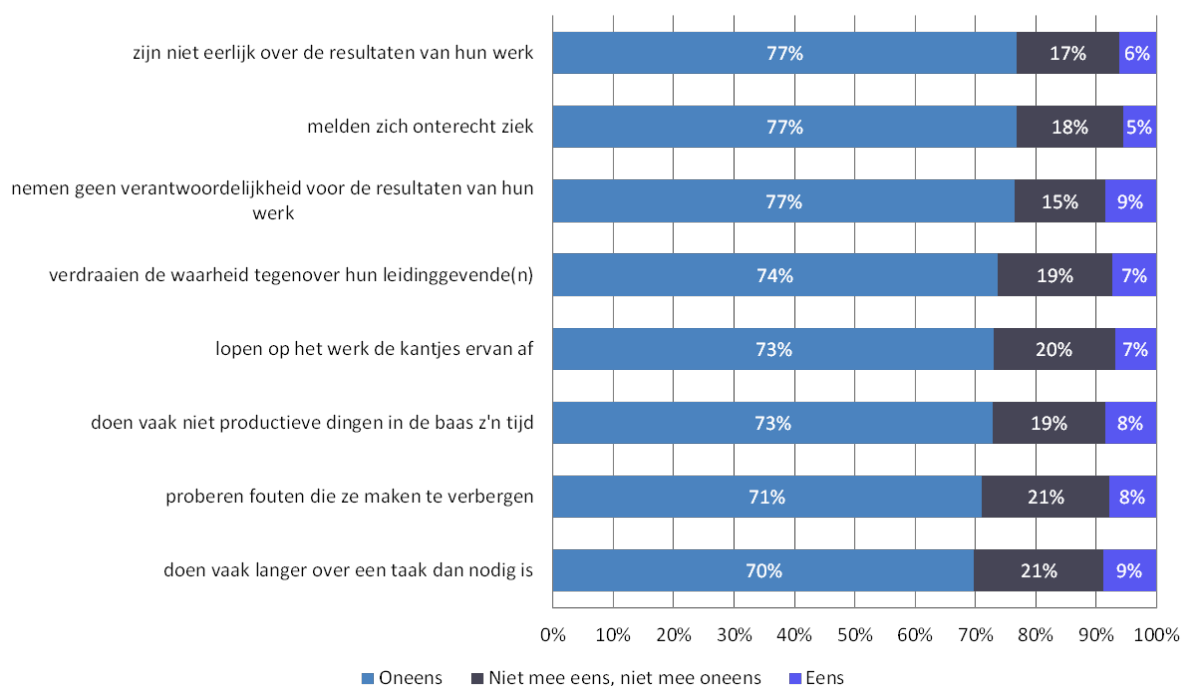
Figuur 4.15 toont de resultaten op stellingen over de houding ten aanzien van formele gesprekken. Duidelijk is dat formele gesprekken met de leidinggevende belangrijk worden gevonden door personeel in het po. De gemaakte resultaatafspraken zijn volgens een ruime meerderheid ook realistisch, hoewel maar de helft ze meetbaar vindt en erdoor gemotiveerd wordt. Het maken van afspraken over de persoonlijke ontwikkeling is voor meer medewerkers een goede stimulans, terwijl extra beloning voor niet meer dan een kwart motiverend werkt. Tot slot weet vier op de vijf waar ze naar toe kunnen gaan met vragen over personeelszaken.



Figuur 4.15 Houding ten aanzien van formele gesprekken

4.6 Integere werkhouding

Rond drie kwart van het personeel is overtuigd van de integere werkhouding van hun collega's. Dit blijkt uit figuur 4.16 waarin stellingen zijn opgenomen over de integere werkhouding van collega's. Minder dan 10 procent vindt de werkhouding van collega's niet integer. Hierin zijn geen verschillen gevonden naar functie, geslacht, leeftijd of in vergelijking met POMO 2010.



Figuur 4.16 Integere werkhouding collega's

4.7 Conclusies zittend personeel

Stand van zaken

Zittend personeel is in vijf procent van de gevallen intern van functie veranderd. Bijna een vijfde is op zoek naar een andere baan buiten de eigen werkgever. Als hen een functie zou worden aangeboden heeft ruim de helft hier interesse in.

Personeel in het po is inhoudelijk gedreven. Dit blijkt uit de aspecten die ze belangrijk vinden in een baan zoals de inhoud, uitdaging en variatie in het werk. Ook de collega's en de werkomstandigheden vinden ze belangrijk. Het werk en de collega's zijn ook de aspecten waar ze het meest tevreden over zijn. Vier op de vijf is dan ook tevreden met de baan en twee derde met de organisatie. De collega's zijn volgens ongeveer drie kwart integer. Minder dan één op de tien vindt de eigen collega's niet integer. Ontevredenheid bestaat er vooral over de werkdruk, hoeveelheid werk, mentale belasting en het salaris. Ten aanzien van de organisatie is de bureaucratie en de mate van sturing een punt van ontevredenheid.

Meer dan de helft van het personeel in het po heeft vertrouwen in de eigen interne inzetbaarheid. Eén op de zes vreest voor baanverlies. In dat geval is minder dan de helft er zeker van dat ze een nieuwe baan kunnen vinden (externe inzetbaarheid). De belangrijkste redenen hiervoor is niet het vertrouwen in de eigen capaciteiten, maar het gebrek aan vacatures of de eigen leeftijd. Het vertrouwen in baanbehoud en de eigen capaciteiten is wellicht ook de reden dat ongeveer twee derde van het personeel niet regelmatig concrete actie onderneemt om te anticiperen of te optimaliseren in de loopbaan. Degenen die vijf jaar of langer in dezelfde functie werken blijken dit minder vaak te doen dan degenen die korter in functie zijn. Wel voelt de overgrote meerderheid van het personeel zich verantwoordelijk voor de eigen waarde op de arbeidsmarkt.

Faciliteiten voor opleidingen worden beschouwd als belangrijke arbeidsvoorwaarden. Hoewel maar een vijfde aangeeft gebruik te maken van deze mogelijkheden, heeft in 2011 zestig procent van het personeel een opleiding of cursus gevolgd. Andere arbeidsvoorwaarden die van belang worden geacht zijn de eindejaarsuitkering, verschillende verlofregelingen en regelingen voor minder werken of eerder stoppen met werken tegen het einde van de loopbaan. De meest gebruikte arbeidsvoorwaarde is de collectieve ziektekostenverzekering gevolgd door de mogelijkheid om minder uren te gaan werken. Deze laatste voorwaarde wordt ook het meest gewaardeerd door het personeel.

Meer dan tachtig procent van het personeel heeft een formeel gesprek gehad met de leidinggevende in 2011. Ongeveer een zelfde percentage vindt dit soort gesprekken ook belangrijk. In deze gesprekken wordt vooral gesproken over de werkresultaten, taakverdeling, persoonlijke ontwikkeling en de werkafspraken voor de nabije toekomst. Concrete afspraken worden hierover echter niet altijd gemaakt. Alleen over de werkafspraken wordt volgens meer dan de helft een concrete afspraak gemaakt. Volgens de meesten zijn deze afspraken realistisch. Over de loopbaan of persoonlijke ontwikkeling worden duidelijk minder vaak afspraken gemaakt. Met degenen van 45 jaar en ouder worden beduidend minder vaak afspraken gemaakt over de persoonlijke ontwikkeling. De beloning wordt over het algemeen het minst vaak besproken. Zestien procent geeft aan dat dit onderwerp van gesprek is geweest.

Ontwikkeling

Tussen 2009 en 2011 is de interne en externe inzetbaarheid gedaald. Personeel is meer gaan twijfelen over nog lang bij de werkgever blijven en het behoud van hun baan. Ook twijfelt een groter deel van het personeel in 2011 of ze een nieuwe baan zouden kunnen vinden als dat zou moeten.

Een andere ontwikkeling is dat het sentiment tegenover variabele beloning en vergroten van de motivatie via extra beloning minder positief is dan in 2009. Mogelijk heeft dit te

maken met het voornemen van het vorige Kabinet om prestatiebeloning in te voeren in het onderwijs. Ook een andere beleidsbeslissing, de functiemix, lijkt zijn weerklank te hebben in POMO 2012. Ten opzichte van POMO 2010 is namelijk een stijging te zien in het aandeel dat bevorderd is naar een hogere schaal.

5 CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN

De bovenstaande analyse had als doel de stand van zaken en ontwikkeling op het gebied van duurzame inzetbaarheid en mobiliteit binnen het po in kaart brengen. Op basis van deze analyse kunnen de volgende conclusies worden getrokken.

Duurzame inzetbaarheid

Stand van zaken

- Meer dan de helft van het personeel denkt de huidige baan te kunnen behouden;
- Eén op de zes vreest deze binnenkort te verliezen, waarbij deze vrees groter is onder ondersteunend dan onder onderwijzend personeel of management;
- Bij werkloosheid verwacht bijna de helft van het personeel moeilijk een nieuwe baan te kunnen vinden;
- Management heeft hier meer vertrouwen in dan gemiddeld, terwijl dit vertrouwen onder ouderen en zij die lang in dezelfde functie werken minder groot is;
- Zowel de interne als de externe inzetbaarheid is gedaald ten opzichte van twee jaar geleden;
- Belangrijkste redenen hiervoor zijn het gebrek aan vacatures en de eigen leeftijd, waarbij dit laatste uiteraard sterker leeft bij ouderen dan bij jongeren;
- De lagere inzetbaarheid lijkt niet veroorzaakt door gebrek aan vertrouwen in de eigen expertise, dit vertrouwen is onverminderd hoog;

Anticipatie en optimalisatie in de loopbaan

- Het personeel in het po voelt zich wel verantwoordelijk voor de eigen waarde op de arbeidsmarkt, maar welke concrete acties ze ondernemen om deze op peil te houden wordt niet helemaal duidelijk;
- Wel is duidelijk dat degenen die vijf jaar of langer in functie zijn zich minder vaak oriënteren op de arbeidsmarkt, vervolgstappen in de loopbaan plannen of de werkzaamheden bewust veranderen met het oog op de carrière;

Tevredenheid

- Vier op de vijf personeelsleden is dan ook (zeer) tevreden over de baan in het po, vooral met het werk zelf, terwijl over de organisatie bijna twee derde tevreden is;
- Als er al ontevredenheid heerst, dan is dat ten aanzien van de werkdruk, hoeveelheid werk en de mentale belasting;
- Ondersteunend personeel is hier meer tevreden over dan onderwijzend personeel of het management;
- Verlofregelingen die kunnen worden ingezet om tijdelijk de werk-privé balans te regelen worden belangrijk gevonden, vooral door onderwijzend en management personeel en vrouwen;
- Ouderen hechten meer waarde aan regelingen om eerder te stoppen met werken of minder te gaan werken richting het einde van de loopbaan;

Opleidingen

- Opleidingsfaciliteiten zijn belangrijke arbeidsvoorwaarden en worden door een vijfde van het personeel gebruikt, terwijl één op de zes een opleiding heeft gevolgd;
- De meesten hebben een vakinhoudelijke opleiding gevolgd, maar management vaker een opleiding gericht op vaardigheden;
- Eén op de tien had graag een opleiding gevolgd, maar heeft dat niet gedaan;
- Ondersteunend personeel heeft minder vaak een opleiding gevolgd, maar geeft aan daar ook geen behoefte aan te hebben;

Formele gesprekken

- Ruim tachtig procent van het personeel heeft één of meerdere formele gesprekken met de leidinggevende over het eigen functioneren;
- Persoonlijke ontwikkeling en de loopbaan worden hierin besproken, maar concrete afspraken worden meestal niet gemaakt;
- Met ondersteunend personeel en personeel van 45 jaar of ouder worden minder vaak afspraken gemaakt dan met management of jongere medewerkers;
- De beloning wordt vaak niet besproken in deze gesprekken;
- Twee derde van het personeel is tevreden over de formele gesprekken en een overgrote meerderheid vindt deze gesprekken ook belangrijk.

Mobiliteit

Stand van zaken

- De instroom in het po ligt op zes en de uitstroom op acht procent van het personeel;
- De instroom vanuit en vooral de uitstroom naar andere sectoren is toegenomen in de laatste twee jaar, maar de uitstroom naar het vo is afgenomen;
- De interne mobiliteit ligt op 5 procent en een vijfde van het personeel is op zoek naar een nieuwe baan;

Instroom

- Instroom vanuit andere sectoren vindt vooral plaats vanuit gezondheids- en welzijnszorg, zakelijke dienstverlening en detailhandel, horeca en groothandel;
- Meesten komen binnen via open sollicitatie, bekenden of een advertentie op internet;
- Instroommotief is vooral het werk zelf (inhoud, uitdaging, takenpakket) en daar zijn ze ook het meest tevreden over in de nieuwe baan;
- Collega's zijn ook een instroommotief, vooral voor ondersteunend personeel en zijn ook een aspect waar men (zeer) tevreden over is;
- Een deel van het personeel is wel ontevreden over de werkdruk, de aanstelling en de baan zekerheid;
- De ontwikkeling is dat nu beduidend vaker een contract zonder uitzicht op een vaste aanstelling wordt gegeven dan twee jaar geleden;
- Mogelijk dat daardoor iets meer dan de helft zich alweer oriënteert op de arbeidsmarkt en één op de vijf actief op zoek is naar een andere baan;

Uitstroom

- Van de vrijwillige uitstroom is bijna de helft jonger dan 35 jaar;
- De meesten vertrekken vanwege persoonlijke omstandigheden, maar ook gebrek aan uitdaging, te veel werkdruk, de leiding, onderwijsveranderingen, bezuinigingen en te weinig werkuren worden genoemd als uitstroommotief;
- Degenen die het po verlaten zoeken in de nieuwe baan meer dan gemiddeld een acceptabele werkdruk en flexibele werktijden, zijn meer tevreden met de opleidingsmogelijkheden en het salaris, maar minder met het werken in teamverband en de vaste aanstelling;
- Ook werken degenen die buiten het po zijn gaan werken vaker nog in de nieuwe baan dan degenen die in het po zijn gebleven.

Deze conclusies leiden tot de volgende aanbevelingen.

Duurzame inzetbaarheid

Om de duurzame inzetbaarheid van het personeel in het po te waarborgen is het ten eerste van belang dat werkgever en werknemer hierover in gesprek zijn en hier afspraken over maken. De verantwoordelijkheid voor het op peilhouden van de eigen waarde op de arbeidsmarkt wordt gevoeld, maar concrete acties en afspraken lijken soms uit te blijven. Speciale aandacht moet in deze uitgaan naar ondersteunend personeel en werknemers van 45 jaar en ouder. Ook is het belangrijk dat er aandacht blijft voor de loopbaan en de inzetbaarheid als personeel langere tijd in dienst is.

Het gebruik van faciliteiten voor opleiding kan nog meer worden gestimuleerd. Zes op de tien personeelsleden in het po heeft in 2011 een opleiding gevolgd. Met slechts twee op de tien die gebruik maakt van opleidingsfaciliteiten in tijd en geld lijkt hier nog groei in mogelijk.

Daarnaast blijft voor een deel van het personeel de werkdruk, de hoeveelheid werk en de mentale belasting een probleem. Arbeidsvoorwaarden, zoals verschillende verlofregelingen, kunnen worden ingezet om de balans tussen werk en privé beter te bewaren. Een goede werk-privé balans is van belang om met werkdruk en mentale belasting om te kunnen gaan.

Mobiliteit

De mobiliteit is toegenomen in de afgelopen twee jaar, maar de vraag is of dit een positieve ontwikkeling is. Het is duidelijk dat de minder gunstige arbeidsmarkt binnen het po hier een rol in speelt. Dit zorgt ervoor dat er meer tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast dienstverband worden gesloten, er meer uitstroom is naar banen buiten het po en degenen die het po zijn ingestroomd binnen een jaar alweer op zoek zijn naar een andere baan of zelfs al weer een andere baan hebben. Dit treft hoogst waarschijnlijk vooral jong talent en weerhoudt degenen met een vast contract om van baan te veranderen. Er is vooral behoefte aan zekerheid en een lange termijn visie. Het moet duidelijk zijn wat de plannen zijn met het onderwijs de komende jaren en wat dit betekent voor de arbeidsmarkt. Verder moet met een lange termijn visie het besef komen dat jong talent nu vast gehouden moet worden en praktijkervaring moet opdoen om over een paar jaar er te staan als de babyboomgeneratie afzwaait.

www.arbeidsmarktplatformpo.nl

**ARBEIDSMARKTPLATFORM
PRIMAIR ONDERWIJS**

Postadres

Postbus 556
2501 CN Den Haag

Bezoekadres

Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag

T 070 376 58 10

www.arbeidsmarktplatformpo.nl
info@arbeidsmarktplatformpo.nl

ARBEIDSMARKTPLATFORM PRIMAIR ONDERWIJS
is het kennis-en expertisecentrum van de arbeidsmarkt
in het primair onderwijs. Samen met de sector bevordert
het een gezonde arbeidsmarkt.