

## Conclusie

Op grond van het onderzoek kunnen we concluderen dat de vlag er goed bijhangt. Het personeelsbeleid in het primair onderwijs wordt over het algemeen positief beoordeeld door bestuurders, schoolleiders en leraren. Dit geldt zeker in vergelijking met het vo en mbo. Schoolleiders en bestuurders geven in meerderheid aan dat het personeelsbeleid goed is afgestemd op externe ontwikkelingen en op de onderwijskundige doelen van de organisatie. Daarnaast wordt ook de toepassing van het strategisch personeelsbeleid positief beoordeeld. Leraren beoordelen het strategisch personeelsbeleid weliswaar wat lager dan schoolleiders, maar zijn in meerderheid tevreden. Ondanks deze positieve signalen, zijn er ook punten die voor verbetering vatbaar zijn. We noemen er hier zes:

1. De kwaliteit van het strategisch personeelsbeleid vertoont significante verschillen tussen scholen (en besturen). Op ongeveer een derde van de scholen is het personeelsbeleid goed op orde. Deze scholen scoren op alle indicatoren hoog. Daarnaast scoort ongeveer een kwart van de scholen duidelijk onder het gemiddelde.
2. De monitoring en evaluatie van het gevoerde personeelsbeleid laat ruimte voor verbetering. Slechts een krappe meerderheid van de schoolleiders (60%) en bestuurders (53%) brengt in kaart in hoeverre het personeelsbeleid de gewenste resultaten oplevert.
3. De mogelijkheden om door te groeien naar een hogere schaal zijn in het po beperkt en daarnaast zijn de promotiecriteria niet altijd transparant. Het is voor medewerkers lang niet altijd duidelijk aan welke voorwaarden zij moeten voldoen om in aanmerking te komen voor een hogere trede of schaal.
4. Schoolleiders ervaren over het algemeen voldoende professionele ruimte om hun vak uit te kunnen oefenen, maar dit geldt niet voor allemaal. Schoolleiders bij grotere besturen ervaren minder ruimte.
5. Scholen en besturen voeren vooralsnog weinig specifiek beleid gericht op het benutten van de expertises en specialismen van leerkrachten.
6. Schoolleiders en leraren in het po ervaren een hoge regeldruk. Het kost hen veel tijd om formulieren in te vullen en aan alle regels binnen de organisatie te voldoen. Dit heeft een negatief effect op de (gepercipieerde) kwaliteit van het personeelsbeleid en vormt een belemmering voor de implementatie van strategisch personeelsbeleid.

In hoofdstuk 7 werken we deze verbeterpunten nader uit en doen we enkele aanbevelingen voor de versterking van het strategisch personeelsbeleid in het po.

