

De Big Five: ambtenaar of leraar word je niet zomaar

De lat ligt hoog in het onderwijs en de andere sectoren in het publieke domein, met het oog op de noodzakelijke goede publieke dienstverlening. Organisaties kijken bij de personeelswerving dan ook niet alleen naar de opleidingseisen en ervaring, maar ook naar de persoonlijkheid van sollicitanten. De groep sollicitanten is al een selectie: van degenen die eerder zelf al hebben besloten in aanmerking te willen komen voor een bepaalde functie. Deze zelfselectie vindt deels plaats bij de keuze van een beroepsopleiding of studierichting. Bij de studie- en beroepskeuze speelt daardoor, behalve salaris, arbeidsvoorwaarden en baankansen, ook de mate mee waarin de 'Big Five'-persoonlijkheidskenmerken worden aangesproken. Dat wil zeggen: in hoeverre sluiten ze aan bij de beroepsuitoefening.

'Big Five'

In economische modellen worden de 'Big Five'-kenmerken tegenwoordig veelvuldig gebruikt om het menselijk handelen te verklaren, bijvoorbeeld op het terrein van opleidings- en beroepskeuze. De economische wetenschap speelt hier leentjebuurt bij de psychologie en verrijkt daarmee de rationele keuzetheorie, als prominent uitgangspunt voor de homo economicus, met inzichten over de persoonlijkheid van mensen. Bij de wetenschappelijk gevalideerde Big Five gaat het om de mate van:

- nieuwsgierigheid (open voor nieuwe ontwikkelingen en uitdagingen);
- zorgvuldigheid (planmatig en ordelijk);
- extravertie (behoefte aan contact);
- inschikkelijkheid (meegaand, bereid tot samenwerking);
- emotionele stabiliteit (tevreden met zichzelf, ontspannen en weinig emotioneel).¹

Persoonlijkheidskenmerken

Met de Big Five-kenmerken zijn keuzes van mensen voor een bepaald type werk beter te verklaren en wellicht te voorspellen. Van politie- en defensiepersoneel mag je verwachten dat ze emotioneel stabiel zijn, zodat ze in stressvolle omstandigheden adequaat reageren. Maar ook dat ze gericht zijn op hun omgeving, dus een zekere mate van extravertie bezitten. En inschikkelijk, want ze moeten kunnen samenwerken en kunnen werken in

een bevelsstructuur. Bij wetenschappelijk personeel hoop je op een grote intellectuele nieuwsgierigheid naar nieuwe ontwikkelingen. Wat eigenwijsheid kan hier geen kwaad, evenmin als een portie introversie bij het uitvoeren van al het onderzoekswerk. Omgekeerd geldt dat voor een gemiddelde politieagent intellectuele nieuwsgierigheid niet zo belangrijk is, of zelfs niet gewenst. Hetzelfde geldt voor inschikkelijkheid bij een gemiddelde wetenschapper.

Ambtenaar of leraar word je niet zomaar

Onderzoek van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht bevestigt, gelukkig, deze gewenste kenmerken.² En zelfs meer dan dat. Rijksambtenaren en leraren in het primair en voortgezet onderwijs scoren, qua persoonlijkheid, volgens dit onderzoek het hoogst op zorgvuldigheid, in de rangorde van de veertien onderscheiden overheids- en onderwijssectoren. Daar mag je blij mee zijn als burger en leerling of ouder. Want zorgvuldigheid geeft weer “in hoeverre mensen in staat zijn om actief te plannen en te organiseren. Personen die hoog scoren op deze schaal zijn doelmatig, ambitieus, ordelijk en systematisch.” Dat moet garant staan voor goede publieke dienstverlening en een ordelijk verloop van de lessen. Het selectiemechanisme bij de opleidingskeuze en de personeelswerving werkt: ambtenaar of leraar word je niet zomaar.

Overpeinzingen

Het onderzoek geeft ook aanleiding voor wat overpeinzingen. Vooropgesteld: de verschillen tussen de gemiddelde scores van (werknemers in) sectoren zijn niet zo groot. Op een schaal van 1 tot 5 gaat het slechts om een verschil van ongeveer 0,2 tot 0,5 tussen de hoogst en laagst scorende sector. De verschillen tussen individuen in een sector zijn meestal veel groter dan de verschillen tussen de gemiddelde scores van sectoren. Maar dan toch twee opvallende zaken. Ten eerste: de gemeentes scoren laag op zorgvuldigheid. Dat betekent dat dit kenmerk voor de gemeentes, in vergelijking met andere sectoren, tot nu toe minder van belang was. Dat kan veranderen door drie complexe decentralisaties in 2015, op het terrein van de jeugdzorg, werk en inkomen en zorg aan langdurig zieken en ouderen. Hierbij wordt immers een groot beroep gedaan op het plannings- en organisatievermogen van gemeenteambtenaren. Het is eigenlijk ook zonder Big Five-score op zorgvuldigheid wel te voorzien: deze decentralisaties

vereisen van het management en de HR-verantwoordelijken wat meer aandacht dan voorheen bij de scholing van het zittende personeel, en bij de werving en selectie van nieuwe mensen voor alle nieuwe taken die in het verschiet liggen. Ten tweede: het primair onderwijs scoort het laagst van alle sectoren op emotionele stabiliteit. Blijkbaar was tot nu toe vooral zorgvuldigheid belangrijk voor de gemiddelde leraar op een basisschool, en emotionele stabiliteit minder belangrijk. Maar vanwege de Wet passend onderwijs die in 2014 is ingevoerd, komen steeds meer zorgleerlingen in het reguliere basisonderwijs terecht. De emotionele stabiliteit zal mogelijk meer dan voorheen moeten worden aangesproken. Een waarschuwing: hierdoor kunnen werkdruk en stress bij leraren verder oplopen.

januari 2015 Prof. dr. Frank Cörvers Hoogleraar
Onderwijsarbeidsmarkt Tilburg University/ReflecT – CAOP

¹ In het Engels afgekort OCEAN: Openness, Consciousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism.

² D. Fouarge, A. de Grip en R. Montizaan, Duurzame inzetbaarheid en pensionering in de overheid en het onderwijs, ROA-R-2013/10, Universiteit Maastricht.