

>Prestatiebeloning: resultaten uit onderzoek

>==Update: in [VO-Magazine van november 2010](#) een interview met collega [Marjan Vermeulen](#) over haar onderzoek naar prestatiebeloning in het onderwijs== ==Update 2: In 2008 verscheen een boekje '[Stimulerend belonen in het voortgezet onderwijs](#)' van Bart Wever====Update 3: Aanvulling met [filmpje](#) van Dan Pink, en een [overzicht van onderzoek](#) op zijn weblog== In het [gekrakeel over de prestatiebeloning](#) in het onderwijs die de regering zou willen invoeren, leek het me zinvol eens wat relevant onderzoek op een rijtje te zetten. De resultaten daarvan zijn ontvullend waar het gaat om de impact die het kan hebben op de onderwijskwaliteit.[Onderzoek](#) van Harm van Vijfeijken laat zien dat er voor effectieve prestatiebeloning gezocht moet worden naar combinaties van individuele- en teamdoelstellingen. Als er alleen met individuele doelstellingen wordt gewerkt, [is de kans op onderlinge concurrentie](#) tussen leraren voor een goede beoordeling groot. Wie is er verantwoordelijk voor de goede eindexamenresultaten natuurkunde: de bovenbouwdocent natuurkunde, of de sectie wiskunde die in de onderbouw een stevige basis heeft gelegd? Je bent er dus niet met alleen vast te stellen wie de goede en slechte leraren zijn. Bovendien is alleen al het beoordelen van leraren voor veel scholen een hele kluit, laat staan dat er consequenties aan die beoordeling kunnen worden verbonden, zo laat [het werk](#) van René van Drunen van CPS zien.De benadering van een gecombineerde tem- en individuele doelen werd gekozen in New York voor [een proef die in 2007 startte](#). Helaas moest na twee jaar geconstateerd worden dat het [geen effect](#) had gehad op de test scores van de leerlingen. In Nederland doet Rotterdamse hoogleraar [Robert Dur](#) onderzoek naar prestatiebeloning in de publieke sector. [Hij betoogt](#) dat de afwezigheid van een stimulerend personeelsbeleid kan leiden een afnemende intrinsieke motivatie. Waar wel sprake is van stimulerend personeelsbeleid en inspirerend leiderschap, kan prestatiebeloning volgens hem wel degelijk een goed effect hebben. Onderbouwing hiervoor ontbreekt echter nog. Individuele prestatiebeloning lijkt in ieder geval een te beperkt instrument; alleen in combinatie met groepsprestaties heeft het eventueel een functie. Bovendien blijkt uit [ervaringen in New York](#) dat het erg lastig is individuele leraren te rangschikken aan de hand van hun prestaties. Hoogste prioriteit heeft daarom op dit moment het realiseren van de voorwaarden voor het trekken van consequenties uit beoordeling, namelijk een goed personeelsbeleid en een professionele cultuur.Een interessante aanvulling hierop wordt gegeven door de Leidse hoogleraar [Naomi Ellemers](#). Zij betoogt dat het individuele perspectief op prestatie te beperkt is. In [haar onderzoek laat zij zien](#) dat medewerkers vooral gedreven worden door een collectief belang dat ze nastreven, niet alleen door individuele doelen, zoals een hoger salaris. En dit kan niet beter geïllustreerd worden dan door het bekende 'poetry slam'-gedicht van Taylor Mali.