

Arbeidsmarktpositie, scholingsmogelijkheden en werktevredenheid van **OOP**'ers in het vo

Gegevens over het
onderwijsondersteunend
personeel (OOP) uit de
Arbeidsmarktanalyse
ondersteunend personeel
voortgezet onderwijs 2014.

De volgende onderwerpen komen
in deze uitgave aan bod:

- De arbeidsmarkt voor OOP
- De werktevredenheid
- Scholingsmogelijkheden
- Gevolgde scholing en
behoeften
- Tot slot



Arbeidsmarktpositie ondersteunend personeel

De werkgelegenheid van ondersteuners in het voortgezet onderwijs blijft ongeveer gelijk. Dit in tegenstelling tot de werkgelegenheid van het onderwijzend personeel dat wel sterk is gedaald. De invulling van vacatures zorgt voor weinig problemen. Wel zijn er regionale verschillen. In hoofdstuk 2 van het rapport komen de ontwikkelingen in de werkgelegenheid en werkloosheid van ondersteuners uitgebreid aan bod.

Cijfers in 2013
19.845 fte



26.292 personen



Waarvan
59% vrouw en **41% man**



Leeftijd
31% = jonger dan 45 jaar
36% = tussen 45 en 55 jaar
33% is ouder dan 55 jaar



Aanstellingsomvang
15% = tot 0,5 fte
30% = van 0,5 tot 0,8 fte
55% = meer dan 0,8 fte

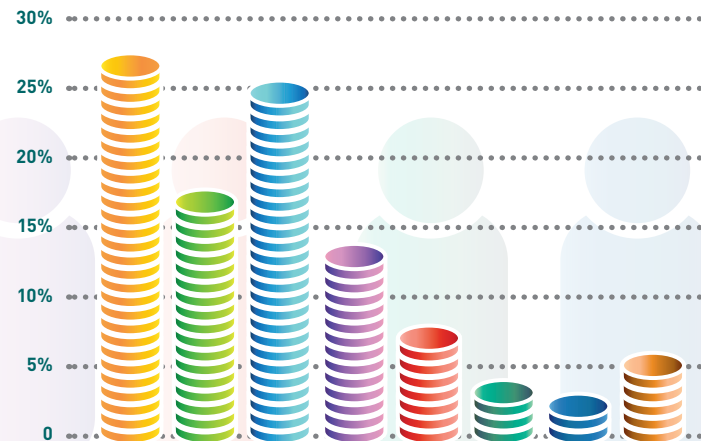


In 2013 heeft **negen op de tien ondersteuners een vast dienstverband**



Salaris in Euro:
Ondersteunend personeel
naar categorieën van
brutoloon, in personen in
2011, **niet** gecorrigeerd voor
aanstellingsomvang

- 27% Minder dan 1.500**
- 17% 1.501 - 2.000**
- 25% 2.001 - 2.500**
- 13% 2.501 - 3.000**
- 7% 3.001 - 3.500**
- 3% 3.501 - 4.000**
- 2% Meer dan 4.001**
- 5% Weet niet/wil niet zeggen**



Ondersteuners tevreden met het werk

De meeste ondersteuners zijn tevreden over hun werk. Zij zijn vaker tevreden dan ander voerpersoneel. Ondersteuners zijn het meest positief over het werk en de collega's, en het meest kritisch over de organisatie. De tevredenheid over het werk zelf komt vooral door de inhoud van het werk, de sfeer en de onderlinge relaties en omgang. Ontevredenheid heerst er vooral over de leidinggevenden en er is kritiek over de hoogte van het salaris.

Ervaren waardering:

Ondersteuners voelen zich het minst gewaardeerd door de directie. De mate van contact met de collega's en leerlingen is belangrijk voor de waardering. Op basis van kwalitatieve analyse lijkt ondersteunend personeel zich ondergewaardeerd te voelen op de volgende domeinen: hiërarchisch ongenoegen, beperkte doorstroom- en ontwikkelingsmogelijkheden en onvoldoende beloning.

Mate van tevredenheid van het ondersteunend personeel met hun baan en de organisatie waarin zij werken (2011)

Over hun baan
10 procent is zeer tot tamelijk ontevreden
9 procent is niet tevreden, niet ontevreden
81 procent is tamelijk tot zeer tevreden

Over de organisatie
16 procent is zeer tot tamelijk ontevreden
17 procent is niet tevreden, niet ontevreden
67 procent is tamelijk tot zeer tevreden

Aspecten **ontevredenheid over het werk**
 uitdaging
 niveau van werkzaamheden

Aspecten **ontevredenheid over collega's**
 leiding
 sfeer

Aspecten **ontevredenheid over werkomstandigheden**
 stijl leiding
 werkdruk

Aspecten **ontevredenheid over randvoorwaarden**
 salaris

Aspecten **ontevredenheid over de organisatie**
 mate van sturing
 bureaucratie en hiërarchie

Aspecten **tevredenheid over het werk**
 inhoud
 uitdaging
 takenpakket
 niveau

Aspecten **tevredenheid over collega's**
 sfeer
 relaties
 omgang

Aspecten **tevredenheid over werkomstandigheden**
 zelfstandigheid
 werktijden

Aspecten **tevredenheid over randvoorwaarden**
 aanstellingsvorm
 werk-privé combinatie
 reistijd

Aspecten **tevredenheid over de organisatie**
 imago



10%

9%

81%



16%

17%

67%

Scholingsmogelijkheden onbekend en onbenut

De bekendheid met de scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden in de cao zijn relatief beperkt. Vooral ondersteuners zonder startkwalificatie zijn minder goed op de hoogte, zelfs als het gaat om de specifieke, voorwaardelijke scholingsmogelijkheden die hen zouden moeten aanspreken.

Met welk van deze mogelijkheden uit de cao-vo bent u bekend?
 (alle respondenten n=1.303, respondenten zonder startkwalificatie n=192)

Indien respondenten bekend zijn met de scholingsmogelijkheden: heeft u gebruik gemaakt van/maakt u momenteel gebruik van?

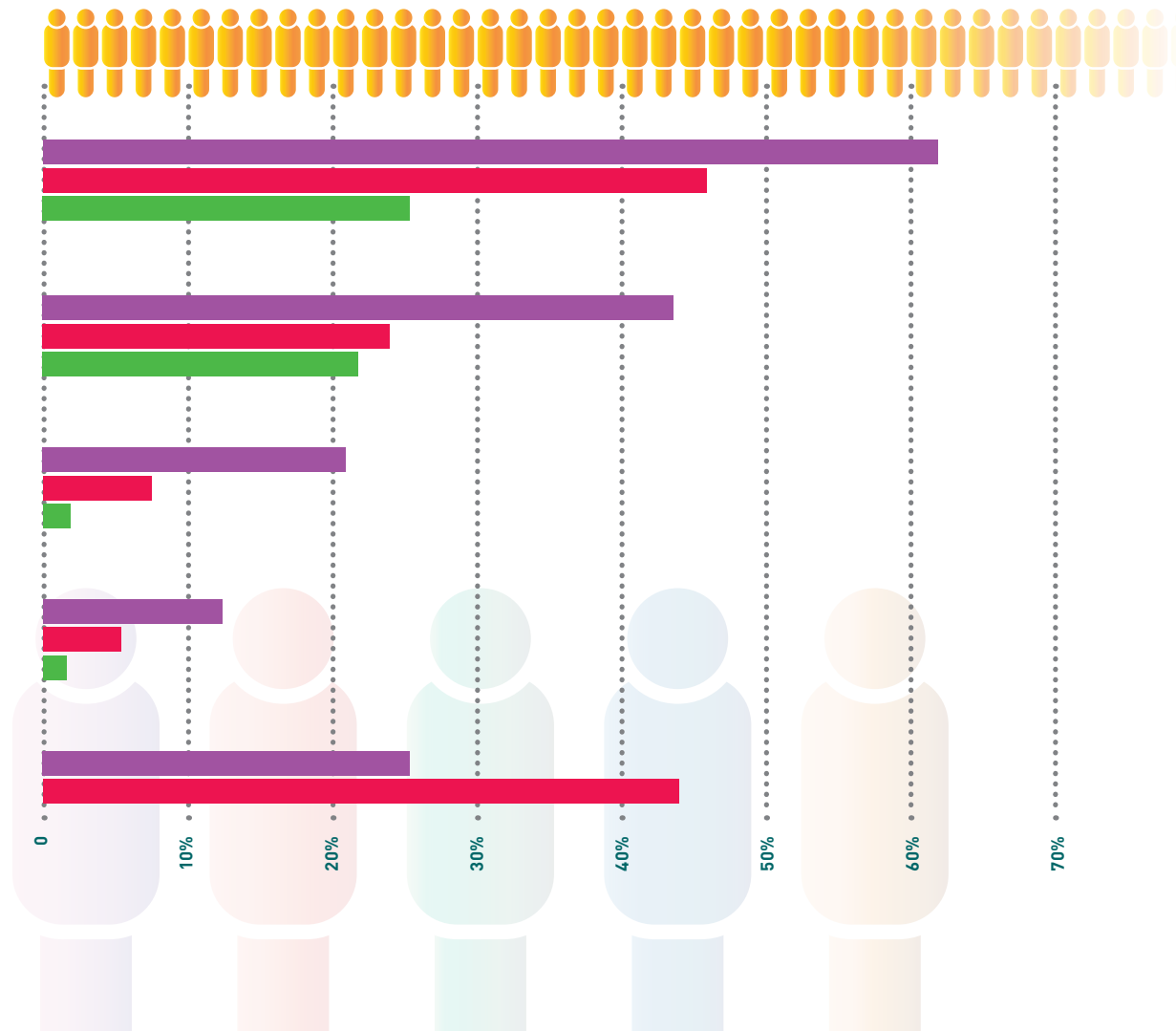
Het opstellen van een pop
 Alle respondenten
 Respondenten zonder startkwalificatie
 41% maakt/maakte hier gebruik van

Jaarlijks scholingsbudget ad € 500
 Alle respondenten
 Respondenten zonder startkwalificatie
 50% maakt/maakte hier gebruik van

Het volgen van een EVC-traject
 Alle respondenten
 Respondenten zonder startkwalificatie
 9% maakt/maakte hier gebruik van

Het behalen van een startkwalificatie
 Alle respondenten
 Respondenten zonder startkwalificatie
 13% maakt/maakte hier gebruik van

Geen van deze mogelijkheden bekend
 Alle respondenten
 Respondenten zonder startkwalificatie



Gevolgde scholing, belemmering en behoeften van ondersteuners

Acht op de tien ondersteuners hebben de afgelopen drie jaar een vorm van formele scholing gevolgd. Hierbij zijn kortdurende cursussen en trainingen de meest gevolgde scholingsvormen. Als we kijken naar scholing in het afgelopen jaar, dan hebben ondersteuners gemiddeld vier scholingsdagen gevolgd (hetzij formeel, hetzij informeel).

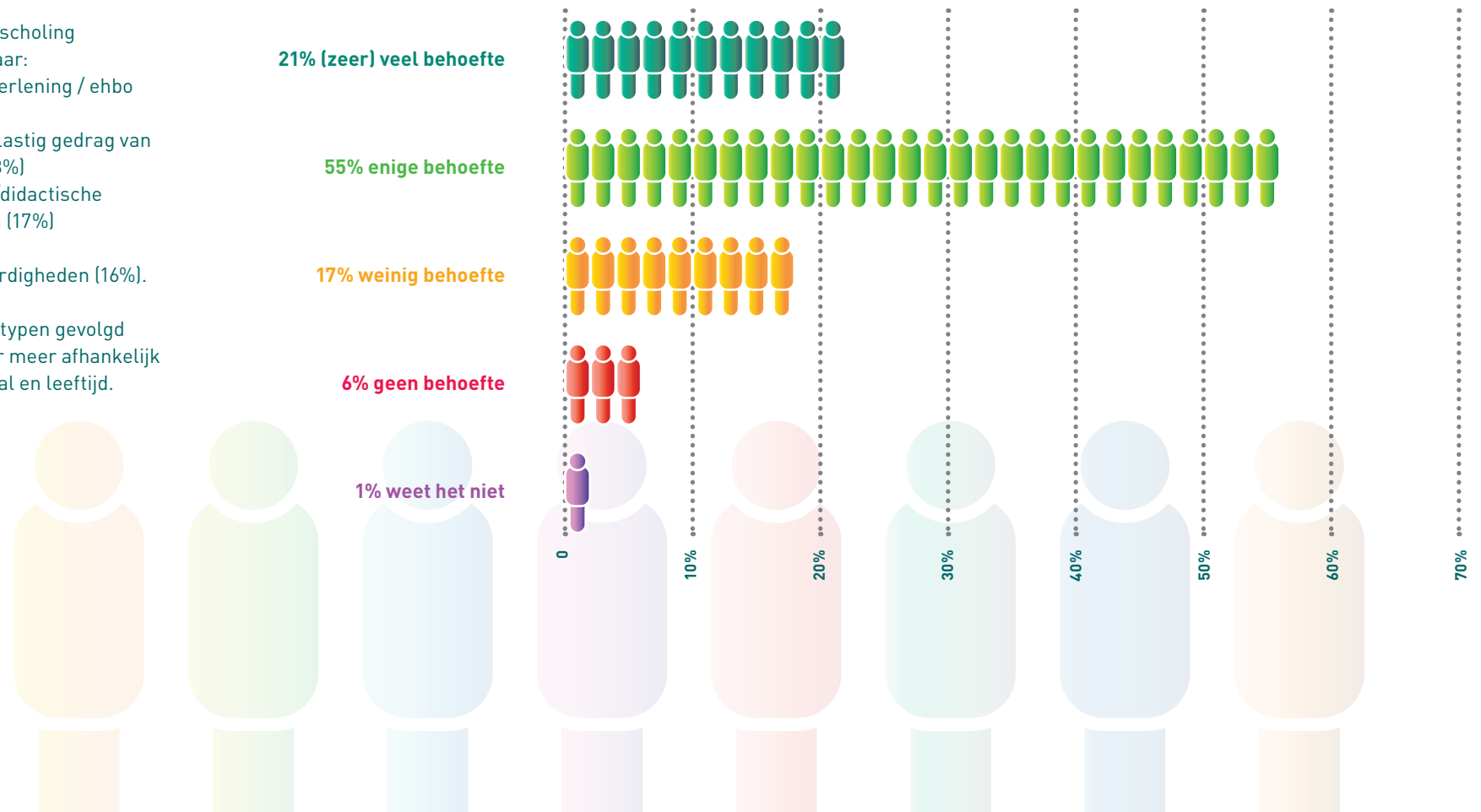
Meest gevolgde scholing afgelopen drie jaar:

- bedrijfshulpverlening / ehbo (52%)
- omgaan met lastig gedrag van leerlingen (18%)
- pedagogisch/didactische vaardigheden (17%)
- algemene computervaardigheden (16%).

Welke scholingstypen gevolgd worden, is onder meer afhankelijk van de loonschaal en leeftijd.

Scholingsbehoefte

In hoeverre heeft u over het algemeen behoefte aan scholing in uw werk? (n=1330)



Belemmering voor scholing
 niet aangeboden krijgen
 onvoldoende budget aanwezig
 geen eigen initiatief

Stimulans voor scholing
 persoonlijke motivatie

Ondersteuners in de hogere loonschalen en jongere ondersteuners hebben vaker behoefte aan scholing. Hierbij geven jongeren vaker aan een volledige opleiding te willen volgen om een diploma te halen, terwijl ouderen vaker de voorkeur geven aan kortlopende cursussen of trainingen. Scholingsbehoefte bestaat vooral op het pedagogisch/didactische domein (zoals omgaan met leerlingen) en op het gebied van persoonlijke effectiviteit.

De meest genoemde typen scholing zijn:

- omgaan met lastig gedrag van leerlingen
- pedagogisch/didactische vaardigheden
- omgaan met werkdruk

De inhoudelijke behoefte verschilt hierbij naar loonschaal en leeftijd.

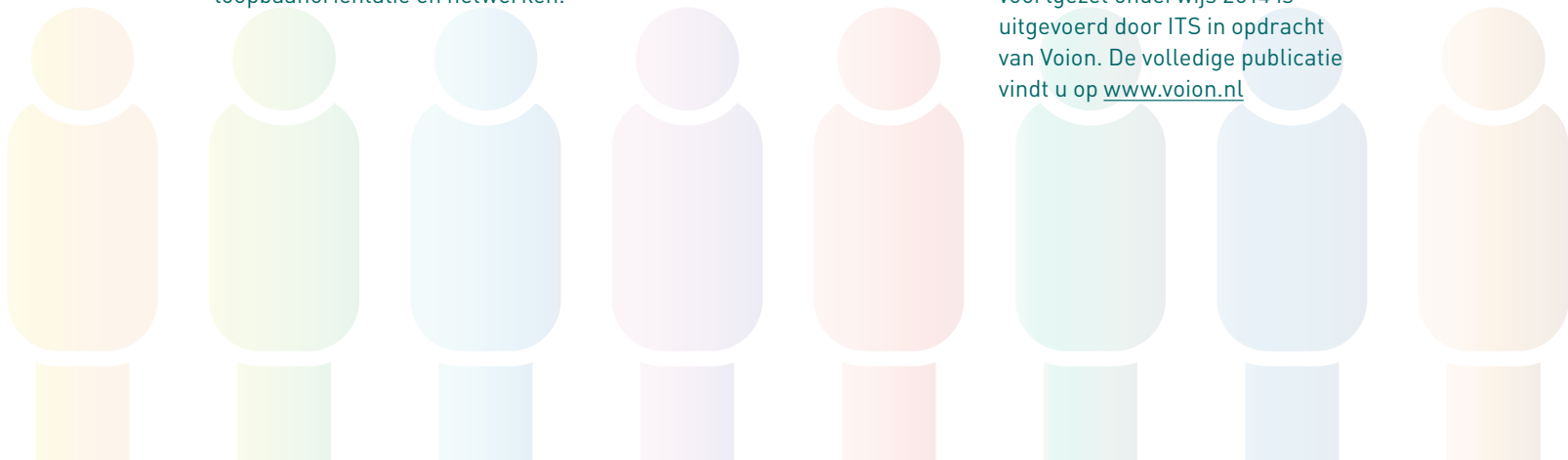
Ondersteuners in de lagere loonschalen hebben meer behoefte aan:

- algemene computervaardigheden
- assertief omgaan met collega's
- cursus gericht op pedagogisch/didactische vaardigheden
- loopbaanoriëntatie
- omgaan met en/of toedienen van medicijnen
- omgaan met lastig gedrag van leerlingen
- omgaan met ouders
- ontvangen en geven van feedback/kritiek

Hoger opgeleiden hebben relatief vaker behoefte aan scholing in:

- loopbaanoriëntatie
- sollicitatietraining

Oudere werknemers hebben meer behoefte aan algemene computervaardigheden. Jongeren hebben vaker behoefte aan bedrijfshulpverlening, loopbaanoriëntatie en netwerken.



Tot slot

Uit de arbeidsmarktanalyse blijkt dat onderwijsondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs tevreden is over het werk. De analyse laat ook zien dat scholingsmogelijkheden vaak onbekend én onbenut zijn. Er liggen dus kansen om ondersteunend personeel meer te 'empoweren'.

Het recent afgesloten onderhandelaarsakkoord over een cao-vo besteedt expliciet aandacht aan de groep OOP'ers. Daarnaast is het zaak dat leidinggevenden en OOP'ers samen vaker en beter het gesprek aangaan over wensen en mogelijkheden op het gebied van scholing. Belangrijk is dat de scholing beter aansluit bij de behoefte van de ondersteuner. Een hogere bekendheid voor de scholingsmogelijkheden uit de cao-vo zal zinvol zijn. Voion zal hier ook een bijdrage aan leveren.

De Arbeidsmarktanalyse ondersteunend personeel voortgezet onderwijs 2014 is uitgevoerd door ITS in opdracht van Voion. De volledige publicatie vindt u op www.voion.nl

Voion, het Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds voor het voortgezet onderwijs, zet zich in om samen met scholen vraagstukken op te lossen op het gebied van arbeidsmarkt, mobiliteit, professionalisering en veilig, gezond en vitaal werken. Voion ondersteunt schoolbesturen, directies, P&O-ers, mr-en, arbocoördinatoren, maar ook docenten, oop'ers en sociale partners. Voion ontsluit kennis, doet onderzoek, ontwikkelt nieuwe instrumenten en adviseert en begeleidt scholen in (pilot)projecten. Ook initieert en faciliteert Voion netwerken op verschillende niveaus, publiceert good practices en biedt trainingen aan. Voion werkt voor en samen met werkgevers en werknemers in het voortgezet onderwijs, en wordt bestuurd door de sociale partners in het voortgezet onderwijs.
www.voion.nl | www.arbocatalogus-vo.nl | www.arboscan-vo.nl

The logo for AOB (Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds) consists of the letters 'AOB' in a bold, green, sans-serif font.The logo for CNV Onderwijs features the letters 'CNV' in a stylized purple font, followed by the word 'Onderwijs' in white text on a red rectangular background.The logo for ABVAKABO FNV displays the word 'ABVAKABO' in blue, followed by 'FNV' in white text on a blue rectangular background.The logo for VORAAD features the word 'VORAAD' in a blue, sans-serif font, with the 'V' and 'O' being significantly larger than the other letters.

VOION • POSTBUS 2501 • 6401DA HEERLEN • TEL: 045-579 6024 • E-MAIL: INFO@VOION.NL

www.voion.nl