Minder druk, **meer geluk**

Ga jij nog met plezier naar school in tijden van tekort aan collega's? Onderwijsassistenten en een andere taak- en rolverdeling kunnen de werkdruk verlichten. Voorwaarde: kijk als team verder dan één schooljaar.

P&O

Als de werkdruk hoog is, kun je wel wat creativiteit gebruiken. Taken verdelen op basis van specialismen bijvoorbeeld, of onderwijsassistenten inzetten. Sinds 2018 zijn er in Nederland dankzij de werkdrukmiddelen zo'n veertigduizend onderwijsassistenten afgestudeerd. Ongeveer een kwart van hen werkt in het basisonderwijs. In hoeverre kunnen zij, in tijden zonder corona, samen met zo'n nieuwe taakverdeling, scholen helpen om het lerarentekort het hoofd te bieden, het werkplezier te vergroten en de kwaliteit van hun onderwijs op peil te houden?

Verdeel taken naar specialisme: dan werk je efficiënter

Dit hebben wij onderzocht in een literatuurstudie en in gesprekken met de praktijk, ter voorbereiding op een grootschalige survey en schoolbezoeken waarin we goede voorbeelden wilden verzamelen. We analyseerden 17 wetenschappelijke artikelen (vooral uit het Verenigd Koninkrijk, uit de periode 1996 tot 2019) en eenzelfde aantal onderzoeksrapporten van Nederlandse instituten, opgesteld tussen 2011 en 2019. De vele recente rapporten maken wel duidelijk dat het werkveld en beleidsmakers het onderwerp belangrijk vinden.

Team van experts

Wat betekent een taakverdeling op basis van specialismen? Medewerkers met eenzelfde functie kunnen een verschillend takenpakket krijgen toebedeeld. Ze kunnen zich daardoor specialiseren in een bepaalde lesinhoud of activiteit, zoals instructie of toetsing.

Deze specialisten maken het dan weer mogelijk meer aandacht te geven aan individuele leerlingen en kleine groepen leerlingen met specifieke behoeften.
We verwachten op basis van de literatuur dat dit de taakverdeling efficiënter maakt en het onderwijs beter. Teamleden kunnen makkelijker lestaken van elkaar overnemen, zodat er bijvoorbeeld tijd vrijkomt voor vergaderingen, projecten en individuele begeleiding. Ook blijkt in de studies dat de teamleden zo'n samenwerking op basis van interesse en expertise als een verrijking ervaren. Leraren vinden dat ze als vanzelf meer van elkaar leren.
Een duidelijke afbakening van ieders rol blijkt wel cruciaal, met voldoende tijd en middelen voor de uitvoering. Een team vol specialisten vereist bovendien ruimte voor professionele ontwikkeling. Wanneer je een rol op je kunt nemen die past bij je sterke punten, zul je er meer energie van krijgen en gemotiveerder zijn dan wanneer je taken toegeschoven krijgt op basis van uren of gewoonte.

Wie doet wat?

Ook onderwijsassistenten zijn een welkome verlichting en leveren extra tijd op, aldus leraren in de literatuur. De assistenten houden zich vooral bezig met het 'primaire proces': leerlingen en (kleine groepjes van) kinderen met een achterstand ondersteunen en begeleiden, naast taken als surveillance en pleinwacht. Zelf zijn de onderwijsassistenten eveneens overwegend tevreden, met name over de taakverdeling tussen henzelf en de leraren op hun school.
Wel blijkt het raadzaam om als schoolleiding een langetermijnvisie te ontwikkelen op hun structurele inzet. Net als bij de rolverdeling in het team blijkt ook hier duidelijkheid essentieel, bijvoorbeeld over de rol van onderwijsassistenten in het curriculum. Het helpt als je ook hen kansen biedt om een specialisme te ontwikkelen (bijvoorbeeld in een vak), dat duidelijk herkenbaar is binnen het team.
Hoe beter het de onderwijsassistenten vervolgens lukt de taken af te stemmen met de leraren en hoe beter zij het onderling eens worden over wie wat doet, hoe lager de werkdruk voor onderwijsassistent én leraar. En hoe meer werkplezier beiden ervaren.

Lange termijn

Van deze bevindingen uit de literatuur horen we een echo in de Nederlandse praktijk. We hebben interviews afgenomen met 17 betrokkenen (leraren,

Stress: top drie

In de top drie van oorzaken van de werkdruk noemen de geïnterviewden het lerarentekort (landelijk en dagelijks merkbaar op school), het gebrek aan strategisch personeelsbeleid (incidentele in plaats van structurele oplossingen) en het gebrek aan denk- en discussieruimte binnen de werkdag van leraren. Hoe dit alles precies tot meer werkdruk leidt en hoe dat valt te verbeteren, hopen we te ontdekken in het vervolg van het onderzoek.

Tekst Aniek Draaisma, Nienke Woldman en Piety Runhaar



schoolleiders, onderwijsassistenten, onderzoekers, beleidsmedewerkers, hrm-adviseurs, en pabo-docenten en -studenten). We hebben ze gevraagd naar hun ervaringen met een andere taakverdeling en met onderwijsassistenten. Ook wilden we weten wat volgens hen de voorwaarden zijn voor minder werkdruk en meer werkplezier in po-teams.

Zonder uitzondering zijn de geïnterviewden voorstander van de inzet van onderwijsassistenten. Ze beamen dat zij de werkdruk binnen het team kunnen verlagen en dat daarmee het werkplezier kan stijgen, maar melden dat er wel een langetermijnvisie moet liggen met duidelijke afspraken over de taakverdeling binnen het team. Deze afspraken geven de onderwijsassistent zelf ook een duidelijk kader. Die laatste bevinding ligt in lijn met recent onderzoek naar strategisch personeelsbeleid in het po (Reezigt e.a., 2019).

Ook een andere taakverdeling, op basis van specialismen, kan volgens de geïnterviewden voor minder werkdruk en meer werkplezier zorgen. Zo krijgt de ICT-expert binnen het team de taken rond digitalisering toebedeeld. Als specialist kan diegene andere leraren ontlasten en hun adviseren hoe ze ICT-vragen kunnen oplossen. Er ontstaat zo meer teamwerk en een cultuur waarin medewerkers van elkaar leren. Voorwaarde is wel dat het team zelf de verdeling van taken en specialismen mag bepalen, op maat en in kleine stappen.

Een zwakke plek kan zijn dat zo'n nieuwe taak- en rolverdeling alleen problemen op de korte termijn bestrijdt. Volgens de geïnterviewde experts helpt het als scholen verder kijken dan één schooljaar: zo kun je rollen en taken doorontwikkelen, waar vervolgens de onderwijskwaliteit van profiteert. Of scholen dit al doen en hoe andere scholen daarvan kunnen leren, zullen we in het vervolg van ons onderzoek nagaan. ■

Zwakke plek lijkt probleembestrijding op de korte termijn

Met medewerking van Perry den Brok en Marianne van Woerkom. In het onderzoek Anders organiseren in po-teams *(Wageningen Universiteit/ Universiteit van Tilburg) volgen dit jaar nog een survey en schoolbezoeken. Nieuws en reacties: zie de gelijknamige LinkedIn-groep.*

Ga voor meer tiplijstjes en bronnen naar didactiefonline.nl.

Extra handen

Hoe kunnen **onderwijsassistenten** je team een stap verder brengen? Tips voor schoolleiders:

- Formuleer een duidelijke visie op hun rol in het curriculum.
- Ondersteun hen met tijd en middelen.
- Zorg dat ze samen met leraren de onderlinge taakverdeling duidelijk afstemmen.
- Luister naar hun ontwikkelwensen en honoreer deze zo veel mogelijk. Stimuleer bijvoorbeeld niet alleen doorstoom naar de pabo, maar ook naar *associate degree*-opleidingen (hbo).
- Maak duidelijk hoe ze kunnen doorgroeien naar hogere schalen. Gebruik hiervoor de voorbeeldfunctieomschrijvingen die als bijlage bij de nieuwe cao zijn verschenen (zie link op didactiefonline.nl).

TIPS