



AOb RAPPORT

Onderzoek naar
onderwijsteams,
werkverdeling en
professionalisering
binnen mbo-
instellingen

AOb

Algemene onderwijsbond

Onderzoek naar onderwijsteams,
werkverdeling en
professionalisering binnen
mbo-instellingen



AOb rapport

Onderzoek naar onderwijsteams, werkverdeling en professionalisering binnen mbo-instellingen.

September 2019
Marieke Jansma
Senior beleidsmedewerker onderwijs,
mjansma@aob.nl
met medewerking van H el ene Jansen,
sectorbestuurder mbo, hjansen@aob.nl



Onderwijsbond van



Inleiding

De AOb krijgt regelmatig vragen van mbo-leden over onderwijsteams. Bijvoorbeeld over hoe het zit met verdeling van taken, professionalisering en welke invloed je daar op kunt uitoefenen. In de politieke debatten en publieke discussies ligt de nadruk vooral op de studenten in het mbo. Wij willen dit perspectief aanvullen met het verhaal van de medewerkers die betrokken zijn bij het primaire proces: docenten, instructeurs en onderwijsassistenten die deel uitmaken van een onderwijsteam en hun leidinggevenden. Vandaar dat we een enquête hebben gehouden over onderwijsteams, werkverdeling en professionalisering onder AOb-leden die werkzaam zijn in een mbo-instelling. Dit betreft buiten het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) ook volwassenenonderwijs (vavo), bedrijfsopleidingen en een aantal opleidingen van het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo).

In dit rapport hebben wij vragen uitgezet bij docenten, instructeurs en onderwijsassistenten betrokken bij het primaire proces. Zij maken deel uit van een onderwijsteam. De leidinggevenden zijn geen onderdeel van het team en zijn als aparte groep bevraagd en beschreven in dit rapport.



Samenvatting

Voor deze enquête hebben 928 medewerkers van 59 verschillende mbo-instellingen in een tijdsbestek van een week gehoor gegeven aan de oproep om mee te werken aan dit onderzoek: docenten, instructeurs, onderwijsassistenten en hun leidinggevendenden.

Uit het onderzoek blijkt dat onderwijsteams van 11 tot 20 personen het vaakst voorkomen (42%), gevolgd door teams van 2 tot 10 personen (23%) en van 21 tot 30 personen (22%). Een klein deel maakt deel uit van of geeft leiding aan een onderwijsteam van 41 tot 50 personen (3%) of van meer dan 50 personen (3%). Teams van 50 personen of meer komen voor bij 11 verschillende mbo-instellingen.

54% van de medewerkers is tevreden over de omvang van zijn of haar onderwijsteam, 17% vindt het team te groot, 19% te klein en 10% is neutraal. Wat betreft het aantal docenten in het team, is slechts 51% van het onderwijzend personeel daar tevreden over.

De werkverdeling is bij 39% van de medewerkers tot stand gekomen door overleg binnen het team. Bij 28% is de werkverdeling tot stand gekomen door toedeling van taken door de leidinggevende (toedelingsoptie). Ook wordt gebruik gemaakt van een mix van beide opties. In teams met meer dan 50 personen wordt vooral de toedelingsoptie veelvuldig toegepast.

Wat betreft het proces van werkverdeling zijn de medewerkers die behoren tot het onderwijsteam in het algemeen niet positief. Medewerkers:

- hebben onvoldoende tijd gehad om tot een goede werkverdeling te komen,
- hebben onvoldoende zicht op het takenpakket van collega's binnen het team,
- hebben onvoldoende invloed gehad op de besluitvorming, en
- zijn ontevreden over de besluitvorming van de leidinggevendenden over het proces en de uitkomsten van de werkverdeling.

Uiteindelijk is slechts een krappe meerderheid van het onderwijzend personeel, 52%, tevreden over de werkafspraken voor schooljaar 2019-2020, 33% is ontevreden en 15% neutraal.

Van de respondenten geeft 46% aan dat er sprake is van een docententekort binnen het eigen onderwijsteam en 54% van niet. Bij een docententekort is de meest gekozen oplossing het herverdelen van taken (48%) en het openstellen van een vacature (33%). In 38% is er geen oplossing gevonden voor het tekort.

De medewerkers uit teams zonder een docententekort zijn beduidend positiever over de omvang van het team, het aantal docenten, instructeurs en onderwijsassistenten en het proces en de uitkomst van de werkverdeling dan de werknemers uit teams met een docententekort.

Verreweg de meeste medewerkers die scholing hebben gevolgd, 85%, beschikten niet over een eigen scholingsbudget. Ten aanzien van de te volgen scholing heeft 45% van het onderwijzend personeel de invulling ervan zelf bepaald, 33% deed dat in overleg met hun leidinggevende, en bij 14% heeft de leidinggevende de inhoud bepaald. De overige 10% geeft aan dat een ander, zoals College van Bestuur of HRM heeft bepaald

welke scholing de medewerkers moesten volgen of dat men wist te weten wie dit bepaald heeft. Wanneer de wensen rondom individuele scholing van de medewerker niet waren gehonoreerd, kwam dit in 44% van de gevallen doordat het te moeilijk was om vervanging te regelen. Andere veelgenoemde redenen waren dat er onvoldoende budget was (23%), de leidinggevende het inhoudelijk niet eens was met het voorstel (18%) of de cursus teveel tijd kostte (14%).

Bijna een kwart van het onderwijzend personeel heeft geen scholing met het team gevolgd in het schooljaar 2018-2019. Van de medewerkers die deze scholing wel gevolgd hebben, is 31% tevreden over de inhoud ervan, 45% ontevreden en 24% neutraal.

Respons en kenmerken van de onderzoeksgroep

Van alle AOb-leden die binnen een van de mbo-instellingen werken en een uitnodiging hebben gehad om de enquête in te vullen hebben 928 medewerkers van 59 verschillende mbo-instellingen de enquête ingevuld.

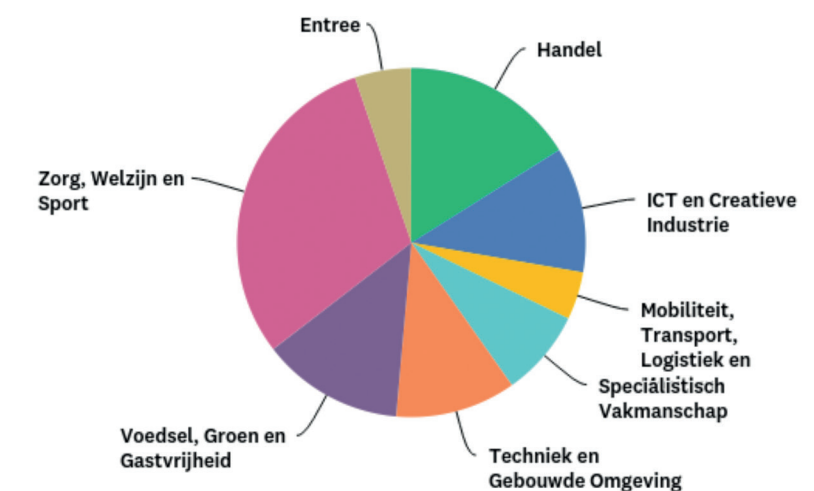
De inhoudelijke vragen kon worden ingevuld door werknemers die onderdeel uitmaken van of leiding geven aan een onderwijsteam (docenten, instructeurs, onderwijsassistenten en hun leidinggevenden) én in een van de volgende sectoren werken: mbo, vmbo, vavo of bedrijfsopleidingen. Respondenten die niet voldeden aan deze twee criteria hebben de vervolgvragen niet kunnen invullen.

95% van de respondenten werkt voor het middelbaar beroepsonderwijs. Slecht een klein deel werkt uitsluitend voor vmbo (2%), het volwassenenonderwijs (2%) of de bedrijfsopleidingen (1%). 5% werkt voor mbo én bedrijfsopleidingen, 2% voor mbo én volwassenenonderwijs en 1% voor mbo én vmbo.

Van de respondenten werkt 92% als docent van wie er 2% nog in opleiding is. Daarnaast werkt 3% in de functie van instructeur, nog geen half procent als onderwijsassistent en 5% als leidinggevende van een onderwijsteam. 9% van de docenten is naast zijn of haar functie in het onderwijs ook werkzaam in de beroepspraktijk. Bij de instructeurs is dit 18%. Ongeveer de helft van de medewerkers is tussen de 6 en 20 jaar werkzaam in het mbo.

30% van de respondenten werkt in het domein zorg, welzijn en sport, gevolgd door handel (16%), voedsel, groen en gastvrijheid (13%), ICT en creatieve industrie (12%) en techniek en gebouwde omgeving (11%). Figuur 1 geeft de verdeling over alle domeinen weer.

Figuur 1: In welk onderwijsdomein/sector/branche werk je?

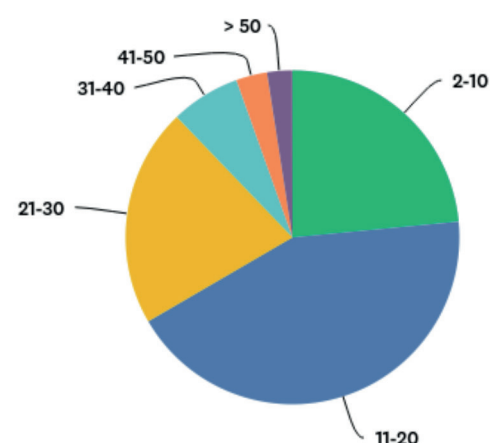


Omvang en samenstelling onderwijsteams

Om een beeld te krijgen van de omvang en samenstelling van de onderwijsteams, is gevraagd naar de totale omvang van het onderwijsteam, de aantallen docenten, instructeurs en onderwijsassistenten en de tevredenheid over deze aantallen. Hierbij is gevraagd naar de situatie van het schooljaar 2019-2020.

De meeste medewerkers, 42%, maken deel uit van of geven leiding aan een onderwijsteam van 11-20 personen. Daarnaast komen onderwijsteams van 2-10 personen en van 21-30 personen het vaakst voor, respectievelijk 23% en 22%. Een klein deel, 3%, maakt deel uit van of geeft leiding aan een onderwijsteam van 41 tot 50 personen en eveneens 3% maakt deel uit van of geeft leiding aan een team van meer dan 50 personen. Deze laatste groep is verdeeld over 11 verschillende mbo-instellingen. In de figuur 2 zijn deze aantallen grafisch weergegeven.

Figuur 2: Uit hoeveel werknemers bestaat je onderwijsteam?

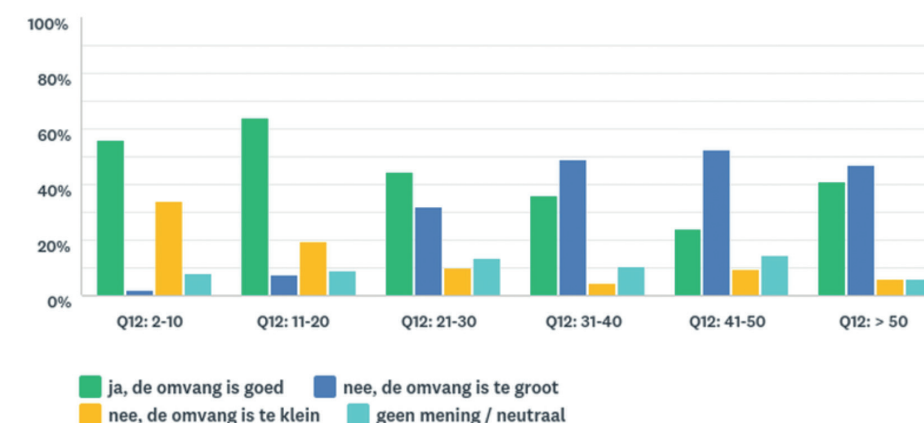


54% van het onderwijzend personeel is tevreden over de omvang van het eigen onderwijsteam, 16% vindt het team te groot, 19% te klein en 10% is neutraal. De leidinggevenden die deze vragen ingevuld hebben zijn aanzienlijk meer tevreden, maar geven door het kleine aantal respondenten een minder representatief beeld: 80% van de leidinggevenden is tevreden over de omvang van het onderwijsteam, 10% vindt het team te groot en 10% is neutraal.

Onderwijsgevenden uit teams van 11 tot 20 personen zijn het meest tevreden over de omvang. Bij teams van meer dan 30 medewerkers vindt de meerderheid dat het aantal te groot is. Het meest ontevreden over de omvang van het team zijn medewerkers die werken in een team van 41 tot 50 personen.

In teams van 2 tot 10 personen is 56% tevreden met de omvang, maar geeft ook 34% van de werknemers aan het team te klein te vinden.

Figuur 3: Ben je tevreden met de omvang van je onderwijsteam? antwoorden van onderwijsgevenden, weergegeven per teamomvang



In tabel 1 is per teamomvang weergegeven hoeveel docenten, instructeurs en onderwijsassistenten gemiddeld in een team zitten inclusief het minimum en maximum aantal, hoeveel procent van de teams geen instructeurs of onderwijsassistenten heeft en hoeveel procent van het onderwijzend personeel tevreden is over deze aantallen.

51% van het onderwijzend personeel is tevreden over het aantal docenten in het team. De tevredenheid over het aantal instructeurs en onderwijsassistenten binnen het eigen onderwijsteam is respectievelijk 41% en 27%. Van de docenten vindt 30% dat er te weinig docenten in het team zitten, 23% vindt dat er te weinig instructeurs zijn en 35% vindt dat er te weinig onderwijsassistenten zijn. Respectievelijk 8%, 6% en 4% vindt dat er teveel docenten, instructeurs en onderwijsassistenten zijn. De tevredenheid over de aantallen docenten, instructeurs en onderwijsassistenten is het laagst in teams van 41 tot 50 werknemers.

Leidinggevenden zijn veel positiever over de aantallen docenten, instructeurs en onderwijsassistenten: 73% is tevreden met het aantal docenten in het team, 53% met het aantal instructeurs en 70% met het aantal onderwijsassistenten. Het gemiddeld aantal instructeurs per team is 2,1 en het gemiddeld aantal onderwijsassistenten 0,7. 36% van de teams heeft geen instructeur en 67% heeft geen onderwijsassistent.

Tabel 1: Cijfers en tevredenheid over de teamomvang volgens onderwijsgevenden

Omvang onderwijsteam	gem. aantal docenten (min - max)	% tevreden	gem. aantal instructeurs (min - max)	% geen instructeurs	% tevreden	gem. aantal assistenten (min - max)	% geen assistenten	% tevreden
2-10	7 (0-10)	51%	0,9 (0-8)	54%	43%	0,3 (0-7)	80%	28%
11-20	14 (4-20)	54%	2,0 (0-20)	31%	43%	0,6 (0-14)	68%	27%
21-30	22 (8-30)	52%	2,5 (0-25)	30%	42%	0,9 (0-10)	56%	28%
31-40	33 (15-40)	45%	2,7 (0-15)	32%	30%	0,8 (0-10)	70%	21%
41-50	>40 (25->40)	33%	5,6 (0-20)	24%	19%	2,5 (0-8)	30%	29%
> 50	>40 (25->40)	53%	6,8 (0-22)	24%	53%	3,4 (0-10)	47%	24%
Totaal		51%	2,1 (0-25)	36%	41%	0,7 (0-14)	67%	27%

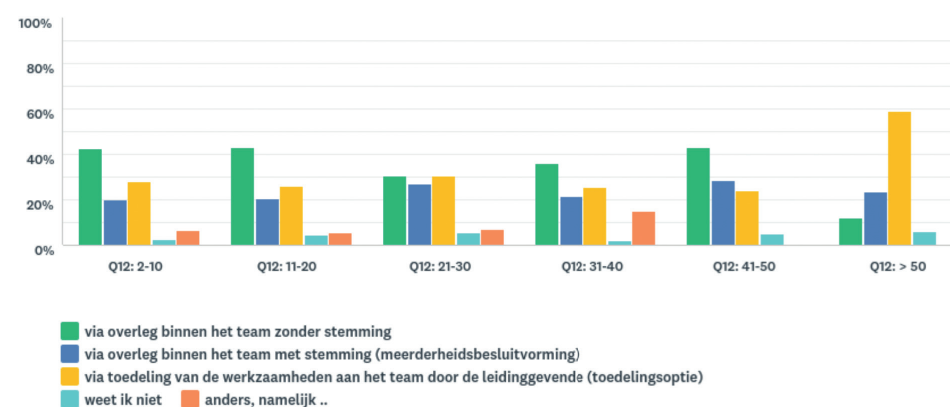
Werkverdeling

De vragen over de werkverdeling gaan over het proces dat voor de zomer van 2019 heeft plaatsgehad ter voorbereiding op het schooljaar 2019-2020.

In de meeste gevallen, 39%, is de werkverdeling tot stand gekomen door overleg binnen het team zonder stemming. 28% geeft aan dat de werkverdeling bepaald is door de toedeling van taken door de leidinggevende (toedelingsoptie). Bij de open opmerkingen wordt aangegeven dat dit soms gebeurt zonder dat de leidinggevende rekening houdt met wensen van de teamleden, maar vaker wordt opgemerkt dat de leidinggevende vooraf voorkeuren inventariseert of overleg voert met het team. 22% geeft aan dat de werkverdeling tot stand gekomen is via overleg binnen het team met stemming (meerderheidsbesluitvorming). 4% geeft aan niet te weten hoe de werkverdeling tot stand gekomen is en 6% geeft aan dat er een mix van de hierboven genoemde opties is toegepast of dat het proces nog niet is afgerond. Bij de mix van opties wordt vaak aangegeven dat een deel van de taken, vaak de onderwijstaken, via overleg binnen het team zijn verdeeld en de overige taken door de leidinggevende zijn toebedeeld.

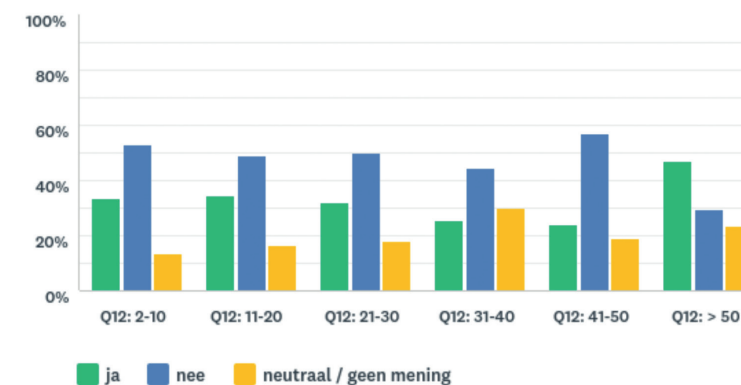
In figuur 4 is weergegeven in welke mate de verschillende opties voor werkverdeling worden toegepast voor de verschillende groottes van onderwijsteams. Hierbij valt op dat de toedelingsoptie veelvuldig wordt toegepast in teams die groter zijn dan 50 personen.

Figuur 4: Hoe is de werkverdeling binnen het team tot stand gekomen? weergegeven per teamomvang



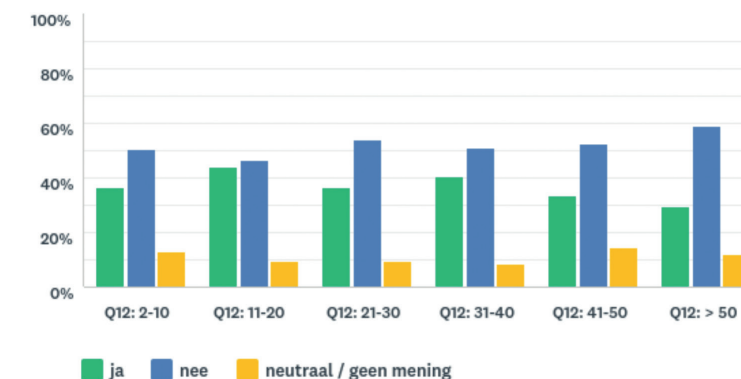
Binnen de onderwijsteams geeft de helft van de werknemers aan onvoldoende tijd te hebben gehad om tot een goede werkverdeling te komen, 33% zegt voldoende tijd te hebben gehad en 17% antwoordt neutraal. Dit beeld geldt voor alle teamgroottes. Afwijkend hierin zijn de teams die groter zijn dan 50 personen. Dit kan verklaard worden door de toepassing van de toedelingsoptie.

Figuur 5: Was er voldoende tijd om tot een goede werkverdeling te komen? weergegeven per teamomvang



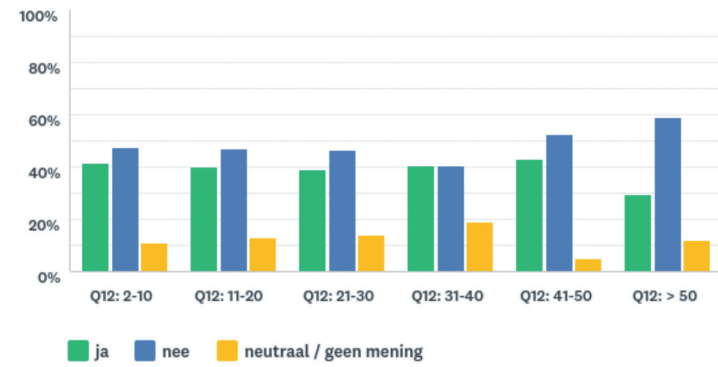
Van het onderwijzend personeel geeft de helft aan onvoldoende zicht te hebben op het takenpakket van de andere teamleden om tot een eerlijke verdeling te kunnen komen, 40% zegt voldoende zicht hierop te hebben en 10% antwoordt neutraal. Ook hier is het beeld vergelijkbaar voor de verschillende teamgroottes. Alleen bij de teams van 11 tot 20 personen is de groep die zegt voldoende zicht te hebben op het takenpakket van teamleden ongeveer even groot als de groep die zegt onvoldoende zicht hierop te hebben, respectievelijk 44% en 47%. Bij teams van meer dan 50 personen is het verschil tussen werknemers die zeggen voldoende zicht en onvoldoende zicht te hebben op het takenpakket van collega's het grootst, respectievelijk 29% en 59%.

Figuur 6: Heb je voldoende zicht op het takenpakket van je teamleden om tot een eerlijke werkverdeling te komen? weergegeven per teamomvang



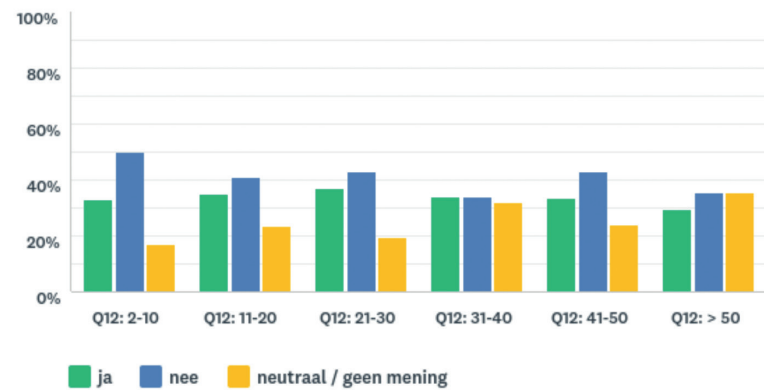
Op de vraag of werknemers voldoende invloed gehad hebben op de besluitvorming rondom de werkverdeling zegt 40% ja, 47% nee en antwoordt 13% neutraal. Met name werknemers in teams van meer dan 50 personen geven aan onvoldoende invloed gehad te hebben op de besluitvorming (zie figuur 7).

Figuur 7: Heb je voldoende invloed gehad op de besluitvorming over de werkverdeling binnen je team? weergegeven per teamomvang



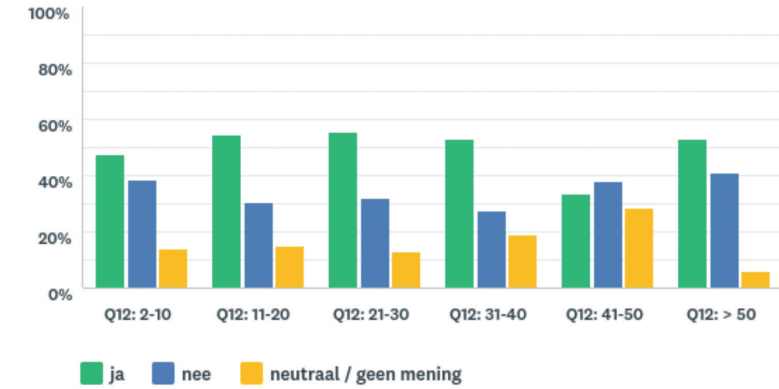
Slechts 35% van het onderwijzend personeel geeft aan tevreden te zijn over de besluitvorming van de leidinggevende over de werkverdeling, 43% is ontevreden hierover en 22% antwoordt neutraal. Met name leden van de onderwijsteams van 2 tot 10 personen zijn ontevreden over de besluitvorming van de leidinggevende (zie figuur 8).

Figuur 8: Ben je tevreden met de besluitvorming van je leidinggevende over de werkverdeling binnen je onderwijsteam? weergegeven per teamomvang



In algemene zin geven medewerkers dus aan onvoldoende tijd te hebben gehad, onvoldoende zicht op het takenpakket van collega's binnen het team te hebben, onvoldoende invloed te hebben gehad te hebben en ontevreden te zijn over de besluitvorming van de leidinggevenden over het proces en de uitkomsten van de werkverdeling. Uiteindelijk is slechts een krappe meerderheid, 52% van het onderwijzend personeel, tevreden over de werkafspraken voor schooljaar 2019-2020. 33% is ontevreden. Onderwijzend personeel uit teams van 41 tot 50 personen zijn het minst tevreden over de werkafspraken. In deze groep is 33% tevreden en 38% ontevreden over de werkafspraken.

Figuur 9: Ben je tevreden over de werkafspraken die voor jou gelden voor het schooljaar 2019-2020? weergegeven per teamomvang



Het beeld van de leidinggevenden is veel positiever: 60% zegt voldoende tijd te hebben gehad om tot een goede werkverdeling te komen, 90% zegt voldoende zicht te hebben op het takenpakket van de teamleden en 80% is tevreden over de gemaakte werkafspraken voor de teamleden.

Docententekort

Van de respondenten geeft 46% aan dat er sprake is van een docententekort en 54% van niet. De meest gekozen oplossingen in geval van een tekort zijn het herverdelen van taken en het openstellen van een vacature. Dit gebeurde in respectievelijk 48% en 33% van de gevallen. De herverdeling van taken leidt soms tot overuren die, afhankelijk van de functie, in de meeste gevallen niet worden uitbetaald. In 38% van de gevallen is het tekort nog niet of niet volledig opgelost. Andere oplossingen bij een docententekort zijn het aanpassen van de onderwijsprogrammering (14%), het aannemen van minder studenten (4%), de inzet van onderwijsassistenten, stagiaires, LIO's, onbevoegden en medewerkers uit de praktijk (3%) en het niet starten van de opleiding voor studenten (1%).

De medewerkers uit teams zonder een docententekort zijn beduidend positiever over de omvang van het team, het aantal docenten, instructeurs en onderwijsassistenten en het proces en de uitkomst van de werkverdeling dan de werknemers uit teams met een docententekort. In tabel 2 wordt een overzicht gegeven van deze cijfers. Hierin zijn de percentages tevreden en ontevreden werknemers weergegeven van medewerkers uit teams met een docententekort versus medewerkers zonder een docententekort, exclusief de percentages 'neutraal'.

Tabel 2: Tevredenheid van medewerkers in teams met docententekort versus medewerkers in teams zonder docententekort

		teams met docententekort	teams zonder docententekort
Ben je tevreden met de omvang van je onderwijsteam?	Ja	38%	68%
	Nee	52%	22%
Ben je tevreden over het aantal docenten binnen je onderwijsteam?	Ja	30%	70%
	Nee	59%	18%
Ben je tevreden over het aantal instructeurs binnen je onderwijsteam?	Ja	34%	48%
	Nee	37%	22%
Ben je tevreden over het aantal onderwijsassistenten binnen je onderwijsteam?	Ja	20%	30%
	Nee	47%	31%
Was er voldoende tijd om tot een goede werkverdeling te komen binnen het team?	Ja	26%	40%
	Nee	61%	40%
Heb je voldoende zicht op het takenpakket van je teamleden om tot een eerlijke werkverdeling te komen?	Ja	32%	47%
	Nee	57%	44%
Heb je voldoende invloed gehad op de besluitvorming over de werkverdeling binnen je team?	Ja	35%	45%
	Nee	55%	40%
Ben je tevreden over de werkafspraken die voor jou gelden voor het schooljaar 2019-2020?	Ja	42%	61%
	Nee	43%	24%
Ben je tevreden over de besluiten van je leidinggevende over de werkverdeling binnen het onderwijsteam?	Ja	28%	41%
	Nee	52%	35%

Individuele professionalisering en scholing

De vragen over scholing en professionalisering gaan over het schooljaar 2018-2019. Verreweg de meeste medewerkers, 85%, die scholing hebben gevolgd deden dit zonder scholingsbudget, 5% ontving een budget van minder dan €500, 4% een budget tussen de €500 en €999, 2% een budget van €1000 tot €1499, 1% een budget van €1500 tot €1999 en 4% een budget van meer dan €2000. Van de leidinggevenden die de vragen rondom scholing en professionalisering hadden ingevuld, gaf 92% aan dat er voldoende budget was voor individuele scholing en professionalisering.

45% van de het onderwijzend personeel heeft zelf bepaald welke scholing hij of zij volgde, 33% heeft dit bepaald in overleg met de leidinggevende en bij 13% heeft de leidinggevende dit bepaald. In de overige gevallen was het voor de medewerker niet duidelijk hoe dit bepaald is of is het bepaald door 'de school', HRM dan wel College van Bestuur of een externe instantie zoals het scholingsinstituut.

Wanneer de individuele wensen rondom scholing niet waren toegekend, kwam dit volgens 44% van het onderwijzend personeel doordat het te moeilijk was om vervanging te regelen. Daarnaast gaf 22% aan dat er onvoldoende budget was, 18% dat de leidinggevende zich inhoudelijk niet kon vinden in de gevraagde scholing, 14% dat de cursus te duur bevonden werd en 14% dat de scholing teveel tijd kostte. De leidinggevenden gaven vooral aan wensen af te wijzen waarbij ze vonden dat de aanvraag inhoudelijk niet paste bij de functie (76%). Daarnaast waren de hoge kosten (35%) of het niveau van de cursus (29%) belangrijke redenen voor leidinggevenden om een aanvraag af te wijzen.

Professionalisering en scholing van het onderwijsteam

Bijna een kwart van het onderwijzend personeel, 23%, geeft aan geen scholing van het team gevolgd te hebben in het schooljaar 2018-2019. Van de leidinggevenden geeft de meerderheid, 92%, aan dat er voldoende budget was voor (team)scholing en professionalisering.

Van de werknemers die wel scholing en/of professionalisering gevolgd hebben met het hele team, is 32% tevreden over de inhoud ervan en 45% ontevreden. Een bijna even groot deel geeft aan dat de invulling van de scholing en/of professionalisering van het team in overleg tussen het team en de leidinggevende is bepaald als dat de invulling is bepaald door de leidinggevende, respectievelijk 40% en 38%. Slechts 7% geeft aan dat het onderwijsteam zelf de invulling heeft bepaald. De overige 14% geeft aan dat de school, dan wel directie of HRM dit bepaald heeft of dat het onduidelijk was hoe dit bepaald is. De leidinggevenden geven bijna unaniem aan voldoende invloed gehad te hebben op de invulling van de teamscholing en 71% van de leidinggevenden zegt ook daadwerkelijk tevreden te zijn over de invulling ervan.

Conclusies

Uit het onderzoek blijkt dat het gros van de onderwijsteams, 87%, bestaat uit maximaal 30 personen, waarbij de teamomvang van 11-20 personen het meest voorkomt. Met name docenten uit teams zonder docententekort zijn tevreden over de omvang het eigen team.

78% van het onderwijzend personeel heeft zelf of in overleg met de leidinggevende de inhoud van de eigen scholing bepaald en 77% geeft aan scholing met het team te hebben gevolgd. Leidinggevendens zijn positief over het proces en de uitkomsten van de werkverdeling, geven aan dat ze de meeste wensen voor professionalisering en scholing van medewerkers gehonoreerd hebben, en zijn tevreden over de invulling van de scholings- en professionaliseringsuren van het onderwijsteam.

Naast deze positieve punten, komt ook een aantal punten van zorg uit het onderzoek:

- Hoewel in het mbo verreweg de meeste onderwijsteams uit maximaal 30 personen bestaan, zijn teams van 40 medewerkers of meer zeker geen uitzondering. Een groot deel van het onderwijzend personeel is niet tevreden over de omvang van het onderwijsteam.
- Wat betreft de werkverdeling zijn werknemers in hoge mate ontevreden over het proces. Uiteindelijk is slechts de helft van de medewerkers tevreden is over de gemaakte werkafspraken en is 2/3 van de medewerkers, een onwenselijk hoog aantal, ontevreden.
- In ongeveer de helft van de onderwijsteams is er sprake van een docententekort. Dit tekort leidt tot verhoging van de werkdruk van de teamleden, doordat er in de meeste gevallen voor wordt gekozen om taken te herverdelen. In een groot aantal gevallen is de vacature aan het begin van het schooljaar nog steeds niet ingevuld en vaak is er helemaal geen oplossing voor het tekort gevonden. Het docententekort heeft veel invloed op de tevredenheid van medewerkers. Onderwijzend personeel uit teams zonder tekort zijn beduidend meer tevreden over de omvang van team, het proces en de uitkomsten van de werkverdeling en de rol van de leidinggevende hierin dan werknemers uit teams met een tekort. Het docententekort lijkt ook direct invloed te hebben op de scholing en professionalisering van medewerkers. De belangrijkste reden om individuele wensen van medewerkers rondom scholing niet te honoreren is dat het te moeilijk is om vervanging te regelen.
- Ondanks dat leidinggevendens aangeven dat er voldoende budget voor scholing is, hebben verreweg de meeste medewerkers scholing gevolgd zonder eigen scholingsbudget. Een belangrijke reden om individuele wensen rondom scholing af te wijzen is ook dat er onvoldoende budget was of dat de cursus te duur werd bevonden. Wat betreft de teamscholing heeft bijna een kwart van het onderwijzend personeel geen teamscholing gevolgd in het schooljaar 2018-2019.

AOb-Algemene Onderwijsbond

AOb-hoofdkantoor
Sint Jacobsstraat 22
3511 BS Utrecht

Post
Postbus 2875
3500 GW Utrecht

Onderwijsbond van

