

Dit rapport geeft de belangrijkste resultaten weer van een onderzoek in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen naar de functie van het van het onderwijsondersteunend personeel (OOP) in het basisonderwijs. Onderzocht werd de functie van OOP in het algemeen (onder andere taakhoud, aanstellingsvorm, aanstellingsomvang, plaats waar gewerkt wordt) en in het bijzonder hun taakbesteding en taakbelasting. Het onderzoek vond plaats in 2000 en was ook gericht op het geven van een aanzet tot discussie over mogelijke werkdrukverlagende maatregelen voor OOP. De auteurs doen in dit onderzoeksrapport daarvoor ook enkele aanbevelingen.

Beleidsonderzoek Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit Onderwijspersoneel, nr. 70.

Taakbelasting van OOP in het basisonderwijs

Den Haag, 19 november 2001

Colofon

Auteurs:

Cathalijn van Iperen (B&A Groep)

Sjors Frielink (TNO Arbeid)

Esther Backbier (B&A Groep)

B&A Groep Beleidsonderzoek & -Advies bv

Postbus 829

2501 CV Den Haag

(T) 070 – 302 9500

(F) 070 – 302 9501

e-mail: info@bagroep.nl

http: www.bagroep.nl

TNO Arbeid

Polarisavenue 151

Postbus 718

2130 AS Hoofddorp

(T) 023 – 554 9393

(F) 023 – 554 93941

http: www.arbeid.tno.nl

© Copyright B&A Groep Beleidsonderzoek & -Advies bv 2001.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoudsopgave

Voorwoord

Samenvatting

1. Inleiding

- 1.1 Aanleiding voor het onderzoek
- 1.2 Doel en vraagstelling van het onderzoek
- 1.3 Opbouw van het rapport

2. Onderzoeksmethode

- 2.1 Onderzoeksopzet
 - 2.1.1 Inventarisatie op bestuur- en directieniveau
 - 2.1.2 Inventarisatie op personeelsniveau
- 2.2 Vragenlijst bestuur- en directieniveau
- 2.3 Vragenlijst Werkbelasting OOP BaO
 - 2.3.1 Verwerking van taakbelastingsvragenlijsten

3. Inventarisatie achtergrondinformatie OOP op bestuuen directieniveau

- 3.1 Respons
- 3.2 Achtergrondkenmerken en functies OOP
 - 3.2.1 Geslacht en leeftijd
 - 3.2.2 Functiecategorieën
 - 3.2.3 Leeftijd en functiecategorie
 - 3.2.4 Functiecategorie en taakinhoud
- 3.3 Aantallen personen en wtf
 - 3.3.1 Vergelijking met populatiegegevens
- 3.4 Aspecten van de aanstelling
 - 3.4.1 Aanstellingsvorm
 - 3.4.2 Functiecategorie en salarisschaal
 - 3.4.3 Aanstellingsomvang
 - 3.4.4 Plaats waar OOP werkzaam is
- 3.5 School- en bestuursbeleid in het kader van OOP
 - 3.5.1 Schooldirecties
 - 3.5.2 Schoolbesturen

4. Taakbelasting van het OOP

- 4.1 Deelnemersgroep
 - 4.1.1 Respons
 - 4.1.2 Leeftijd
 - 4.1.3 Functieomschrijving
- 4.2 Taakbelasting: risicofactoren en gevolgen
- 4.3 Belastingsprofiel totale groep OOP-ers
- 4.4 Belastingsprofiel administratieve functies
- 4.5 Belastingsprofiel conciërges
- 4.6 Belastingsprofiel schoonmakers
- 4.7 Belastingsprofiel Onderwijsassistenten
- 4.8 Belastingsprofiel leerlingbegeleiders
- 4.9 Belastingsprofiel Combinatiegroep
- 4.10 Overzicht verschillen tussen functiegroepen
- 4.11 Kwalitatieve aanvullingen

5. Conclusies en aanbevelingen

- 5.1 Conclusies
- 5.2 Aanbevelingen

Literatuur

Voorwoord

Het onderzoek naar de taakbelasting van onderwijsondersteunend personeel is uitgevoerd door het samenwerkingsverband van de onafhankelijke onderzoeksbureaus B&A Groep Beleidsonderzoek en –Advies en TNO Arbeid.

Verschillende personen hebben bijgedragen aan de totstandkoming van het onderzoek. Allereerst willen wij de respondenten bedanken voor hun bereidwilligheid aan het onderzoek deel te nemen.

Daarnaast willen wij onze collega's die aan het onderzoek hebben meegeholpen, bedanken. Vanuit B&A Groep willen wij met name noemen: Catharina Kolar, Karen Groeneveld, Udo Hoeke en Vanessa Vroomans. Vanuit TNO Arbeid zijn dat: Jo Simons en Ruurt van de Berg.

Verder zijn wij de leden van de begeleidingscommissie erkentelijk voor hun inzet en aanbevelingen: dhr. H. Hoefnagel (voorzitter), mw. B. Vriend (OcenW), dhr. Th. Gloude-mans (OcenW), dhr. J. Heijmans (AC), dhr. W. Dresscher (ACOP), dhr. H. Evers (CMHF), mw. A. Bartholomeus (CCOOP), mw. C. Hulscher-Slot (BPCO), dhr. P. van der Laan (BPCO), dhr. E. Hofhuis (BVE Raad), dhr. Visser (ACOP), dhr. H. Nijkamp (ABC), dhr. H. Nentjes (VBKO) en mw. S. Schouten (VOS/ABB).

Tot slot willen wij op deze plaats aangeven dat wij met veel enthousiasme aan het onderzoek gewerkt hebben.

Den Haag Hoofddorp

Esther Backbier Sjors Frielink

(Projectleider B&A Groep) (Projectleider TNO Arbeid)

Samenvatting

–

Dit rapport is het eindproduct van het onderzoek dat in 2001 door B&A Groep en TNO Arbeid in opdracht van het ministerie van OC&W en de onderwijsbonden is uitgevoerd naar de taakbelasting van onderwijsondersteunend personeel in het basisonderwijs.

Onderzoeksmethode

Het onderzoek bestond uit twee fasen: een inventariserend onderzoek op bestuurs- en directieniveau en een onderzoek naar taakbelasting op personeelsniveau. Allereerst zijn wij begonnen met de inventarisatie onder schoolbesturen en schooldirecties. Door middel van een telefonische enquête hebben wij achtergrondinformatie over de samenstelling van de groep OOP-ers in het basisonderwijs ingewonnen. De respons op de telefonische enquête lag bij de schooldirecties op 57 procent en bij de schoolbesturen op 32 procent.

Bij het onderzoek naar de taakbelasting van OOP-ers op personeelsniveau hebben wij een schriftelijke vragenlijst gebruikt die is opgesteld op basis van de NOVA-WEBBA. De OOP-ers zijn via hun schooldirecties of schoolbesturen benaderd om deel te nemen aan het onderzoek. De respons op de verstuurdde vragenlijsten was 29 procent.

Inventarisatie op directie en bestuursniveau

Uit de verkregen antwoorden van vertegenwoordigers van schoolbesturen en schooldirecties op vragen naar de achtergrondkenmerken van OOP-ers kwam naar voren dat het merendeel van de OOP-ers in het basisonderwijs vrouw is en dat het merendeel van de OOP-ers tussen de 35 en de

54 jaar oud.

Uit de inventarisatie over de functies en aanstellingsvormen bleek dat meer dan de helft van de OOP-ers werkzaam is in de functiecategorie beheer en onderhoud. Verder kwam naar voren dat bijna evenveel OOP-ers een gesubsidieerde aanstelling hebben als een reguliere aanstelling. Ook bleek dat het merendeel van de OOP-ers op één locatie werkzaam is.

Tot slot is uit de inventarisatie naar voren gekomen dat minder dan eenderde van de schooldirecties beleid voert dat gericht is op het OOP. Minder dan eenderde van de schoolbesturen stimuleert de scholen die onder hen vallen om beleid gericht op het OOP te voeren.

Inventarisatie op personeelsniveau

Het verkregen (taak)belastingsprofiel van de gemiddelde OOP-er laat een divers beeld van deze speciale functiegroep in het basisonderwijs zien. De OOP-ers bleken op sommige aspecten in positieve zin en op andere aspecten in negatieve zin te verschillen van functies in een landelijk referentiebestand.

Het belastingprofiel van de OOP-er is allereerst gunstig omdat aan de gemiddelde OOP-er niet te hoge taakeisen worden gesteld. Verder krijgen zij minder moeilijk werk voorgeschoteld en zijn de regelproblemen minder hoog dan bij andere functies in Nederland. Daarnaast heeft de gemiddelde OOP-er meer autonomie in zijn/haar functie en is de sfeer op het werk beter dan elders. Tot slot heeft de OOP-er het gevoel dat de informatievoorziening goed is en ervaart hij/zij minder emotionele belasting dan werknemers in andere functies.

Naast de gunstige aspecten van het belastingprofiel van de OOP-ers zijn er ook ongunstige aspecten. Allereerst zijn de OOP-ers gemiddeld te hoog opgeleid voor hun functie en hebben zij minder mogelijkheden tot het ontwikkelen van vakmanschap dan elders. Daarnaast heeft de OOP-er in het algemeen het gevoel minder goed beloond te worden dan werknemers in andere functies. De minder goede contactmogelijkheden vormen een vierde aspect dat ongunstig is voor de taakbelasting. Tot slot voert de gemiddelde OOP-er minder organiserende taken uit en heeft hij/zij een minder volledige functie dan andere werknemers.

Conclusies en aanbevelingen

De functie van de gemiddelde OOP-er in het basisonderwijs is te omschrijven als een functie met *lage eisen en weinig mogelijkheden*. Met andere woorden, OOP-ers hebben veelal niet uitdagende banen. Zo zijn de taakeisen en regelproblemen laag; veel OOP-ers hebben het gevoel overgekwalificeerd te zijn voor hun functie. Daarnaast bieden de functies weinig leer- en ontwikkelingsmogelijkheden.

Van emotionele uitputting is bij de gemiddelde OOP-er geen sprake. Mogelijke verklaringen hiervoor zijn dat de sfeer op de werkvloer goed is en dat de OOP-ers goed geïnformeerd worden. Deze sociale steun kan als stressverlagende factor werken.

Op basis van de bevindingen uit het onderzoek pleiten wij ervoor om meer aandacht te schenken aan de functiekwiteit van OOP-ers in het basisonderwijs. Hierbij denken wij aan twee aspecten: allereerst het verrijken van de inhoud van de functie en daarnaast het versterken van de positie van de OOP-ers in het team.

Als concrete aanbeveling stellen wij dat OOP-ers bepaalde taken van schoolleiders en leerkrachten kunnen overnemen en derhalve hun takenpakket kunnen uitbreiden. Uit onderzoek, en vanuit praktijkverhalen, blijkt dat leerkrachten en schoolleiders overlopen van het werk. Daarnaast komt uit ons onderzoek naar voren dat OOP-ers vinden dat ze te hoog zijn opgeleid voor hun huidige functie.

Het is belangrijk dat er, naast verruiming van het takenpakket, ook aandacht komt voor meer zeggenschap voor de OOP-ers binnen het team. Alleen het uitvoeren van extra taken zonder de zeggenschap die daarbij hoort, kan namelijk alsnog leiden tot negatieve consequenties zoals bijvoorbeeld emotionele uitputting.

1. Inleiding

–

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

De werkdruk in de onderwijssector is de laatste jaren een punt van zorg. Door een scala van ontwikkelingen –op onderwijskundig, bestuurlijk en maatschappelijk vlak- is er binnen scholen de afgelopen tijd veel veranderd. Niet alleen de directie en onderwijsgevend personeel hebben in de uitvoering van hun functie met deze ontwikkelingen te maken, ook de functies van het onderwijsondersteunend personeel zijn aan veranderingen onderhevig. Dat de aard en omvang van deze veranderingen bijdragen aan een hoog ervaren werkdruk is derhalve voor te stellen.

In de onderhandelingen voor de CAO 1999-2000 is afgesproken dat er aan het probleem van de werkdruk de komende jaren ruim aandacht wordt besteed. Dit heeft geresulteerd in de CAO-afspraken de taakbelasting en werkdruk per sector te onderzoeken en te analyseren. In het kader van deze CAO-afspraken heeft het samenwerkingsverband B&A Groep en TNO Arbeid in het kalenderjaar 1999 een onderzoek uitgevoerd naar de werkbelasting van het OOP in het speciaal en het voortgezet onderwijs. Daarnaast is in het jaar 2000 een onderzoek naar de taakbesteding en taakbelasting onder leerkrachten gestart.

1.2 Doel en vraagstelling van het onderzoek

Het onderzoek naar de taakbelasting van het onderwijsondersteunend personeel (hierna: OOP) in het basisonderwijs heeft tot doel “op grond van een helder beeld van de mate waarin werkdruk door OOP wordt ervaren en van de werkdrukoorzaken, een verdere discussie in het georganiseerd overleg mogelijk te maken over eventuele werkdrukverlagende maatregelen”. Deze doelstelling resulteert in het gegeven dat het onderzoek enerzijds inzicht dient te verschaffen omtrent de functie van het OOP in het algemeen (onder andere taakinhoud, aanstellingsvorm, aanstellingsomvang, plaats waar gewerkt wordt) en de taakbelasting van het OOP in het bijzonder, anderzijds dient het onderzoek gericht te zijn op het geven van een aanzet tot discussie over mogelijke werkdrukverlagende maatregelen.

Gegeven de doelstelling van het onderzoek staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

- In welke mate is bij onderwijsondersteunend personeel sprake van overmatige taakbelasting/werkdruk?
- Wat zijn de oorzaken van de (te hoge) taakbelasting/werkdruk?
- Op welke wijze kan de taakbelasting/werkdruk onder het OOP vermindert worden?

1.3 Opbouw van het rapport

In hoofdstuk 2 presenteren wij de onderzoeksmethode, waarbij wij met name ingaan op de manier waarop contact is gelegd met besturen en scholen en op de gebruikte vragenlijsten. In hoofdstuk 3 bespreken wij de achtergrondkenmerken van het OOP naar aanleiding van onze inventarisatie op bestuur- en directieniveau. In hoofdstuk 4 presenteren wij onze bevindingen uit de vragenlijst voor medewerkers. Tenslotte maken wij in hoofdstuk 5 de balans op: in welke mate is bij het OOP sprake van overmatige taakbelasting en wat zijn de oorzaken van de taakbelasting. In dit laatste hoofdstuk formuleren wij tot slot enkele aanbevelingen voor werkdrukverlagende maatregelen.

2. Onderzoeksmethode

2.1 Onderzoeksopzet

Om recht te doen aan de onderzoeksvragen is het onderzoek kwantitatief van aard. Het onderzoek is opgesplitst in twee fasen. Ten eerste hebben wij op het niveau van schoolbesturen en schooldirecties achtergrondinformatie over de functies van het OOP geïnventariseerd. Ten tweede hebben wij op personeelsniveau de werkdruk/taakbelasting onderzocht.

2.1.1 Inventarisatie op bestuur- en directieniveau

Om een representatief onderzoek te kunnen doen, moesten zowel kleine, middelgrote en grote schoolbesturen worden benaderd. Via Cfi hebben wij een bestand gekregen met alle schoolbesturen. Voor de steekproeftrekking hebben we eerst alle basisschoolbesturen in dit bestand verdeeld naar vier klassen van bestuursomvang. We hebben onderscheid gemaakt naar zogenaamde 'eenpitters' (één school hoort bij één bestuur) en 'meerpitters' (onder één bestuur vallen meerdere scholen). De groep meerpitters hebben wij verder verdeeld in meerpitters waar twee tot vijf scholen onder vallen (klasse 2), meerpitters waar vijf tot tien scholen onder vallen (klasse 3) en meerpitters met meer dan tien scholen (klasse 4).

Na de indeling van de scholen naar klassen van bestuursomvang hebben wij een gestratificeerde random steekproef getrokken. Bij het bepalen van de omvang van de steekproef per klasse, is rekening gehouden met de verdelingen in de scholenpopulatie. De bruto steekproef aantallen zagen er als volgt uit:

- Klasse 1 (1 school per bestuur): 350 schooldirecties
- Klasse 2 (2-5 scholen per bestuur): 210 schoolbesturen
- Klasse 3 (5-10 scholen per bestuur): 100 schoolbesturen
- Klasse 4 (meer dan 10 scholen per bestuur): 75 schoolbesturen

De eerste stap bij het benaderen van de schoolbesturen en -directies uit de steekproef was de schoolbesturen en -directies op de hoogte te stellen van het onderzoek en hen te vragen deel te nemen aan het onderzoek. In het kader van deze benadering hebben wij de schoolbesturen en -directies een aankondigingsbrief, opgesteld door de opdrachtgever, en een vragenlijst toegestuurd. Achterliggende gedachte bij het vooraf versturen van de vragenlijst was dat de respondenten wisten wat van hen verwacht werd en dat zij zich konden voorbereiden op de vragen die telefonisch aan hen zouden worden gesteld.

Nadat de 'aankondigingspakketten' verstuurd waren, hebben wij telefonisch contact opgenomen met de schoolbesturen en -directies uit onze steekproef. Tijdens deze telefonische ronde hebben wij de schoolbesturen en -directies gevraagd of zij bereid waren hun medewerking te verlenen aan het onderzoek. Aan de respondenten die hierop positief hadden geantwoord, hebben wij gevraagd of zij direct, dan wel op een later tijdstip, de vragen van de toegestuurde vragenlijst telefonisch wilden beantwoorden. Verder hebben wij gevraagd of de respondenten wilden helpen bij het benaderen van OOP-ers voor het vervolg van het onderzoek. Indien de respondenten hiertoe bereid waren, hebben wij hen een pakket met vragenlijsten toegestuurd, die zij onder de onderwijsondersteunende personeelsleden konden verspreiden.

Het is belangrijk te vermelden dat wij in het contact met de schooldirecties en -besturen verteld hebben dat het onderzoek zich niet op alle OOP-ers richt. Uitgelegd is, dat alleen de OOP-ers die in dienst zijn van de school of het bestuur en OOP-ers met een ID-baan het 'onderwerp' van onderzoek zijn.

2.1.2 Inventarisatie op personeelsniveau

Zoals hierboven vermeld zijn de OOP-ers via hun schoolbestuur of -directie benaderd voor deelname aan het onderzoek naar taakbelasting van het OOP in het basisonderwijs. Indien een OOP-er bereid was deel te nemen aan het onderzoek kreeg hij/zij een 'onderzoekspakketje' uitgereikt door de vertegenwoordiger van het schoolbestuur of -directie. Dit 'onderzoekspakketje' bestond uit een brief van de opdrachtgever, een aankondigingsbrief van het samenwerkingsverband B&A Groep en TNO Arbeid en een vragenlijst over taakbelasting.

2.2 Vragenlijst bestuur- en directieniveau

In het onderzoek naar taakbelasting van OOP in het basisonderwijs is een vragenlijst ontwikkeld voor het bestuurs- of directieniveau. Van deze vragenlijst zijn twee versies gemaakt: een versie ter beantwoording door schooldirecties (in het geval van eenpitters) en een versie ter beantwoording door schoolbesturen (in het geval van meerpitters).

De vragenlijst verschaft inzicht omtrent de functies van het OOP in het algemeen. In de vragenlijst zijn de volgende aspecten over het OOP bevraagd:

- Geslacht
- Leeftijd
- Maximalschaal (slechts bevraagd bij meerpitters)
- Functiecategorie (administratie & organisatie; beheer & onderhoud; lesondersteuning; overige)
- Taakinhoud
- Aanstellingsvorm (regulier of op subsidiebasis)
- Aanstellingsomvang (aantal Wtf)
- Plaats waar gewerkt wordt (op één school; bij het schoolbestuur; op meerdere scholen)

2.3 Vragenlijst Werkbelasting OOP BaO

Om de werkbelasting van OOP-ers in het Basisonderwijs te onderzoeken is een vragenlijst samengesteld. Voor die vragenlijst is gebruik gemaakt van onderdelen uit een vragenlijst die al veel gebruikt is en waarvan referentiegegevens bekend zijn (de NOVA-WEBBA vragenlijst). De vragenlijst is ook gebruikt bij het onderzoek naar taakbelasting van het OOP in het (S)VO (Simons, Backbier, Grundeman, Hoffius, 1999). Daarnaast zijn er vragen gesteld over:

- de personalia (geslacht en leeftijd)
- de functietypering (administratief, beheer / onderhoud, lesondersteunend of anders)
- het type aanstelling (vast, tijdelijk of ID)
- de salariëring
- de ervaring in de huidige functie en bij de huidige werkgever
- de aanstellingsomvang (fulltime, parttime)
- de mate waarin overgewerkt wordt

De oorspronkelijke NOVA-WEBA vragenlijst is aangepast aan de doelgroep, waar gevraagd werd naar de organisatie is dat vervangen door de school, verwijzingen naar klanten zijn vervangen door leerlingen etc. In de vragenlijst zijn ook sommige onderwerpen hernoemd om verwarring te voorkomen bij de doelgroep die qua opleidingsniveau zeer breed is, van ongeschoold tot universitair. Vooral voor de laag geschoolde groep is het taalgebruik en zijn sommige koppen in de vragenlijst aangepast en van een toelichting voorzien. De itemteksten zijn daarbij niet inhoudelijk gewijzigd.

De vragen over taakbelasting vallen uiteen in de volgende onderwerpen:

Vragen over de hoeveelheid werk en over problemen in het werk:

- taakeisen (in de vragenlijst 'werkhoeveelheid' genoemd): vragen over de hoeveelheid werk, het werktempo en voldoende tijd voor alle taken.
- regelproblemen (ook onder de titel 'werkhoeveelheid' gevraagd): vragen over verstotingen in het werk en over afhankelijkheden van voorlopende of nakomende bewerkingen / collega's.

Hoge taakeisen en/of veel regelproblemen zijn een risicofactor voor en hoge taakbelasting, vooral wanneer er tegenover veel en lastig werk weinig mogelijkheden zijn om voorkomende problemen zelfstandig of met collega's op te lossen. Over de mogelijkheden om problemen in het werk op te lossen gaan de volgende vragensets.

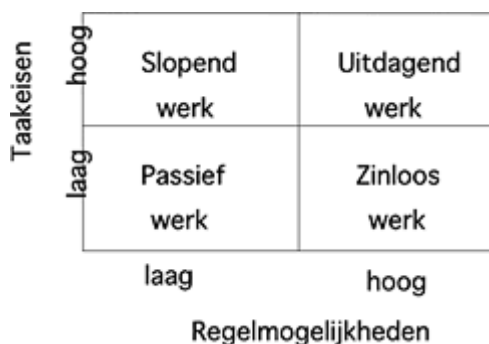
Vragen over mogelijkheden om problemen in het werk op te lossen:

- autonomie (in de vragenlijst zelfstandigheid genoemd): vragen naar de mate waarin de medewerker zelfstandig problemen in het werk kan oplossen (zelfstandige beslissingsruimte).
- contactmogelijkheden (in de vragenlijst contact met anderen genoemd): vragen naar de mogelijkheden om problemen in het werk met collega's of met een leidinggevende op te lossen
- organiserende taken (in de vragenlijst 'organisatie van het werk' genoemd): vragen over mogelijkheden om werkproblemen in werkoverleg of in overleg met andere afdelingen op te lossen.

Met deze vragensets worden de drie verschillende soorten van regelmogelijkheden bevraagd. Bij hoge taakeisen en/of veel regelproblemen zijn ook royale regelmogelijkheden nodig om te voorkomen dat problemen voor de medewerker onoplosbaar worden, wat tot werkdruk leidt en een bron van werkstress kan zijn.

De vragen over de hoeveelheid werk en problemen in het werk en over de regelmogelijkheden in het werk zijn gestoeld op de theorie van Karasek over risico's voor werkstress. Hier volgt een korte toelichting op die theorie. Uit het onderzoek van Karasek (en vele anderen) blijkt dat er vooral risico's voor de gezondheid zijn als hoge eisen in het werk gepaard gaan met weinig / onvoldoende mogelijkheden in de functie om aan deze eisen te voldoen. Hij stelt dat het niet zo zeer de hoge eisen zijn die tot stress leiden, maar vooral het gebrek aan oplossingen om aan die eisen te voldoen. Op basis van zijn onderzoek komt hij tot een vierdeling van typen functies: functies met hoge of lage taakeisen gecombineerd met functies met hoge of lage regelmogelijkheden. Iedere combinatie staat voor een specifiek type werk. In figuur 2.1 staat dit model weergegeven.

Figuur 2.1 Karasek's model voor werkstressrisico's



Slopend werk blijkt een belangrijke risicofactor voor werkstress te zijn omdat het te veel vraagt van de medewerker. Aan de andere kant is zinloos

werk ook belastend, maar nu juist omdat het *te weinig* vraagt van de medewerker. Er is in dit soort functies, net zoals bij passief werk, te weinig om te leren, er is te weinig ontwikkeling mogelijk. De les die uit dit model te trekken valt, is, dat functies die slopend zijn uitdagend gemaakt kunnen worden door er regelmogelijkheden aan toe te voegen. Dit liever dan dat alleen de taakeisen in die functies te verlagen waardoor het werk passiever wordt. Ook voor passief werk geldt dat meer regelmogelijkheden het werk uitdagender kunnen maken, maar er is dan ook ruimte voor hogere taakeisen.

Een factor die werkstress kan voorkomen is sociale steun. Als een medewerker op het gebied van werkstress een risicovolle functie heeft in combinatie met weinig sociale steun op het werk of thuis, dan leidt dat snel tot stressklachten. Medewerkers in een soortgelijke functie, maar dan in een omgeving (werk of thuis) die veel ondersteuning biedt hebben minder kans op klachten.

Vragen over de samenstelling van de functie:

- functievolligheid: vragen of er naast uitvoerende taken ook voorbereidende en/of organiserende taken in de functie aanwezig zijn.
- moeilijkheidsgraad: vragen over de mate waarin concentratie, aandacht en het onthouden van informatie van belang zijn in het werk.
- emotionele belasting (in de vragenlijst lastige of moeilijke situaties genoemd): vragen over de confrontatie met agressie, geweld en discriminatie of met dood en ziekte in het werk.

Het is prettig als men in een functie naast het uitvoerende werk ook een rol heeft in het nadenken over de manier het werk wordt uitgevoerd, een functie met alleen uitvoerende taken (denk aan de lopende band) geldt als risico voor werkstress. Hetzelfde geldt voor moeilijke taken: als een functie alleen moeilijke taken bevat en geen herstelmomenten heeft in de vorm van routinematige taken dan maakt dat een functie zwaarder. Ook veel emotionele belasting in het werk geldt als risico voor werkstressklachten.

Vragen over andere mogelijke risico's voor een hoge taakbelasting of werkstress:

- informatievoorziening (in de vragenlijst informatie genoemd): vragen over of men voldoende informatie krijgt om mee te werken maar ook vragen over feedback over het eigen functioneren en over het functioneren van de school.
- opleiding en ervaring: vragen naar de aansluiting van opleiding en ervaring met de huidige functie.
- beloning en werkzekerheid: vragen naar hoe men de beloning in het werk ervaart en over de zekerheid van werk / promotie in toekomst.
- tijdsautonomie (in de vragenlijst tijdsindeling genoemd): vragen over de mate waarin men zelfstandig de eigen werktijd kan plannen en indelen.
- leiding en collega's (in de vragenlijst 'sfeer op het werk' genoemd): vragen over de onderlinge verhoudingen, met collega's en met de leidinggevende

Goede informatie om mee te werken en ook feedback op het eigen functioneren en dat van de organisatie zijn onmisbaar voor een goede uitoefening van de functie. Een slechte aansluiting tussen opleiding of ervaring en de functie kan tot stressklachten leiden, door overbelasting als de functie te zwaar is, maar ook door onderbelasting in het geval van overkwalificatie voor de functie. Een volgende mogelijke stressfactor ontstaat als men de beloning en het perspectief in het werk als onvoldoende ervaart. Als laatste geldt natuurlijk dat een slechte onderlinge sfeer op het werk, met weinig sociale steun, tot vele problemen kan leiden waarmee het een belangrijke risicofactor voor werkstress is.

Een aantal vragen zijn toegevoegd over de lichamelijke belasting in het werk. Deze vragen zijn specifiek voor het OOP gemaakt en ook al gebruikt in het (S)VO onderzoek. Er zijn van deze vragen geen referentiegegevens bekend.

- lichamelijke belasting: vragen over werken in ongemakkelijke houdingen, over zwaar en inspannend werk, over beeldschermwerk en over vermoeidheid.

Ook is een set vragen opgenomen over de mogelijke effecten van taakbelasting, een vragenset over emotionele uitputting. Emotionele uitputting is één van de drie kenmerken van burnout (samen met verlaagde zelfwaardering en depersonalisatie ten opzichte van het werk), wat als een belangrijke uiting van werkstress wordt gezien.

- emotionele uitputting (in de vragenlijst geestelijke vermoeidheid genoemd): vragen over de mate van 'opgebrand' zijn, over het gevoel 'aan het eind van uw Latijn' te zijn.

De vragenlijst kent natuurlijk ook een mogelijkheid voor aanvullingen door middel van een laatste, open vraag.

2.3.1 Verwerking van taakbelastingsvragenlijsten

De gegevens uit de vragenlijst zijn als volgt verwerkt. Van de vragensets die uit de NOVA-WEBBA zijn gebruikt is een somscore tussen 0 en 1 berekend. Een hoge somscore duidt altijd op een ongunstige situatie, op een risico. De gemiddeld somscores voor de NOVA-WEBBA schalen zijn vergeleken met de scores van een referentiebestand van 11000 personen (uit 1998), afkomstig uit alle sectoren van werkend Nederland, met uitzondering van het onderwijs en de overheid. De somscores voor emotionele belasting en leiding en collega's zijn vergeleken met een

referentiebestand van 1602 personen (uit 1993), deze schalen kwamen niet in de vragenlijsten met de 11000 deelnemers voor.

Voor de hele onderzoeksgroep en voor subgroepen daarbinnen (verschillen in functies) zijn zogenaamde belastingsprofielen gemaakt. Dat zijn grafieken waarin de afwijking ten opzichte van de referentiegroepen is weergegeven. Dit zijn dezelfde soort grafieken als in het rapport over werkbelasting bij OOP in het (S)VO zijn gebruikt. De verschillen tussen de somscores en de referentiegegevens zijn getoetst op statistisch significante verschillen (met een alfa van 0,05). Significante verschillen zijn weergegeven door de naam van de schaal **vet** te maken.

Voor de vragen over lichamelijke belasting zijn geen referentiegegevens bekend. Daarom konden deze niet in de belastingsprofielen worden opgenomen. Over de lichamelijke belasting is daarom apart gerapporteerd.

De term OOP is een verzamelbegrip voor een enorme variëteit aan functies. Daarom is in de vragenlijst uitgebreid het type functie bevestigd. Er zijn vier hoofdcategorieën onderscheiden (administratief en organisatie, beheer en onderhoud, lesondersteuning en overig) die ieder weer subcategorieën hadden. In de analyse zijn op basis van de aantallen respondenten per (sub)categorie en de vergelijkbaarheid van functies 6 functiegroepen onderscheiden: administratieve functies, conciërges, schoonmakers, onderwijsassistenten, leerlingbegeleiders en een groep met medewerkers met een combinatie van deze functies.

3. Inventarisatie achtergrondinformatie OOP op bestuur- en directieniveau

In dit hoofdstuk presenteren wij de belangrijkste resultaten die voortvloeien uit de analyses van de vragenlijsten op bestuur- en directieniveau. Wij gaan allereerst in op de respons. Vervolgens komen de achtergrondkenmerken van het OOP, de taakinhoud, de aanstellingsvorm, de aanstellingsomvang en de plaats waar het OOP werkzaam is aan bod. Tot slot beschrijven wij het school- en bestuursbeleid in het kader van het OOP.

3.1 Respons

Bij het telefonisch benaderen van de schoolbesturen/directies uit onze steekproef bleek al snel dat het bestand van het CFI niet volledig en actueel was. De onvolledigheid van dit bestand leidde er toe dat het benaderen van de schoolbesturen en –directies enigszins moeizaam verliep. Vanwege de beoogde einddatum van het onderzoek en de aanvang van de zomervakantie moesten wij begin juli stoppen met het benaderen van nog meer schooldirecties en besturen.

In de benaderingsperiode hebben wij 203 schooldirecties en 123 schoolbesturen bereid gevonden aan het onderzoek deel te nemen. De respons kwam daarmee uit op respectievelijk 57 en 32 procent van de door ons benaderde steekproef.

Hierbij merken we nog op dat sommige schoolbesturen niet mee wilden werken aan het onderzoek. Zij raadde ons aan zelf contact op te nemen met de directies van de scholen die onder hun bestuur vielen. Indien de directies van die scholen aan het onderzoek mee wilden werken, dan zijn zij verder hetzelfde behandeld als de schooldirecties van de zogenaamde eenpitters. In totaal zijn dit 49 schooldirecties geweest.

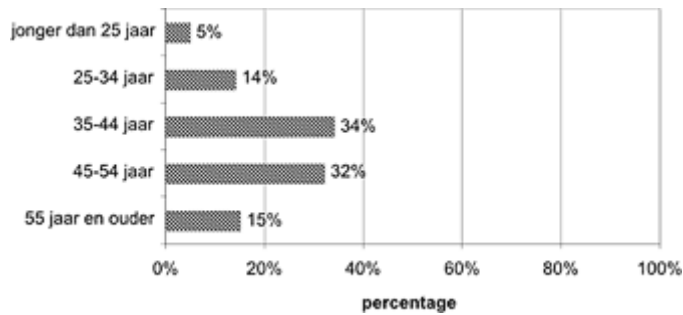
3.2 Achtergrondkenmerken en functies OOP

3.2.1 Geslacht en leeftijd

In het kader van het onderzoek naar de taakbelasting van het OOP in het basisonderwijs zijn wij allereerst geïnteresseerd in de achtergrondkenmerken (geslacht en leeftijd) van het OOP. Aan vertegenwoordigers van het schoolbestuur en –directie hebben wij daarom gevraagd hoeveel mannen en hoeveel vrouwen op hun school of onder hun bestuur werkzaam zijn. De respondenten die antwoord op deze vraag hebben gegeven (95%), stellen dat het grootste deel van de OOP-ers van het vrouwelijke geslacht is: namelijk 71 procent van de OOP-ers is vrouw en 29 procent van de OOP-ers is man.

Aan de respondenten is verder gevraagd of zij de leeftijd van de OOP-ers konden opgeven.

Figuur: 3.1 Leeftijdverdeling van de OOP-ers (volgens opgave directies & besturen)



Uit het figuur blijkt dat het merendeel van de OOP-ers tussen de 35 en de 54 jaar oud is. Vijf procent van de OOP-ers is jonger dan 25 jaar en 14 procent is tussen de 25 en de 34 jaar oud. Daarnaast is eenderde van de OOP-ers (34%) tussen de 35 en de 44 jaar oud en eveneens eenderde van de OOP-ers (32%) bevindt zich in de leeftijdscategorie van 45 tot 54 jaar. Tot slot is 15 procent van de OOP-ers 55 jaar of ouder.

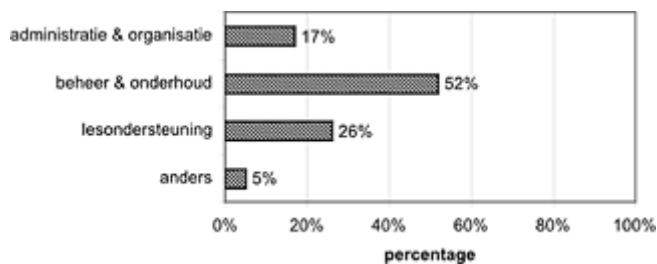
Wanneer wij kijken naar een mogelijk verband tussen de leeftijd van de OOP-ers en het geslacht, komt naar voren dat mannelijke OOP-ers relatief het vaakst in de hogere leeftijdscategorieën vallen: meer dan vier op de vijf mannelijke OOP-ers (83%) is 45 jaar of ouder.

3.2.2 Functiecategorieën

Aan de respondenten is gevraagd in welke functiecategorie de OOP-ers die onder hun bestuur vallen, werkzaam zijn.

Zoals in figuur 3.2 is te zien, is meer dan de helft van de OOP-ers (52%) werkzaam in de functiecategorie beheer en onderhoud. Daarnaast heeft ongeveer een kwart van de OOP-ers (26%) een lesondersteunende functie. Zeventien procent van de OOP-ers is werkzaam in de functiecategorie administratie en organisatie. Tot slot heeft vijf procent van de OOP-ers een andere functie dan de hierboven beschreven functiecategorieën. Een deel van de OOP-ers die een andere functie hebben, heeft bovenstaande functiecategorieën in zijn/haar functie gecombineerd. Daarnaast werd de functie ouderbetrokkenheid (de voormalige buurtmoeders) als andere functie genoemd^[1]. Ook kwam computerondersteuning en beleidsmedewerker voor als functie van OOP-ers.

Figuur 3.2 Verdeling van OOP-ers over vier functiecategorieën (volgens opgave van directies & besturen)



3.2.3 Leeftijd en functiecategorie

We zijn nagegaan of er een relatie bestaat tussen de leeftijd van de OOP-ers en de functiecategorie waarin zij werkzaam zijn. Het blijkt dat OOP-ers tot 25 jaar in verhouding het vaakst (57%) een functie als lesondersteuner vervullen. OOP-ers van 55 jaar of ouder zijn relatief het vaakst (75%) werkzaam in de functiecategorie beheer en onderhoud.

3.2.4 Functiecategorie en taakhoud

Aan de vertegenwoordigers van de schooldirectie en –bestuur hebben wij tevens gevraagd wat tot het takenpakket van de OOP-ers behoort. Bij deze vraag konden de respondenten meerdere antwoorden geven. Uit de antwoorden kwam naar voren dat de taken van OOP-ers werkzaam in de functiecategorie administratie en organisatie grotendeels bestaan uit: het bijhouden van de administratie (45%), receptioniste/telefoniste (27%) en het beheer van het secretariaat (26%).

Het takenpakket van OOP-ers werkzaam in de functiecategorie beheer en onderhoud bestaat met name uit: schoonmaakwerkzaamheden (61%), het verrichten van onderhoud- en reparatiewerkzaamheden (55%) en het verrichten van technische werkzaamheden (49%).

Voor OOP-ers werkzaam in lesondersteunende functies bestaat het takenpakket voornamelijk uit: het assisteren van onderwijspersoneel in de klas (43%) en het begeleiden van leerlingen met leerachterstand (31%).

3.3 Aantallen personen en wtf

Aan de respondenten op directie en bestuursniveau hebben we gevraagd aan te geven wat voor hun school/scholen de verdeling van OOP-ers is

over de verschillende functiecategorieën. Het aantal personen en het totaal Wtf per functie hebben wij in de volgende tabel weergegeven.

Tabel 3.1 Verdeling OOP over functiecategorieën (volgens opgave van directies & besturen).

Funcatiecategorie	Funcatieomschrijving	Aantal personen	Totaal Wtf
Administratief werk	<i>Medewerker administratie</i>	191	66,2265
	<i>Medewerker secretariaat</i>	32	11,1221
	<i>Medewerker personeelszaken</i>	16	8,1000
	<i>Medewerker salarisadministratie</i>	9	5,0000
	<i>Medewerker financieel</i>	12	5,0000
	<i>Medewerker bibliotheek/mediatheek</i>	6	1,2000
	<i>Telefonist/receptionist</i>	18	4,9000
Beheer en onderhoud	<i>Conciërge</i>	341	202,3639
	<i>Beheerder</i>	6	2,9495
	<i>Assistent-beheerder</i>	44	6,5000
	<i>Technicus</i>	4	3,0000
	<i>Technisch assistent</i>	8	3,0000
	<i>Schoonmaker</i>	364	40,4421
	<i>Huishoudelijk medewerker</i>	12	7,0000
	<i>Medewerker huishoudelijke dienst of toezichthouder</i>	13	11,1221
Lesondersteuning of leerling-begeleiding	<i>Lesassistent</i>	150	67,2643
	<i>Onderwijsassistent</i>	207	72,2436
	<i>Schoolmaatschappelijk werker of maatschappelijk deskundige</i>	21	2,3806
	<i>Orthopedagoog of psycholoog</i>	12	2,9000
	<i>Pedagogisch assistent of psychologisch assistent</i>	4	0,1200
	<i>Ergotherapeut of fysiotherapeut</i>	6	0,2000
	<i>Logopedist of akoupedist</i>	31	6,3063
	<i>Speltherapeut of creatieve therapeut</i>	8	2,5653
	<i>Audioloog</i>	0	0
	<i>Medisch specialist</i>	4	0,1000
	<i>Instructeur mobiliteit</i>	0	0

Uit bovenstaande tabel komt naar voren dat bij de functie categorie administratief werk, de functie medewerker administratie door de meeste personen wordt uitgevoerd. Bij de functie categorie beheer en onderhoud zijn de meeste personen werkzaam als conciërge en schoonmaker. Opvallend hierbij is dat er weliswaar veel personen als schoonmaker werkzaam zijn, maar dat zij in verhouding weinig uren per week werken. Tot slot hebben de meeste OOP-ers die werkzaam zijn in de functie categorie lesondersteuning of leerlingbegeleiding een functie als onderwijsassistent. Daarnaast zijn veel personen werkzaam als lesassistent. Als wij echter naar het gemiddelde Wtf per OOP-er kijken, blijkt dat OOP-ers bij de functie lesassistent meer uren per week werken dan OOP-ers werkzaam als onderwijsassistent.

3.3.1 Vergelijking met populatiegegevens

Wij hebben de resultaten uit de tabel vergeleken met de gegevens die beschikbaar zijn uit het onderzoek van ITS/Regioplan^[2] om na te gaan of de resultaten representatief zijn voor de populatie. Uit de vergelijking komt allereerst naar voren dat het aantal personen dat werkzaam is binnen de functie categorie administratief werk in de twee onderzoeken op een vergelijkbaar niveau ligt. Opvallend hierbij is echter wel dat het gemiddeld aantal fte binnen deze functie categorie in ons onderzoek op een lager niveau ligt dan in het onderzoek van ITS/Regioplan.

Ten tweede blijkt uit de vergelijking dat in ons onderzoek meer OOP-ers conciërge zijn en minder OOP-ers de functie schoonmaker uitvoeren dan in het onderzoek van ITS/Regioplan. Ook het gemiddeld aantal fte bij de functie schoonmaker verschilt in de twee onderzoeken. In ons onderzoek ligt het gemiddeld aantal fte per schoonmaker namelijk op een lager niveau dan in het onderzoek van ITS/Regioplan. Het gemiddeld aantal fte per conciërge ligt echter wel op een vergelijkbaar niveau.

Ten derde komt naar voren dat er in ons onderzoek meer OOP-ers werkzaam zijn als lesassistent of onderwijsassistent dan in het onderzoek van ITS/Regioplan. Het gemiddeld aantal fte per medewerker ligt hierbij wel op een vergelijkbaar niveau.

De bovengenoemde verschillen tussen de resultaten van de twee onderzoeken zijn echter te verklaren. Allereerst is het onderzoek van ITS/Regioplan twee jaar eerder uitgevoerd dan ons onderzoek. Verschillen in de onderzoekspopulatie zijn daarom niet onwaarschijnlijk. Daarnaast is in het onderzoek van ITS/Regioplan onderscheid gemaakt tussen (voormalige) Melkertbanen en de overige functiegroepen. In ons onderzoek zijn OOP-ers met een ID-baan echter onderverdeeld in de verschillende functiegroepen waarin zij werkzaam zijn.

3.4 Aspecten van de aanstelling

3.4.1 Aanstellingsvorm

Naast achtergrondinformatie van het OOP en informatie over de taakhoud van de functies waarin OOP-ers werkzaam zijn, waren wij ook geïnteresseerd in de aanstellingsvorm van het OOP. Wij hebben hierbij alleen gekeken naar de OOP-ers die regulier zijn aangesteld of die een ID baan hebben. De overige aanstellingsvormen hebben wij bij onze analyses buiten beschouwing gelaten.

Aan de vertegenwoordigers van de schooldirectie en –bestuur hebben wij gevraagd op welke wijze de OOP-ers die op hun school/scholen in dienst zijn, aangesteld zijn. Uit de antwoorden van de respondenten komt naar voren dat bijna evenveel OOP-ers gesubsidieerd zijn aangesteld als OOP-ers die regulier zijn aangesteld: 49 procent van de OOP-ers heeft een gesubsidieerde aanstelling en 51 procent van de OOP-ers heeft een reguliere aanstelling.

Uit de analyses komt naar voren dat er een relatie is tussen de functiecategorie administratie en organisatie en de aanstellingsvorm van het OOP. Het blijkt dat bijna tweederde van de OOP-ers (64%) die een administratieve of organisatorische functie hebben binnen het basisonderwijs een reguliere aanstelling heeft en ongeveer eenderde van de OOP-ers (35%) een gesubsidieerde aanstelling heeft. Voor de overige functiecategorieën waarin het OOP werkzaam is, is geen verband met de aanstellingsvorm waar te nemen. Met andere woorden, bij de overige functiecategorieën is de verhouding tussen OOP-ers met een reguliere aanstelling en OOP-ers met een gesubsidieerde aanstelling ongeveer fifty-fifty.

3.4.2 Functiecategorie en salarisschaal

Er is onderzocht of er een relatie bestaat tussen de functiecategorie waarin OOP-ers werkzaam zijn en hun salarisschaal. Hierbij is slechts gekeken naar de situatie van de OOP-ers die onder verantwoordelijkheid van schoolbesturen vallen. Het blijkt dat OOP-ers met een salarisschaal van 1-4 voor 66 procent werkzaam zijn in de functiecategorie beheer en onderhoud. Daarnaast hangt een hogere salarisschaal (schaal 4-8/schaal 9 of hoger) veelal samen met een administratieve of organisatorische functie: 57 procent van de OOP-ers met een salarisschaal 4-8 en 50 procent van de OOP-ers met een salarisschaal 9 of hoger hebben een administratieve of organisatorische functie.

3.4.3 Aanstellingsomvang

Om een beeld van de aanstellingsomvang van het OOP te krijgen, hebben wij de aanstellingsomvang opgedeeld in drie groepen, namelijk kleine parttime, grote parttime en fulltime. De groepen hebben wij als volgt opgesplitst:

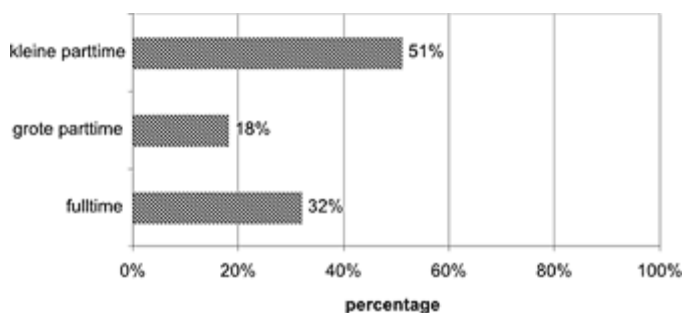
Kleine parttime: < 0,6799 Wtf

Grote parttime: 0,6800 - 0,9999 Wtf

Fulltime: 1,0000 Wtf

Aan de respondenten hebben wij gevraagd of zij konden aangeven wat de aanstellingsomvang van hun OOP-ers is. De antwoorden van de respondenten staan in de volgende figuur weergegeven.

Figuur 3.3 Aanstellingsomvang (volgens opgave van directies & besturen).



Uit de antwoorden van de respondenten komt naar voren dat 51 procent van de OOP-ers een kleine parttime aanstelling heeft, 32 procent een fulltime baan heeft en 18 procent een grote parttime aanstelling heeft.

Er is geen relatie waar te nemen tussen de aanstellingsomvang en de leeftijd van OOP-ers, noch tussen de aanstellingsomvang en de functiecategorie waarin het OOP werkzaam is. Wel komt naar voren dat de OOP-ers die een reguliere aanstelling hebben voor het grootste deel (78%) een kleine parttime functie hebben en dat daarentegen bijna de helft van de OOP-ers (48%) met een gesubsidieerde aanstelling een fulltime aanstelling heeft.

3.4.4 Plaats waar OOP werkzaam is

Voor het onderzoek is het interessant na te gaan waar de OOP-ers werkzaam zijn en onder wiens leiding dat gebeurt. Hierbij hebben wij drie mogelijkheden onderscheiden:

- Werkzaam bij het bestuur
- Werkzaam op één school
- Werkzaam op verschillende scholen onder één bestuur

De vraag naar de plaats waar het OOP werkzaam is, is slechts aan de meerpitters (oftewel schoolbesturen) gesteld. Achterliggende reden hiervoor is dat het overgrote deel van de OOP-ers die werkzaam zijn bij een eenpitter waarschijnlijk ook alleen op deze school werken. Indien er OOP-ers zijn die op meerdere scholen werkzaam zijn, is het de vraag of de schooldirectie hier weet van heeft. De onderstaande resultaten zijn derhalve slechts van toepassing op de OOP-ers die in dienst zijn bij meerpitters.

Van de OOP-ers die op een school werken is het grootste deel (73%) werkzaam op slechts één school. Daarnaast voert 14 procent van de OOP-ers hun functie uit op meerdere scholen (die onder eenzelfde bestuur vallen). De overige 13 procent van de OOP-ers werkt niet op een school, maar is werkzaam op het kantoor van het schoolbestuur.

Uit de analyses komt naar voren dat de OOP-ers die werkzaam zijn bij het schoolbestuur voor het merendeel (68%) een administratieve of organisatorische functie hebben. Het is echter niet zo dat de OOP-ers die werkzaam zijn in de functiecategorie administratie en organisatie ook voor het grootste deel bij het schoolbestuur werken: 45 procent is werkzaam bij het schoolbestuur (n=58), 44 procent op één school (n=57) en 12 procent (n=15) werkt op meerdere scholen onder één bestuur. Verder werkt 80 procent van de OOP-ers met een functie in de categorie beheer en onderhoud op één school en is 84 procent van de OOP-ers met een lesondersteunende functie ook werkzaam op slechts één school.

3.5 School- en bestuursbeleid in het kader van OOP

Tot slot is aan de vertegenwoordigers van het schoolbestuur en –directie gevraagd wat hun beleid is in het kader van het OOP. Allereerst bespreken wij het beleid van de schooldirecties daarna bespreken wij het beleid van de schoolbesturen.

3.5.1 Schooldirecties

Ongeveer tweederde van de directies (65%) voert geen beleid dat speciaal is gericht op het OOP. De respondenten die stellen dat hun school wel specifiek beleid voert, geven aan dat dit beleid zich richt op de taakomschrijving, de (na)scholing, het individueel begeleiden en het houden van functioneringsgesprekken. Daarnaast geeft 58 procent van de respondenten aan dat er binnen hun school geen sprake is van specifieke begeleiding van het OOP. De specifieke ondersteuning van scholen die hun OOP-ers wel begeleiden, houdt met name in dat er een aanspreekpunt/ coördinator is, dat er regelmatig werkoverleg is en dat er functioneringsgesprekken plaatsvinden.

Op dit moment heeft slechts 13 procent van de schooldirecties een vacature openstaan voor onderwijsondersteunende functies en worden er op 17 procent van de scholen nieuwe vacatures gecreëerd. Deze vacatures zijn voornamelijk voor onderwijsassistenten. Indien scholen de middelen zouden hebben om een nieuwe functie te creëren voor onderwijsondersteunende functies, dan zouden er vacatures worden gecreëerd voor: administratieve medewerkers en onderwijsassistenten en klassen-/lesassistenten.

3.5.2 Schoolbesturen

Zeventig procent van de vertegenwoordigers van schoolbesturen geeft aan dat het schoolbestuur de scholen niet stimuleert beleid te voeren dat speciaal gericht is op OOP. De schoolbesturen die hun scholen wel stimuleren, bevorderen vooral het aannemen van veel OOP-ers. Verder stimuleert slechts 33 procent van de schoolbesturen hun scholen om OOP-ers specifieke begeleiding te geven in de vorm van (na)scholing, coaching en werkbesprekingen.

Een kwart van de schoolbesturen (25%) heeft een vacature openstaan voor OOP-ers. Dit zijn met name ID-banen, functies in de categorie beheer en onderhoud, en functies voor onderwijsassistent. Verder worden er op dit moment bij 21 procent van de schoolbesturen nieuwe vacatures gecreëerd voor onderwijsondersteunende functies. Indien schoolbesturen de middelen zouden hebben om vacatures voor het OOP te creëren dan zouden veel schoolbesturen hiervan gebruik maken. De vacatures zouden voor de volgende functies worden gecreëerd: administratief medewerker, conciërge, onderwijs-/schoolassistent en klassen-/lesassistent.

[1] Ondanks dat wij ons ervan bewust zijn dat ouderbetrokkenheid geen wettelijke normfunctie is, hebben wij deze 'functie' toch in het rapport meegenomen. Wij hebben hiervoor gekozen omdat enkele respondenten deze 'functie' letterlijk hebben genoemd bij het afnemen van de vragenlijst.

4. Taakbelasting van het OOP

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten van het vragenlijstonderzoek onder de OOP-ers besproken. Eerst wordt in paragraaf 4.1 de groep die aan het onderzoek heeft deelgenomen beschreven. Daarbij is van belang in hoeverre de feitelijke deelnemers overeenkomen met wat de directie en besturen over 'hun' OOP-ers hebben aangegeven (zie vorig hoofdstuk). Vervolgens worden in paragraaf 4.2 en verder voor de hele deelnemersgroep en voor de verschillende functiegroepen de belastingsprofielen gepresenteerd. Bij de toelichting op de grafieken is dankbaar gebruik gemaakt van de vele deelnemers die bij de laatste open vraag een aanvulling of toelichting op de vragenlijst hebben gegeven.

4.1 Deelnemersgroep

4.1.1 Respons

Wij hebben getracht de onderzoeksgroep te bereiken via schooldirecties en schoolbesturen. Aan de schooldirecties en –besturen die bereidwillig waren aan het onderzoek deel te nemen is gevraagd vragenlijsten onder hun OOP-ers te verspreiden.

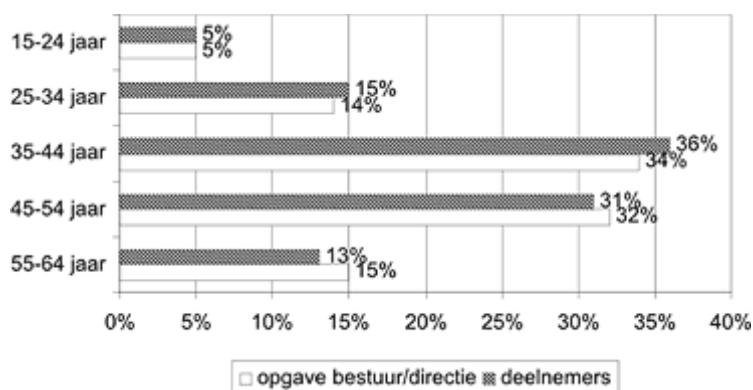
In totaal zijn er 1793 vragenlijsten voor het OOP naar de schooldirecties en school besturen verstuurd. Het aantal verstuurde vragenlijsten varieerde per directie en bestuur.

Uiteindelijk hebben 519 OOP-ers een vragenlijst ingevuld en aan B&A Groep geretourneerd. Dit is een respons van 29 procent.

4.1.2 Leeftijd

De gemiddelde leeftijd van de deelnemers is 43 jaar. De grootste groep deelnemers is tussen de 35 jaar en 54 jaar oud. In figuur 4.1 staat de leeftijdsverdeling van de deelnemersgroep aangegeven (gearceerd en met vermelding van percentages). Ook is aangegeven (wit en zonder percentages) welke leeftijdsverdeling de besturen en directies van 'hun' OOP-ers hebben opgegeven.

Figuur 4.1 Leeftijdverdeling in categorieën, de deelnemersgroep vergeleken met de opgave van besturen en directies



De leeftijdsverdeling van de deelnemers aan het onderzoek komt zeer goed overeen met wat de bestuurs- en directieleden daarover hebben aangegeven.

Binnen de deelnemersgroep blijkt dat de mannen gemiddeld iets ouder zijn dan de vrouwen (gemiddeld 46 tegen 42 jaar). De meest voorkomende leeftijdscategorie bij mannen is 45-54 jaar (38% van de mannen is zo oud), bij de vrouwen is dat 35- 44 jaar (40%). De groep deelnemers met een functie als onderwijsassistent is gemiddeld het jongst (38 jaar), de groep conciërges is het oudst (gemiddeld 46 jaar)

Van de deelnemers is 76% vrouw. Bij de onderwijsassistenten vinden we de meeste vrouwen: 98%, bij de conciërges de minste vrouwen: 32%.

4.1.3 Functieomschrijving

Het OOP is een groep medewerkers met een enorm variëteit aan functies. Om die variëteit te dekken is in de vragenlijst een lijst met 22 functieomschrijvingen opgenomen. In onderstaande tabel ziet u het aantal personen per functieomschrijving. Vele deelnemers (106 personen) hebben meerdere functieomschrijvingen ingevuld (het hoogste aantal is 8 functieomschrijvingen ingevuld). Ook hebben vele deelnemers (81 personen) meerdere functiecategorieën aangekruist. Dit illustreert direct het 'allround' karakter van het werk van OOP-er en het plaatst de onderzoeker voor problemen. Hoe deze OOP-ers in te delen? Bij één van de ingevulde groepen (welke dan?) of bij geen van de groepen (jammer van de gegevens). Gekozen is voor een andere oplossing: er is een aparte groep gemaakt met OOP-ers die meerdere functiecategorieën hebben ingevuld, een zogenaamde combinatiegroep. Deze groep is per definitie moeilijk te typeren omdat het medewerkers met diverse functies bevat.

In tabel 4.1 kunt u zien hoe de deelnemers zijn ingedeeld in 6 functiegroepen. De groep administratief medewerkers is niet verder opgedeeld omdat er geen zinnig onderscheid tussen functies te maken is. De groep beheer- en onderhoudsfuncties is opgedeeld in een groep conciërges en een groep schoonmakers. De groep lesondersteunende en leerlingbegeleidende functies is opgedeeld in een groep onderwijsassistenten (vooral MBO-ers) en een groep leerlingbegeleiding, dat zijn meer de (ortho)pedagogen en schoolmaatschappelijk werkers, de hoger opgeleide functionarissen. De functiegroep 'andere functies' is te klein om een aparte groep van te maken.

Tabel 4.1 Samenstelling functiegroepen op basis van functieomschrijvingen

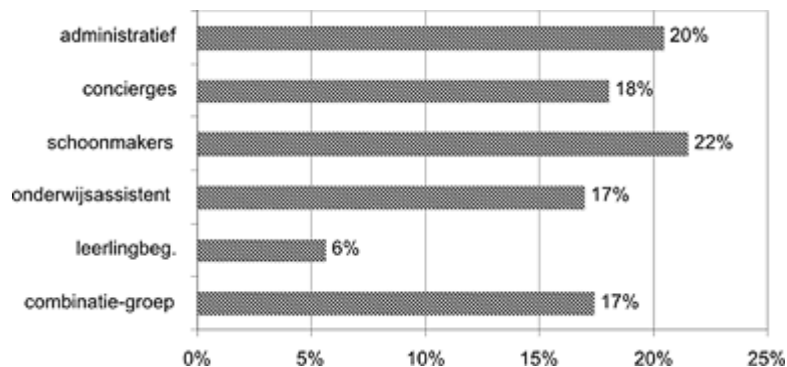
Funcie categorie	Funcieomschrijving	Aantal keren aangekruist	Aantal personen in functiegroep
Administratief werk	<i>(Directie)secretaris (m/v)</i>	21	administratief: 95
	<i>Medewerker administratie, medewerker personeelszaken</i>	50	
	<i>Medewerker cursistenadministratie, medewerker salarisadministratie</i>	1	
	<i>Medewerker financieel / bedrijfseconomische zaken</i>	4	
	<i>Medewerker bibliotheek/mediatheek, telefonist(e), receptionist(e)</i>	18	
	<i>Andere administratieve / dienstverlenende functies</i>	99	
Beheer en onderhoud	<i>Conciërge</i>	130	conciërges: 84
	<i>Beheerder</i>	8	
	<i>Assistent-beheerder</i>	11	
	<i>Toezichthouder</i>	9	schoonmakers: 100
	<i>Schoonmaker</i>	112	
	<i>Huishoudelijk medewerker</i>	20	
	<i>andere beheers- of onderhoudsfuncties</i>	26	
Lesondersteuning of leerling-begeleiding	<i>Lesassistent</i>	19	onderwijs ass.: 79
	<i>Onderwijsassistent</i>	86	
	<i>Schoolmaatschappelijk werker</i>	3	leerling begel.: 26
	<i>Pedagogisch assistent of psychologisch assistent</i>	0	
	<i>Orthopedagoog, psycholoog, logopedist of fysiotherapeut</i>	9	
	<i>andere lesondersteunende of leerlingbegeleidende functies</i>	41	
	<i>Beleidsmedewerker/-adviseur, stafmedewerker</i>	7	vervalt

Andere functies	Personeelsconsulent	2	
	andere vakspecialisten	15	
Combinatiegroep: meerdere functiecategorieën			81
Niet ingevuld ^[3]		64	64

Deze indeling leidt tot functiegroepen die inhoudelijk goed te onderscheiden zijn en die voldoende groepsgrootte hebben voor statistische analyse. Alleen de groep leerlingbegeleiders is met 26 personen klein. Dat is ook enigszins onvermijdelijk omdat het een groep is die in de onderwijspraktijk klein is.

In figuur 4.2 staat de verdeling van de deelnemers over de functiegroepen weergegeven.

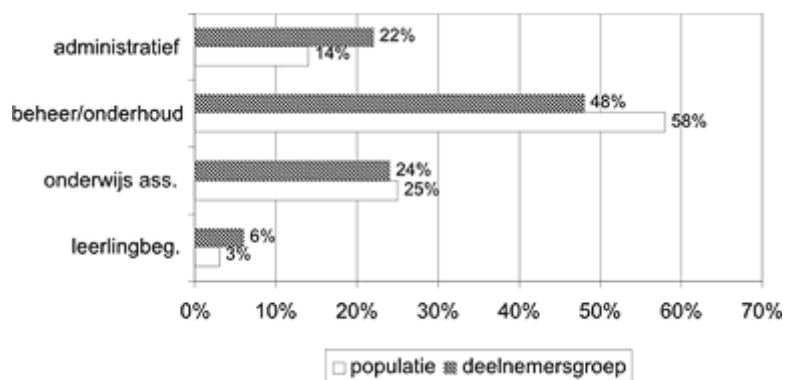
Figuur 4.2 Verdeling van de deelnemers over de 6 functiegroepen



De verdeling van de functies van de deelnemers blijkt ook sterk overeen te komen met wat de bestuurs- en directieleden daarover hebben opgegeven. Bij de directies en besturen was geen sprake van een combinatiegroep, maar de overige groepen komen qua verdeling goed overeen.

Het is lastig om de deelnemersgroep qua functie te vergelijken met de gehele OOP populatie omdat er verschillen zijn in de functiegroepen die onderscheiden worden. Een één op één vergelijking is daarom niet mogelijk. In het onderzoek 'Hoe onbekend is het OOP?' ^[4] worden de medewerkers in (toen nog) Melkertbanen bijvoorbeeld niet onderscheiden naar functie. Dat betekent dat ruim een derde van de OOP-ers in het overzicht van dat onderzoek niet in functiegroepen opgedeeld is. Verder moest in het huidige onderzoek een vrij grote groep deelnemers ingedeeld worden in de combinatiegroep, die ook niet voorkomt in de uitkomsten van het onderzoek van ITS. De beste vergelijking die mogelijk is daarom een vergelijking exclusief de ID banen en exclusief de medewerkers in de combinatiegroep. In figuur 4.3 ziet u deze vergelijking. Onder de noemer beheer/onderhoud zijn de functiegroepen conciërges en schoonmakers samengevoegd.

Figuur 4.3 Verdeling naar functietypen: deelnemersgroep en populatie (op basis van CASO gegevens, exclusief OOP-ers in ID banen en exclusief medewerkers in de combinatiegroep).



De functiesamenstelling van de deelnemersgroep komt sterk overeen met die van de populatiecijfers. Deze cijfers zijn exclusief ID baners, maar het percentage ID baners in de deelnemersgroep (40%) komt sterk overeen met dit percentage in de populatiecijfers (43%). Al met al zijn dit indicaties dat de deelnemersgroep een goede weerspiegeling is van de hele OOP populatie en dat het daarmee een representatieve steekproef uit de hele OOP populatie is als het gaat om functieverdeling en leeftijd (zie vorige paragraaf).

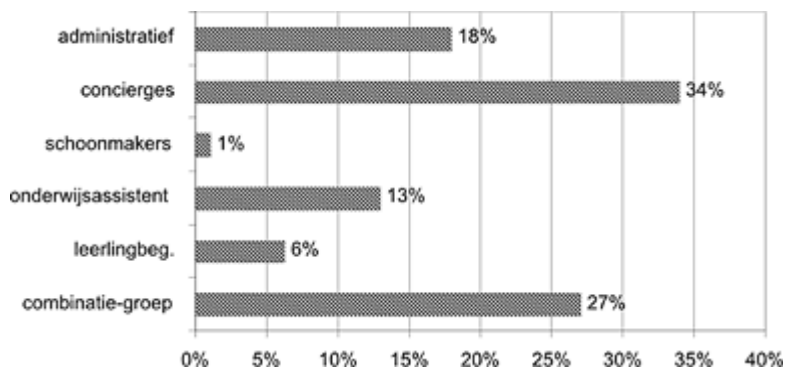
Functie, salaris en opleiding

Buiten de vragen naar functie is ook gevraagd naar de salarisschaal, daarbij is een onderscheid gemaakt tussen de schalen 1 tot en met 4, 5 tot en met 8 en 9 en hoger. De grootste groep OOP-ers (64%) ontvangt een salaris op basis van schalen 1 tot en met 4. De groep met de meeste hoge salarisschalen is de groep leerlingbegeleiders (dat zijn ook de hoogst opgeleiden). De groep met de meeste lage schalen (81% in schalen 1 tot en met 4) is de groep onderwijsassistenten. De groep leerlingbegeleiders is het hoogst opgeleid (28% hbo/academisch), de groep schoonmakers is het laagst opgeleid (34% LBO).

Aanstellingsvorm

Als OOP' er is, buiten de reguliere vaste aanstelling, ook een aanstelling als tijdelijke kracht of op basis van een ID baan mogelijk. Beide soorten aanstelling komen ongeveer evenveel voor (53% vast en 41% ID). Tijdelijke aanstellingen komen weinig voor (27 personen, 6% van de deelnemersgroep). In een ID baan kunnen allerlei functies worden uitgevoerd, in figuur 4.3 ziet u de functiegroepen waarin OOP-ers met een ID aanstelling werken.

Figuur 4.4 Percentage ID banen per functiegroep



Uit de bovenstaande figuur blijkt dat personen met een ID aanstelling vooral als conciërge ingezet worden en ook vaak in een combinatiefunctie. In een zuivere schoonmaakfunctie komt men hen nauwelijks tegen.

Aanstellingsomvang

De aanstellingsomvang is in de vragenlijst zowel in uren als in een percentage gevraagd. De opgegeven uren zijn (uitgaand van een fulltime functie bij 1659 uur per jaar) omgerekend tot een werktijdfactor tussen 0 en 1. Deze percentages zijn op dezelfde manier gecategoriseerd als bij de opgaven van directie- en bestuursleden:

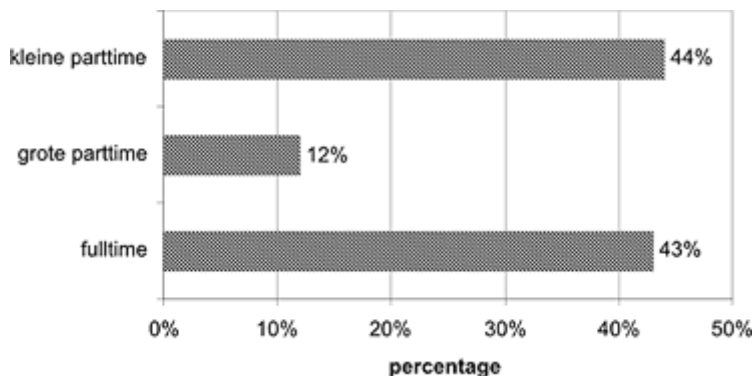
Kleine parttime: < 0,6799 Wtf

Grote parttime: 0,6800 - 0,9999 Wtf

Fulltime: 1,0000 Wtf

In figuur 4.5 ziet u de aanstellingsomvang in deze categorieën. Uit de figuur blijkt dat er een grote spreiding is de aanstellingsomvang; fulltime werken komt veel voor, maar een kleine parttime functie evenzeer. Er zijn maar weinig grote parttimers onder de OOP-ers. De medewerkers met een kleine parttime aanstelling zijn vooral de mensen met een vaste aanstelling (van de schoonmakers werkt 94% in een kleine parttime aanstelling en in de administratieve functies is dat 54%), de medewerkers met de fulltime aanstelling zijn vooral de ID baners (van hen werkt 72% fulltime).

Figuur 4.5 Aanstellingsomvang



Overwerken

Overwerken is een manier om aan hoge eisen in het werk (teveel werk voor de beschikbare tijd) te kunnen voldoen. Het is daarmee een oplossing om te voorkomen dat men in het werk 'verdrinkt'. Op langere termijn echter versterkt overwerken het gevoel van overbelasting omdat de tijd die nodig is om te herstellen van het werk niet daarvoor gebruikt wordt.

Op de vraag of men wel eens overwerkt of werk mee naar huis neemt antwoordt 43% van de deelnemers met 'ja'. Hierin verschillen de functiegroepen weinig, alleen de schoonmakers komen met 27% lager uit. De deelnemers geven aan gemiddeld 2,7 uur per week over te werken. Ook hier wordt het minst overgewerkt door schoonmakers (1,9 uur), de onderwijsassistenten geven het meeste overwerk aan: gemiddeld 3,5 uur per week.

Plaats waar OOP werkzaam is

De meeste OOP-ers werken in één schoolgebouw, 77% geeft dat aan. In meerdere schoolgebouwen werken 18% van de deelnemers en slechts 5% van de deelnemers werkt op een bestuurs- of administratiekantoor (dat zijn vanzelfsprekend vooral medewerkers in administratieve functies).

4.2 Taakbelasting: risicofactoren en gevolgen

In de volgende paragrafen worden de belastingsprofielen van de gehele onderzoeksgroep en van de functiegroepen daarbinnen gepresenteerd. In het belastingsprofiel worden de uitkomsten van de vragen over 16 onderwerpen vergeleken met het landelijk gemiddelde. Van die 16 onderwerpen is er één als een indicator van de *gevolgen* van taakbelasting te zien: emotionele uitputting, de overige factoren zijn daar een risicofactor voor. Eén onderwerp, de lichamelijke belasting wordt in de tekst na de grafiek behandeld, van deze vragen zijn geen referentiegegevens bekend waardoor het niet in de grafiek kan worden opgenomen.

De onderwerpen die in ieder belastingsprofiel getoond worden zijn als volgt kort te omschrijven. *N.B. Een uitgebreide beschrijving van de onderzochte onderwerpen vindt u bij de toelichting op de vragenlijst voor werknemers (paragraaf 2.3).*

De eisen die aan het werk gesteld worden:

- taakeisen: de hoeveelheid werk en het werktempo
- regelproblemen: verstoringen in het werk

De regelmogelijkheden in het werk:

- autonomie: zelfstandige beslissingsruimte in het werk
- contactmogelijkheden: mogelijkheden om met collega's of leidinggevende werkproblemen op te lossen
- organiserende taken: mogelijkheden om in teamoverleg of in overleg met ander afdelingen werkproblemen op te lossen

Andere mogelijk belastende factoren:

- informatievoorziening: voldoende, tijdige en juiste informatie om mee te werken en over het eigen functioneren
- functievolledigheid: aanwezigheid van voorbereidende en organiserende taken naast uitvoerend werk
- vakmanschap: de mate waarin het werk bijdraagt aan vakmanschap
- aansluiting opleiding: te hoge, juiste of te lage opleiding voor de functie
- aansluiting ervaring: te veel, juist goede of te weinig ervaring voor de functie
- moeilijkheidsgraad: mate waarin het werk concentratie en precisie vergt
- tijdsautonomie: de mate waarin men de eigen tijd kan indelen
- emotionele belasting: confrontatie met agressie en geweld, discriminatie, ziekte of dood.
- leiding en collega's: onderlinge samenwerking met collega's en leidinggevende
- beloning: vertrouwen in behoud en verbetering van de functie en beleving van de beloning

Mogelijke signalen van werkstress:

- emotionele uitputting: mate waarin men zich 'aan het einde van zijn Latijn' voelt. geen risicofactor, maar een effect-maat.

Leeswijzer

Op de volgende pagina's ziet u steeds op twee pagina's de uitkomsten van een onderzochte groep. Rechts vindt u telkens de grafiek met het

belastingsprofiel van de onderzochte groep en een tabel met de significante verschillen van de uitkomsten van de onderzochte groep met het Nederlands gemiddelde (gebaseerd op gegevens van 11000 deelnemers in sectoren buiten overheid en onderwijs). Links van de figuur en tabel vindt u telkens een tekstuele toelichting op de uitkomsten.

4.3 Belastingsprofiel totale groep OOP-ers

In de figuur en de bijbehorende tabel ziet u het belastingsprofiel van de gehele onderzoeksgroep, vergeleken met het landelijk gemiddelde. Het beeld is zeer gemengd, bij een aantal onderwerpen onderscheiden de OOP-ers zich in gunstige zin, maar bij bijna evenveel onderwerpen onderscheiden ze zich in ongunstige zin.

De taakeisen en regelproblemen zijn minder hoog. Dat betekent dat de eisen die aan het werk gesteld worden in de zin van hard werk, tempodruk en veel problemen / verstoringen in het werk lager zijn dan elders.

Bij werkdruk gaat het om de taakeisen, maar ook om regelmogelijkheden (zie paragraaf 2.3). De regelmogelijkheden in het werk worden weergegeven door de onderwerpen autonomie (zelfstandig oplossen van werkproblemen), contactmogelijkheden (oplossen van werkproblemen in overleg met collega of leidinggevende) en organiserende taken (invloed op de gang van zaken door werkoverleg of overleg met andere scholen). De score voor autonomie is hoger dan in het vergelijkingsbestand. Dat betekent dat OOP-ers meer dan elders zaken zelfstandig kunnen oplossen. Werkproblemen die niet zelfstandig opgelost kunnen worden moeten via overleg opgelost worden, daarvoor zijn goede contactmogelijkheden en organiserende taken nodig. Bij de OOP-ers zijn deze twee ongunstiger dan elders, er zijn minder mogelijkheden op problemen op te lossen door direct overleg of bijvoorbeeld in werkoverleg.

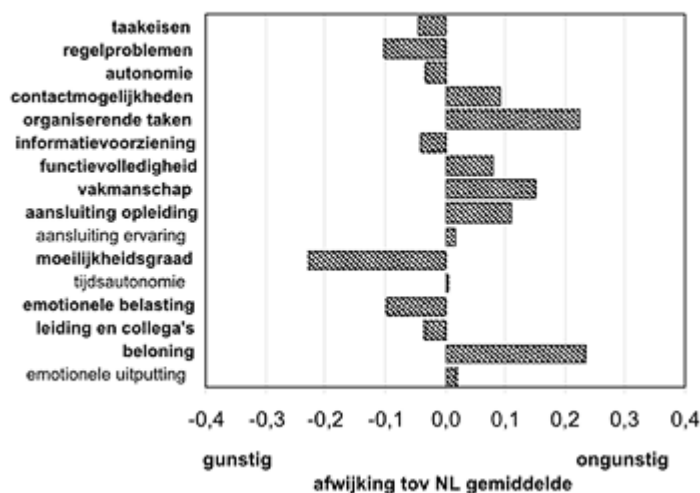
De informatievoorziening is wel beter dan elders en de sfeer op het werk is ook beter dan elders, daar ligt het niet aan.

De kwaliteit van de functies is over het algemeen minder dan elders, de functievolledigheid is lager (de functies hebben minder afwisseling tussen uitvoerende, voorbereidende en organiserende taken dan elders), er zijn minder mogelijkheden tot het ontwikkelen en toepassen van vakmanschap, men vindt zichzelf te hoog opgeleid voor het werk en het werk wordt minder dan elders als moeilijk ervaren. OOP-ers ervaren ook de beloning minder gunstig, de lage salariëring en het gebrek aan promotiekansen worden genoemd. Een gunstig aspect is dat de confrontatie met emotioneel belastende zaken minder is dan elders. Ook is de mate van emotionele uitputting niet hoger of lager dan elders.

Ongeveer een kwart (26%) van de deelnemers geeft aan dat er sprake is van lichamelijke belasting, dat kan zijn door zwaar werk of juist door veel voorkomend licht werk zoals beeldschermwerk. De aard van de lichamelijke belasting hangt sterk samen met de functie, bij de belastingsprofielen per functie wordt dit verder uitgewerkt.

Het beeld ontstaat van een groep medewerkers waaraan niet al te hoge eisen worden gesteld en waar een grote zelfstandigheid is. Men wordt goed geïnformeerd en de onderlinge sfeer geeft geen problemen, maar er zijn weinig mogelijkheden om problemen op te lossen in (werk)overleg. De functies zijn niet te ingewikkeld, de opleiding is vaak te hoog en men kan er weinig vakmanschap in kwijt of in opdoen. Het zijn functies waarin men minder loopbaanperspectief ziet en met een salaris dat vaker als te laag wordt ervaren.

Figuur 4.6 Belastingsprofiel gehele onderzoeksgroep (n=519)



Gehele onderzoeksgroep	
Gunstiger	Ongunstiger
lagere taakeisen	Minder goede contactmogelijkheden

minder regelproblemen	Minder organiserende taken
meer autonomie	Minder volledige functies
betere informatievoorziening	Minder mogelijkheden tot ontwikkelen vakmanschap
minder moeilijk werk	Slechtere aansluiting op opleiding (te hoog opgeleid voor de functie)
minder emotionele belasting	Minder goede beloning
minder problemen in contact met leiding en collega's	

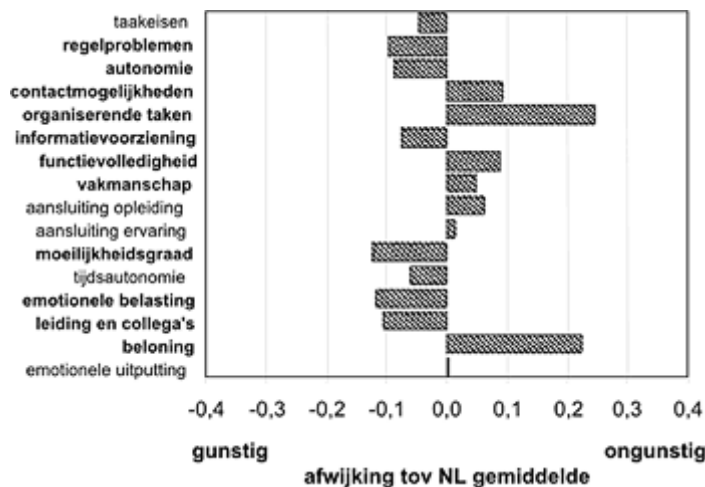
4.4 Belastingsprofiel administratieve functies

De verschillen tussen de groep administratieve OOP-ers en het landelijk gemiddelde zijn op twee onderwerpen na hetzelfde als voor de hele groep OOP-ers. Bij de hele groep OOP-ers zijn de taakeisen lager dan gemiddeld, die zijn bij de groep administratief medewerkers gelijk aan het gemiddelde. In verhouding met de hele groep OOP-ers zijn de taakeisen dus hoger. Bij de hele groep OOP-ers wordt vaak aangegeven dat men te hoog opgeleid is, bij de administratief medewerkers is dat niet zo. Voor de administratief medewerkers geldt dus dat het werk beter aansluit op de opleiding. Verder komen de uitkomsten van de groep administratief medewerkers overeen met de hele groep OOP-ers.

Wat de lichamelijke belasting betreft gaat het bij de administratieve functies om beeldschermwerk, zwaar werk komt in deze functies nauwelijks voor. Eenenzeventig procent van de administratief medewerkers doet beeldschermwerk en 51% daarvan doet dit gemiddeld meer dan 50% van de werktijd. Hierbij wordt door 68% een muis gebruikt. Dit leidt vaak tot ongemakkelijke houdingen, 66% geeft dat aan. Het gaat daarbij vooral om het hoofd en om de armen, 64% van de administratief medewerkers geeft dat aan.

Ook voor de administratieve functies geldt dus dan er niet zo heel veel van gevraagd wordt en dat er meer zelfstandigheid in het werk is, maar dat er minder mogelijkheden zijn voor (werk)overleg. De informatievoorziening is beter dan elders. De functies bevatten vaker alleen uitvoerend werk (slechtere functievolledigheid), bieden minder mogelijkheden tot het leren en gebruiken van vakmanschap en de functies zijn minder moeilijk. Er is een lagere emotionele belasting en minder problemen in de sfeer met collega's en leiding. De beloning wordt als minder goed dan elders ervaren. Naast deze risico's voor werkstress is bij de administratief medewerkers ook sprake van een risico door langdurig beeldschermwerk.

Figuur 4.7 Belastingsprofiel administratieve functies (n=95)



Administratieve functies	
Gunstiger	Ongunstiger
minder regelproblemen	Minder contactmogelijkheden
meer autonomie	Minder organiserende taken
betere informatievoorziening	Minder goede functievolledigheid
minder moeilijk werk	Minder mogelijkheden tot ontwikkelen vakmanschap
minder emotionele belasting	Slechtere beloning
minder problemen met leiding en collega's	

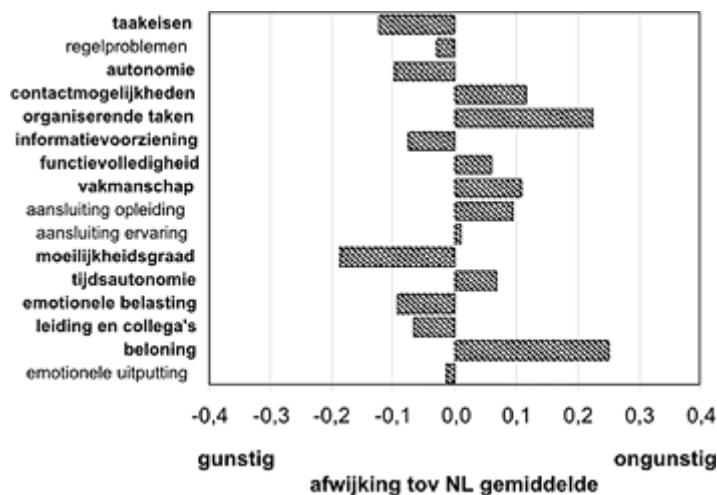
4.5 Belastingsprofiel conciërges

Ook bij de conciërges zien we het patroon dat we van andere OOP-functies kennen: meer autonomie, minder contactmogelijkheden, minder organiserende taken, minder goede functievolligheid, beter informatievoorziening, minder moeilijk werk, minder mogelijkheden om vakmanschap te ontwikkelen, minder emotionele belasting, minder problemen met leiding en collega's en slechtere werkzekerheid. De regelproblemen zijn gelijk aan het Nederlands gemiddelde, het zijn bij de conciërges de taakeisen die lager zijn dan elders. De tijdsautonomie is ongunstiger dan elders, daarmee onderscheiden de conciërges zich van de gehele groep OOP-ers. Dat betekent dat ze moeilijk zelf hun werk kunnen plannen en dat er vaak dingen anders gaan dan gepland.

De lichamelijke belasting van conciërges bevat zowel zwaar werk als licht werk. Dat het werk lichamelijk inspannend is geeft 44% van de conciërges aan, terwijl 33% daarnaast aangeeft beeldschermwerk te doen, al is dit meestal minder lang dan administratieve medewerkers. Slechts 22% van de conciërges werkt langer dan 50% van de werktijd aan een beeldscherm.

Conciërges hebben een belastingsprofiel dat sterk overeenkomt met andere OOP-ers. Er wordt niet zo heel veel van hen gevraagd en er is meer zelfstandigheid in het werk, maar er zijn ook minder mogelijkheden zijn voor (werk)overleg. De informatievoorziening is beter dan elders. De functies bevatten vaker alleen uitvoerend werk, bieden minder mogelijkheden tot het leren en gebruiken van vakmanschap en de functies zijn minder moeilijk. Er is een lagere emotionele belasting en minder problemen in de sfeer met collega's en leiding. De beloning wordt als minder goed dan elders ervaren. In verhouding met andere OOP-ers hebben conciërges minder mogelijkheden om hun tijd zelf te plannen en komen meer regelproblemen voor. Qua lichamelijke belasting is er sprake van een combinatie (en afwisseling) van zwaar werk (lichamelijk inspannend) en licht werk (beeldschermwerk).

Figuur 4.8 Belastingsprofielconciërges (n=84)



Conciërges	
Gunstiger	Ongunstiger
lagere taakeisen	minder contactmogelijkheden
meer autonomie	minder organiserende taken
betere informatievoorziening	minder goede functievolligheid
minder moeilijk werk	minder mogelijkheden tot ontwikkelen vakmanschap
minder emotionele belasting	minder tijdsautonomie
minder problemen met leiding en collega's	Slechtere beloning

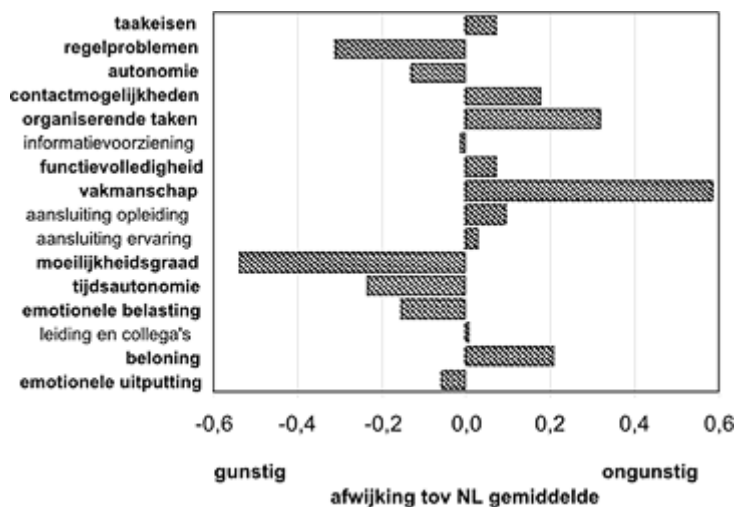
4.6 Belastingsprofiel schoonmakers

Bij de schoonmakers zien we ook het inmiddels vertrouwde patroon met één uitzondering: de taakeisen zijn hoger dan gemiddeld in Nederland (en daarmee ook hoger dan bij de andere OOP-ers). Wat opvalt is dan de verschillen met het gemiddeld groter zijn dan bij andere groepen. De x-as van de grafiek loopt bij deze groep van -6 tot +6, waar die bij andere groepen een afwijking van -4 tot +4 voldoende was. Dit komt door de hoge score voor vakmanschap, die is veel hoger dan gemiddeld, en door de lage score van moeilijkheidsgraad.

Wat lichamelijke belasting betreft onderscheiden de schoonmakers zich sterk van de andere OOP-ers. Deze groep geeft de meeste lichamelijke belasting aan (46% van de schoonmakers geeft dat aan). Het gaat dan om het zware werk: lichamelijk inspannend werk (door 67% van de schoonmakers aangegeven), zo zwaar dat men moe thuis komt (volgens 50% van de schoonmakers). Men werkt vaak langdurig in ongemakkelijke houdingen (zegt 47% van de schoonmakers), ook met ongemakkelijke houdingen voor hoofd en armen (zegt 39% van de schoonmakers). Verder geeft 28% aan dat het werk vereist dat men snel en zonder pauze lichamelijke activiteit uitvoert. De schoonmakers geven met deze uitkomsten veruit de zwaarste lichamelijke belasting van de groep OOP-ers aan.

De schoonmakers hebben hogere taakeisen, maar kennen verder het belastingspatroon van andere OOP-functies, al zijn de verschillen met het Nederlands gemiddelde groter. Qua lichamelijke belasting is dit de groep met de meeste zware werkzaamheden.

Figuur 4.9 BelastingsprofielSchoonmakers (n=100)



schoonmakers	
Gunstiger	ongunstiger
minder regelproblemen	hogere taakeisen
meer autonomie	minder contactmogelijkheden
minder moeilijk werk	minder organiserende taken
meer tijdsautonomie	minder goede functievolligheid
minder emotionele belasting	minder mogelijkheden tot ontwikkelen vakmanschap
minder emotionele uitputting	slechtere beloning

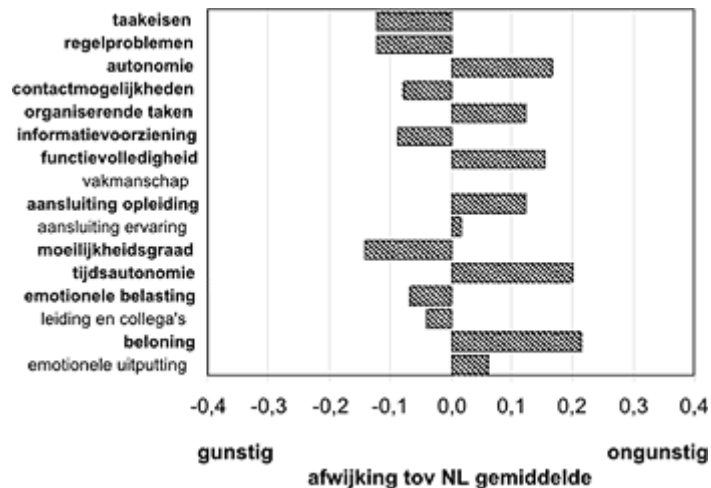
4.7 Belastingsprofiel Onderwijsassistenten

Ook de onderwijsassistenten kennen grotendeels het bekende patroon van afwijkingen ten opzichte van het Nederlands gemiddelde. Het valt op dat deze groep minder autonomie aangeeft dan gemiddeld en juist meer contactmogelijkheden. Dat ligt deels in de aard van de functie: die is veel meer dan andere OOP-functies in directe samenwerking met de leraren, ze staan vaak samen in de klas. De onderwijsassistenten geven bijvoorbeeld veel minder dan andere OOP-ers aan 'er alleen voor te staan'. Een dergelijke nauwe samenwerking leidt logischerwijze tot minder autonomie, maar biedt wel meer contactmogelijkheden. Ook ervaren de onderwijsassistenten minder dan andere OOP-ers dat de functie geen mogelijkheden biedt om vakmanschap te ontwikkelen of uit te voeren. Dat kan zijn doordat de functie meer ontwikkelingsmogelijkheden biedt, maar ook zal de relatief jonge leeftijd van deze groep meespelen; zij hebben nog het nodige te ontwikkelen in het werk.

De lichamelijke belasting van deze groep is gemiddeld voor de OOP-ers: af en toe beeldschermwerk, zelden zwaar inspannend werk.

De functies van onderwijsassistenten liggen het dichtst bij het werk van leraren, zij werken heel direct met leraren samen in een klas, met dezelfde leerlingen. Deze samenwerking heeft minder zelfstandige beslissingsruimte tot gevolg, maar biedt wel meer contactmogelijkheden dan andere OOP-ers hebben. Het werken met leerlingen biedt blijkbaar aan deze relatief jonge groep van medewerker meer dan andere OOP-ers kansen om vakmanschap te gebruiken en te ontwikkelen, ook al ervaart men zichzelf vaak overgekwalificeerd voor de functie.

Figuur 4.10 Belastingsprofiel onderwijsassistenten (n=79)



Onderwijsassistenten	
Gunstiger	ongunstiger
lagere taakeisen	minder autonomie
minder regelproblemen	minder organiserende taken
meer contactmogelijkheden	minder goede functievolligheid
betere informatievoorziening	slechtere aansluiting werk – opleiding (te hoog opgeleid voor de functie)
minder moeilijk werk	minder tijdsautonomie
minder emotionele belasting	slechtere beloning

4.8 Belastingsprofiel leerlingbegeleiders

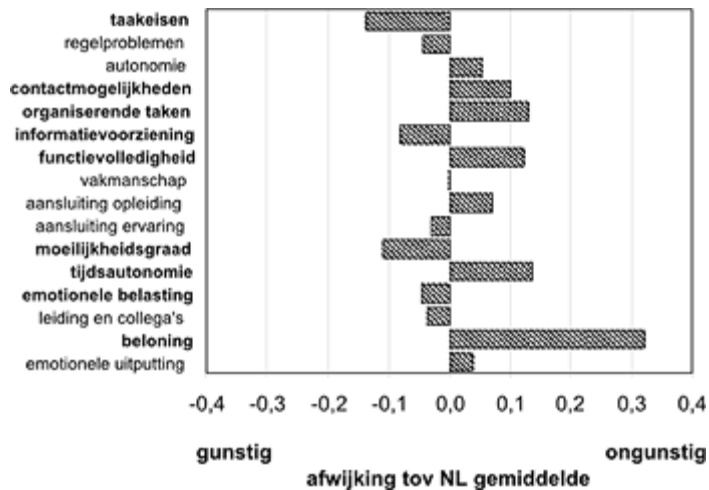
De groep leerlingbegeleiders is de kleinste groep in dit onderzoek. Met slechts 26 personen om de uitspraken op te baseren, begrijpt u dat wij dit met enig voorbehoud doen. Overigens is ook in de praktijk de groep leerlingbegeleiders een kleine groep in het geheel van de OOP-ers.

Leerlingbegeleiders zijn schoolmaatschappelijk werkers, (ortho)pedagogen, psychologen et cetera. Qua achtergrond en functie inhoud is dit een heel andere groep dan de andere OOP-ers. Toch zien we ook hier veel van het steeds terugkerende patroon terug: lagere taakeisen, minder contactmogelijkheden, minder organiserende taken, betere informatievoorziening, minder moeilijk werk, minder emotionele belasting, minder goede functievolligheid, minder tijdsautonomie en slechtere werkzekerheid. Gezien de toch vaak complexe problematiek waaraan deze medewerkers werken werd een ongunstiger score op moeilijkheid van het werk verwacht, maar opleiding en ervaring sluiten blijkbaar goed aan zodat het werk niet als te moeilijk wordt ervaren. Opvallend is ook dat deze groep hoogopgeleid en gespecialiseerde OOP-ers net als andere OOP-ers problemen in de contactmogelijkheden aangeven. Men zou bij deze groep meer mogelijkheden tot (werk)overleg verwachten. Wellicht dat dit verklaard kan worden door het feit dat deze groep vaker dan andere OOP-ers in deeltijd werkt, dat staat regelmatig (werk)overleg vaak in de weg.

Deze groep doet ook het nodige aan beeldschermwerk, maar zelden langer dan 50% van de werktijd. Er is nauwelijks lichamelijke belasting door zwaar werk.

De leerlingbegeleiders onderscheiden zich van de andere OOP-ers door een hogere opleiding en een meer specialistische functie. Toch zien we bij deze groep veel aspecten van de belasting terug die we ook bij andere OOP-ers zien.

Figuur 4.11 Belastingsprofiel leerlingbegeleiders (n=26)



Leerlingbegeleiders	
Gunstiger	Ongunstiger
lagere taakeisen	minder contactmogelijkheden
betere informatievoorziening	minder organiserende taken
minder moeilijk werk	minder goede functievolligheid
minder emotionele belasting	minder tijdsautonomie
	slechtere beloning

4.9 Belastingsprofiel Combinatiegroep

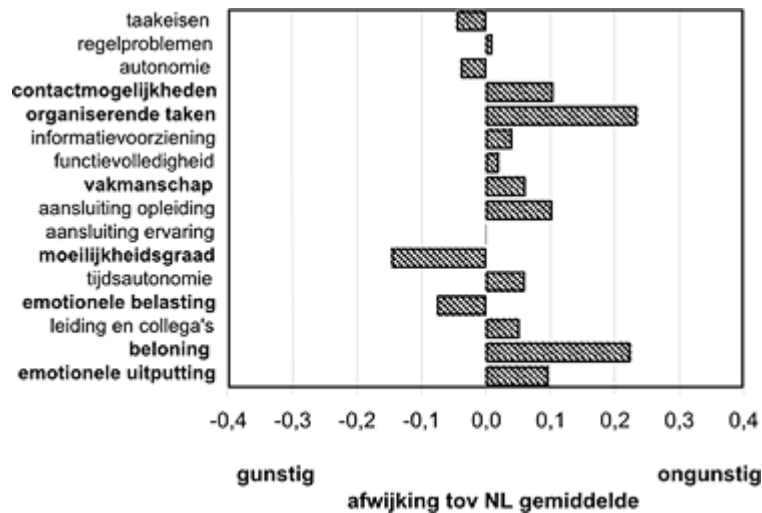
De combinatiegroep is de groep medewerkers die meerdere functies heeft aangegeven. Dat kan zijn een combinatie administratief en conciërge/schoonmaakwerk of juist een combinatie van lesondersteunende werk met administratief werk, alle combinaties komen voor. Ook zijn er deelnemers die zich in alle groepen herkennen. Het is een groep met diverse taken en dat maakt het lastig om daar een duidelijk beeld van te schetsen. De OOP-ers in deze groep werken vaker dan anderen OOP-ers op meerder scholen (23% geeft dat aan tegen 18% in de hele groep OOP-ers). We hebben het hier wellicht over de 'vliegende keepon' en 'manussen van alles' onder de OOP-ers. Er zijn vrij veel ID banen in deze groep (59%, tegen 40% in de totale OOP groep).

Het belastingsprofiel wijkt op diverse punten af van het beeld dat we tot nu toe vaak hadden. De taakeisen en regelproblemen zijn niet hoger of lager dan gemiddeld in Nederland. Daarmee zijn deze in vergelijking met de hele groep OOP-ers hoger. De zelfstandige regelruimte is niet gunstiger zoals bij veel andere OOP-ers, terwijl de contactmogelijkheden en organiserende taken net als bij de ander OOP-ers ongunstiger zijn. Het gebrek aan autonomie wordt niet, zoals bij de onderwijsassistenten, gecompenseerd door betere contactmogelijkheden. De doorgaans beter dan gemiddelde informatievoorziening geldt voor deze groep niet. Wellicht komt dit doordat deze groep vaker ook meerder scholen werkt en daardoor veel informatie mist. Een gunstig punt is dat de doorgaans ongunstige functievolligheid voor deze groep niet geldt. De mate waarin het uitvoerend werk wordt afgewisseld met voorbereidende en organiserende taken is gelijk aan het Nederlands gemiddelde. De mogelijkheden om vakmanschap in de functie te gebruiken en te ontwikkelen wordt, net als bij andere OOP-ers minder dan gemiddeld ervaren. De opleiding sluit beter aan bij de functie dan bij andere OOP-ers, de aansluiting tussen ervaring en werk is even goed (of slecht) als bij andere OOP-ers en als het Nederlands gemiddelde. De emotionele belasting is lager dan gemiddeld, net als bij andere OOP-ers. De sfeer tussen collega's en leidinggevendenden is echter gelijk aan het Nederlands gemiddelde en dat is ongunstiger dan bij andere OOP-ers. Wellicht speelt hier ook het feit dat deze groep vaker op meerdere scholen werkt en daardoor minder binding met collega's ontwikkeld en geen vanzelfsprekende 'thuishaven' op het werk heeft. Net als de andere OOP-ers ervaart men in deze combinatiegroep een slechtere werkzekerheid. Als enige wordt in deze groep een slechtere emotionele uitputting aangegeven. Deze groep is meer emotioneel uitgeput dan het Nederlands gemiddelde en daarmee ook meer dan collega OOP-ers.

De lichamelijke belasting van deze groep is (ook) een combinatie van zwaar werk (maar dan minder zwaar dan bij dan de schoonmakers), met beeldschermwerk en ook dat minder vaak en langdurig dan in de administratieve functies.

De combinatiegroep vertoont de meeste verschillen met de andere OOP-ers en al die verschillen wijzen in ongunstige richting. Dit is dan ook groep die de meeste belasting ervaart. Dat uit zich ook in de mate van emotionele uitputting, die voor deze groep al enige functiegroep hoger is dan het Nederlands gemiddelde. In deze groep uit de hogere belasting zich al in stressklachten.

Figuur 4.12 Belastingsprofiel Combinatiegroep (n=81)



combinatiegroep	
Gunstiger	ongunstiger
minder moeilijk werk	minder contactmogelijkheden
minder emotionele belasting	minder organiserende taken
	minder mogelijkheden tot ontwikkelen vakmanschap
	slechtere beloning
	meer emotionele uitputting

4.10 Overzicht verschillen tussen functiegroepen

Hoewel er vele overeenkomsten zijn geconstateerd in de uitkomsten van de verschillende groepen OOP-ers, is er ook sprake van verschillen tussen de groepen. In tabel 4.1 staan deze verschillen schematisch samengevat. U ziet per kolom de afwijkingen ten opzichte het Nederlands gemiddelde. Een + geeft een gunstig verschil aan, een - een ongunstig verschil en een 0 betekent dat er geen verschil is. Door een vergelijking van de nullen, plussen en minnen over de rijen ontstaat zowel inzicht in de verschillen tussen de OOP-functies en de referentiegroep, als tussen de verschillende OOP-functies.

Tabel 4.1 Uitkomsten OOP-ers in vergelijking met de referentiegroep.

	totaal	Admin.	Conc.	schoonm.	l/ow ass	ll. beg	combi
n =	465	95	84	100	79	26	81
Taakeisen	+	0	+	-	+	+	0
Regelproblemen	+	+	0	+	+	0	0
Autonomie	+	+	+	+	-	0	0
Contactmogelijkheden	-	-	-	-	+	-	-
Organiserende taken	-	-	-	-	-	-	-
Informatievoorziening	+	+	+	0	+	+	0
Functievolligheid	-	-	-	-	-	-	0
Vakmanschap	-	-	-	--	0	0	-
Aansl. Opleiding	-	0	0	0	-	0	0
Aansl. Ervaring	0	0	0	0	0	0	0
Moeilijkheidsgraad	+	+	+	++	+	+	+
Tijdsautonomie	0	0	-	+	-	-	-
Emotionele belasting	+	+	+	+	+	+	+
Leiding en collega's	+	+	+	0	+	0	0
Beloning	-	-	-	-	-	-	-

Emotionele uitputting	0	0	0	+	0	0	-
-----------------------	---	---	---	---	---	---	---

De combinatiegroep kent de meeste afwijkingen ten opzichte van de referentiegroep en deze afwijkingen zijn allemaal ongunstiger. Dit is de groep met de meeste belasting en ook de groep waar de emotionele uitputting hoger dan bij anderen en hoger dan het Nederlands gemiddelde. Bij deze groep zijn de meeste risico's en ook al ongunstige effecten gevonden.

Dan volgt de groep leerlingbegeleiders. Hoewel hoger opgeleid en met een specialistische taak kent deze groep toch ook vele risico's. Zo komen meer regelproblemen voor dan bij andere OOP-ers en is er minder autonomie en even weinig contactmogelijkheden en organiserende taken als bij andere OOP-ers. Men kan wel meer vakmanschap in de functie kwijt en de aansluiting van het werk op de opleiding is beter dan bij andere OOP-ers. De samenwerking met collega's en leiding is echter minder goed. De mindere contactmogelijkheden en samenwerking kunnen samenhangen met de vele parttime aanstellingen in deze groep.

De groep onderwijsassistenten kent een andere werkomgeving (in functionele zin) dan de overige OOP-ers. De onderwijsassistent werkt met de leraren in de klas samen. Dit geeft minder autonomie, maar wel meer contactmogelijkheden. Deze nauwe samenwerking en het werken binnen de schooltijden kunnen ook de mindere tijdsautonomie verklaren, er is weinig ruimte om een eigen planning te maken. Net als de leerlingbegeleiders hebben de onderwijsassistenten direct contact met de leerlingen, dat maakt de functie complexer en verklaart wellicht waarom de mogelijkheden tot ontwikkeling en het gebruik van vakmanschap beter zijn dan bij andere OOP-ers. Al vinden ook de onderwijsassistenten dat ze overgekwalificeerd zijn voor de functie.

De groep schoonmakers kent hogere taakeisen dan elders. Ook is de informatievoorziening minder dan in andere functiegroepen, dat kan samenhangen met de bijzondere positie van de schoonmaker, die vooral buiten schooltijden werkt en daarmee weinig contact heeft met de rest van het team. De doorgaans betere relatie met collega's en leidinggevende wordt bij de schoonmakers niet aangetroffen, ook een mogelijke aanwijzing voor de geïsoleerde plaats van de schoonmakers in de school. Wel hebben schoonmakers meer tijdsautonomie, ze geven vaker aan hun eigen werk goed te kunnen plannen. Als enige functiegroep geven de schoonmakers een gunstiger emotionele uitputting weer. De fysieke belasting (en de fysiek uitputting) door zwaar werk is bij deze groep echter het hoogst.

De conciërges hebben meer regelproblemen dan elders. Het werk van conciërges bestaat dan ook niet zozeer uit het produceren van veel dingen (zoals bij administratieve functies), maar veel meer uit het oplossen van vele problemen. De conciërge is voor praktische problemen vaak de 'regelneef' van de school. Dit soort functies vereisen veel tijd voor onvoorziene zaken die acute aandacht behoeven. Dat de conciërges een minder goede tijdsautonomie aangeven kan daarmee samenhangen, zij kunnen hun werk maar ten dele plannen, omdat er altijd wel een vraag of een acuut probleem tussendoor komt die tijd aan aandacht behoeft. Meer dan elders, maar net als vele andere OOP-ers, geven conciërges aan te hoog opgeleid te zijn voor hun functie.

De administratief medewerkers hebben de minste verschillen met collega OOP-ers. De taakeisen zijn hoger (er moet een hoge productie gemaakt worden, vergelijkbaar met elders) en de aansluiting tussen opleiding en functie is minder goed. Ook hier speelt de overkwalificatie voor de functie.

4.11 Kwalitatieve aanvullingen

De vragenlijst eindigde met een open vraag waarin de deelnemers is gevraagd aan te geven of men een onderwerp heeft gemist en met name of dat onderwerp tot problemen op het werk leidt. Honderdenzeven deelnemers hebben de moeite genomen om een aanvulling te geven. De geschreven teksten bieden een inzichtelijke aanvulling op de uitkomsten van de vragenlijst. Daarom zijn een aantal citaten daaruit als aanvulling op de kwantitatieve gegevens hier in het rapport opgenomen. Bij de interpretatie daarvan moet u zich wel realiseren dat dit de opmerkingen van individuen zijn waarvan onduidelijk is of dit representatief is. Wel lijken ze aan te sluiten bij een aantal knelpunten dat uit het cijfermatige deel van het onderzoek naar voren komt.

De volgende drie thema's zijn in de antwoorden op de afsluitende vraag naar voren gekomen:

- een combinatie van laag salaris en gebrek aan doorstroom mogelijkheden voor ID'ers;
- een hoge tijdsdruk en ook een laag salaris voor schoonmakers;
- de ondergeschikte rol van onderwijsassistenten ten opzichte van het lerarenteam in combinatie met genoemde doorstroom- en opleidingsproblemen;

Van ieder thema volgen hier een aantal citaten.

Een aantal citaten van ID'ers over salaris en doorstroming:

"Ik ben al 12 jaar een banenpooler en ik vind dat ik recht heb op een baan die ook betaald en gewaardeerd wordt als een baan. Ik wil graag een ID baan, maar dit kan niet op scholen die onder de gemeenten vallen. Ze willen ons niet op de loonlijst hebben (schande). Ik vind dit werk heel leuk en ik ben van mening ook heel belangrijk en een grote hulp. En ik zou het fijn vinden met al die 5 dagen die ik werk om ook recht te hebben op adv en verlofuren. Na 12 jaar nog geen instroom. Nog geen doorstroom. Geen vooruitzichten."

"Ik zou graag regulier onderwijsassistent worden, maar daar is geen geld voor. Zelfs voor een doorstroombaan (id-baan) is geen geld, ofwel dat wordt voor andere zaken gebruikt."

"Ik heb een melkertbaan met een vaste aanstelling voor onbepaalde tijd. Omdat ik blijf werken onder een melkertbaan hou ik financiële nadelen.

Doordat ik net boven minimumloon zit loop ik huursubsidie en belasting teruggave mis. Dus kan ik ook geen promotie krijgen op als een echte conciërge aan het werk gaan, met daarbij een beter loon."

"Het hele gebied van onderwijs ondersteuning wordt naar mijn inzien te veel ondergewaardeerd, je hoort, leest en ziet alle negatieve berichten over dit 'zware' vak. Mensen hebben vaak niet in de gaten dat je naast het vieze schoonmaakwerk, vaak ook als praatpaal functioneert tussen leerling, leerkracht en ouders, omdat je direct aanspreekbaar bent, dit in onderscheiding tot leerkrachten en directie. Door dit best sociale en verantwoord werk zou ik dit grotendeels vergoed zien d.m.v. een forse salarisverhoging. (dit niet om rijk te worden, maar puur een stuk motivatie, want in deze situatie ben ik met een half jaar uit het onderwijs vertrokken)"

"Het is een grote schande dat je na 4 jaar werken in het onderwijs nog maar net boven de bijstandsnorm zit en wel fl 2170 per maand. Met anderen woorden de financiële afstand met onderwijzend personeel is wel heel erg groot en niet erg motiverend."

"Salaris onderwijsassistente al 6 jaar op minimum, nooit geen salarisverhoging. Geen adv-dagen. Na 6 jaar ervaring kom je geen stap verder."

Een aantal citaten over tijdsdruk en beloning van schoonmakers:

"Ik vind dat dit werk veel te zwaar wordt. 22 jaar geleden begon ik met drie klassen schoon maken + toiletten. Had toen 10 uur per week + extra maand salaris voor de grote schoonmaak. Nu moet ik acht lokalen + grote hal de nodige computers enz schoonmaken voor 18 uur per week zonder extra maand salaris. Schande!"

"Je krijgt gewoon te weinig tijd voor het schoonmaken. Het is zwaar en wordt laag beloofd!"

"De hoeveelheid werk is te groot voor het aantal uren. Het is frustrerend dat je nooit het gevoel hebt dat je blij bent met je werk."

Een aantal citaten van onderwijsassistenten over de lastige positie ten opzichte van leraren en de gebrekkige mogelijkheden tot doorstroming:

"Ik werk elke dag in de klas. Het lijkt wel of ik een schoonmaakster ben, moet altijd maar schoonmaken en moet ook nog met de kinderen bezig zijn met hun werkjes maken. Ik word misbruikt wat mijn werk betreft. Alle rotte klussen waar de leerkracht geen zin in heeft moet ik doen. Ik ga elke dag met tegenzin naar m'n werk. Ik dacht dat mijn werk bestond uit het assisteren van de leerkracht met het bezighouden van de kinderen, maar buiten dat ben ik ook nog een schoonmaakster. Leerkrachten kijken op ons neer. Je voelt je heel minderwaardig, je wordt nergens bij betrokken. Je moet het altijd met hen eens zijn. Als je nee zegt krijg je van alle kanten commentaar of je wordt scheel aangekeken."

"Ik ben in dienst als schoolassistent, maar heb de opleiding onderwijsassistent niveau 4 gevolgd. Ik kan niet doorstromen van schoolassistent naar de functie van onderwijsassistent!! Geen geld!! En het doorstromen van een instroombaan naar een doorstroombaan is ook erg moeilijk! Ze willen wel dat je functioneert als onderwijsassistent maar betalen, ho maar!"

Een open vraag waarin gevraagd wordt naar problemen die men gemist heeft leidt van zelfsprekend tot een negatieve selectie van reacties. Alleen wie problemen heeft wordt gevraagd op een reactie te geven. Toch zijn er ook positieve boodschappen toegevoegd:

"Heeft u plezier in uw werk? Ja, heel veel!"

"Ik werk hier heel plezierig en hoop er nog lange tijd te kunnen blijven. Ik zit gedeeltelijk in WAO."

[3] De gegevens van de deelnemers die geen functie ingevuld hebben zijn wel meegenomen in de totaaluitkomsten maar konden vanzelfsprekend niet worden gebruikt in de uitkomsten van de verschillende functiegroepen.

[4] Kuijk, J. van & Bergen, K. van (2000). *Hoe onbekend is het onderwijsondersteunend personeel?* Nijmegen/Amsterdam: ITS/Regioplan. Bijlage3: Functies voor OOP in het basisonderwijs, pagina 79.

5. Conclusies en aanbevelingen

In dit slothoofdstuk maken wij de balans op van het onderzoek naar de mate en oorzaken van de ervaren taakbelasting door OOP-ers in het basisonderwijs. Allereerst beantwoorden wij de centrale onderzoeksvragen in het licht van de bevindingen uit de voorgaande hoofdstukken. Vervolgens formuleren wij aanbevelingen om de ervaren of dreigende taakbelasting van OOP-ers in het basisonderwijs te verminderen.

5.1 Conclusies

Iedere functiegroep kent een aantal specifieke verschillen ten opzichte van de gehele OOP groep. Er zijn echter ook een aantal onderwerpen die voor het gehele OOP op dezelfde wijze afwijkend van het referentiebestand zijn.

- Alle functiegroepen ervaren minder organiserende taken dan het Nederlands gemiddelde. Dat betekent dat men in het werk meer dan elders alleen uitvoerende taken doet en minder voorbereidend werk doet en dat men mindervak kan meebeslissen over de manier waarop het werk wordt gedaan (minder organiserende taken).
- Alle functiegroepen ervaren een even goede (of slechte) aansluiting tussen de ervaring en de functie en dat is overeenkomstig het Nederlands gemiddelde. Er wordt vaker 'te veel ervaring' aangegeven dan 'te weinig ervaring'.
- Alle functiegroepen ervaren een lagere moeilijkheid van de functie dan het Nederlands gemiddelde. Het gaat dan vooral om aspecten als de concentratie, de oplettendheid en de hoeveelheid informatie die bij het werk nodig is. Het werk van OOP-ers vergt blijkbaar minder concentratie en oplettendheid dan bij andere functies.
- Ook geven alle functiegroepen een emotionele belasting aan die lager is dan het Nederlandse gemiddelde, de confrontatie met agressie en geweld, discriminatie, ziekte of dood komt (gelukkig) minder voor dan elders in bedrijven.
- Als laatste: alle functiegroepen geven een beloning aan die lager is dan het gemiddelde. Het gaat dan vooral om een gebrek aan loopbaanperspectief en om onvoldoende salaris.

Al met al komt een beeld naar voren van een groep medewerkers die niet direct ten onder gaat aan hoge taakeisen of veel regelproblemen in het werk. De belasting die men aangeeft heeft meer te maken met de beperkte mogelijkheden in de functie. De werkzaamheden binnen de functie doet weinig appel op het vakmanschap, men ervaart zichzelf vaak als overgekwalificeerd, de functie bevat vooral uitvoerend werk en men kan weinig meedenken over hoe het werk gedaan moet worden. Er is veel zelfstandige speelruimte, maar dat houdt ook in dat er weinig invloed is op de gang van zaken (werkoverleg, organiserende taken). De functie is te typeren als 'lage eisen, weinig mogelijkheden', waardoor het werk weinig leer- en ontwikkelmogelijkheden biedt. De OOP functies betreffen geen uitdagende banen, uitdagende banen zijn functies met hoge eisen en veel mogelijkheden. De kwalitatieve aanvullingen illustreren het beeld van functies zonder groeimogelijkheden en met een lage maatschappelijke waardering in de vorm van een gering salaris, zeker in vergelijking met de directie collega's: de leraren.

Men wordt wel goed geïnformeerd en de sfeer met collega's en leidinggevende is goed, wat op een hoge mate van sociale steun zou kunnen duiden. Dat zou wel kunnen verklaren waarom de mate van emotionele uitputting niet hoger is dan elders. Sociale steun is bekend als een belangrijke stress verlagende factor.

5.2 Aanbevelingen

De algemene aanbeveling is om actie te ondernemen ten aanzien van de functiekwaliteit van OOP-ers. De mate van emotionele uitputting is, als maat voor werkstress, weliswaar niet hoger dan gemiddeld in Nederland in 1998, maar het is niet verstandig om af te wachten tot het daadwerkelijk mis is. Uit het huidige onderzoek zijn namelijk wel duidelijke risico's naar voren gekomen die er op wijzen dat de werkstress in de toekomst zou kunnen oplopen. Het potentiële risico is daarbij niet gelegen in een te veel aan werk wat in een te korte tijd verricht moet worden, zoals bij leraren het geval blijkt te zijn, maar aan onderbenutting van (veronderstelde) capaciteiten door de 'lage eisen en beperkte mogelijkheden' van de functies. De aanbeveling is dan ook, om:

1. de OOP functies qua inhoud te verrijken, en
2. de positie van OOP-ers in het team te versterken.

Bij het verrijken van functies gaat het vooral om het vergroten van regelmogelijkheden, dat wil zeggen dat de OOP-ers meer zeggenschap krijgen over hun werk. Een voorbeeld daarvan zou kunnen zijn, de functie van conciërge te verruimen door hem/haar de schoonmakers te laten aansturen. Bijvoorbeeld door de conciërge zelfstandig keuzes te laten maken in de te verrichten schoonmaakwerkzaamheden, het budget te laten beheren en ook op de kwaliteit van het geleverde werk aanspreekbaar te maken. Het gaat dus om het verruimen van taken met overdracht van de bijbehorende bevoegdheden. De idee is dat als er meer individuele zeggenschap is, er ook meer gedaan kan worden, wat de functies uitdagender maakt. Als er alleen taken worden toegevoegd zonder de daarbij behorende zeggenschap, dan komen we in de functietypering 'hoge eisen, weinig mogelijkheden'. Werk dat als slopend kan worden omschreven en dus voorkomen dient te worden.

In de schoolsituatie hebben we dus aan de ene kant te maken met medewerkers wiens werk verrijkt kan worden en aan de andere kant met medewerkers die overlopen van het werk; de leraren en schoolleiders. Het lijkt dus tamelijk voor de hand liggend om waarmogelijk OOP-ers bepaalde taken van de schoolleiding en/of leraren over te laten nemen. Uit het onderzoek naar Taakbesteding en taakbelasting van leraren in het PO (Backbier, et al., 2001) blijkt dat leraren zoveel niet-lesgebonden taken hebben te doen, dat zij onvoldoende tijd voor andere taken hebben,

bijvoorbeeld het volgen van deskundigheidsbevordering. Het werk van leraren zou dus kunnen worden verlicht door binnen de school taken te verschuiven die het werk van OOP-ers zouden kunnen verrijken. Een voorbeeld is om een OOP-er op een volwaardige manier in te zetten bij de voorbereiding van het kerstfeest. Een taak die traditioneel vaak door een leraar wordt vervuld.

Hoe zou de verrijking en teaminbedding van OOP-ers in scholen gestimuleerd kunnen worden? We denken dat hierbij een centrale rol is weggelegd voor de direct leidinggevende van de OOP-ers, meestal de schooldirectie. Het verrijken van het werk van OOP-ers begint daar waar de relatie tussen leidinggevende en werknemer wordt bepaald. Leidinggevendenden kunnen meer taken overdragen dan nu het geval is. Daarbij zouden dan tevens afspraken gemaakt moeten worden over de resultaten die verwacht worden (zogenaamde output sturing). Over de voortgang van het werk zouden OOP-ers en leidinggevende regelmatig werkoverleg kunnen voeren. Niet alleen ad hoc overleg als er problemen zijn, maar op vaste momenten en op basis van een agenda.

De positie van de OOP-ers zou versterkt kunnen worden door hen (frequenter of op reguliere basis) het teamoverleg bij te laten wonen. De leidinggevende kan verder een heel stimulerende rol hebben voor de positie van de OOP'er in de school. Het zou bijvoorbeeld goed zijn om 'de versterking van de rol van OOP-ers' in het bij- of nascholingsaanbod voor schoolleiders een plaats te geven. Gezien de huidige onderzoeksbevindingen zou in een nascholingscampagne voor schoolleiders ook het 'Leidinggeven aan OOP-ers' met onderdelen over taakverruiming en het uitdagender maken van werk, aangeboden moeten worden.

Scholen en ook schoolleiders functioneren in een context waarin vele zaken voor hen geregeld worden. Wat op individueel niveau voor OOP-ers geldt, geldt op organisatieniveau voor scholen: er is weinig regelruimte. De boodschap aan besturen (en in het verlengde daarvan aan het ministerie) is om meer regelruimte te delegeren aan scholen. Geef scholen de ruimte, onder andere om zelf te bepalen hoe ze de OOP-ers inzetten.

Wanneer het feitelijk tot het vergroten van de beslissingsruimte van OOP-ers komt, dan kan een passend scholingsaanbod nodig zijn. Wie meer taken en verantwoordelijkheden draagt dan waarvoor hij of zij is geschoold, moet zich daarvoor kunnen bekwalen. Bij het scholingsaanbod is bijzonder van belang dat deze goed aansluit op wat in de praktijk van een OOP'er gevraagd wordt of zal worden. Bekend is namelijk dat iemand voorzien van kennis en vaardigheden die hij of zij niet kan gebruiken in het werk, stressverhogend en daarmee contraproductief werkt.

Tot slot

Een ontwikkeling als aanbevolen laat zich moeilijk centraal sturen, en dat zou ook geheel tegen de gedachte van de aanbevelingen ingaan. Toch is het belangrijk om de juiste condities te creëren. Wat in de praktijk die juiste condities zijn valt bijvoorbeeld te leren door het opzetten van experimenten omgeven door evaluatieonderzoek. Ook kan inspiratie gehaald worden uit VO en BVE, waar heel andere OOP functies die in een heel andere organisatiecontext functioneren.

Aan de politiek wordt op basis van dit onderzoek meer aandacht voor de positie van ID'ers gevraagd. De doorstroming en de salariëring van deze groep OOP-ers komt als duidelijk knelpunt naar voren. De aanbeveling is: zet de ID-posities om in reguliere aanstellingen met een normaal arbeidscontract bij het bestuur (aanname na sollicitatieprocedure) en voorzie de besturen van financiën voor een normale salariëring van deze voor de school en het onderwijs onmisbare functies.

Literatuur

Backbier, E., Frielink, S., Groeneveld, M, Simons, J. (2001). Taakbesteding en taakbelasting van leraren in het PO, Kalenderjaar 2000. Den Haag/Hoofddorp. B&A Groep / TNO Arbeid.

Christis, J. (1995). *Taakbelasting en taakverdeling in het basisonderwijs*. Heerlen: Diensten Vf/Pf.

Dhondt, S. & Houtman, I. (1997). *Nova-Weba handleiding: een vragenlijst om welzijnsknelpunten op te sporen*. Amsterdam: NIA TNO BV.

Karasek, R. en Theorell, T. (1990). *Healthy work : stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York : Basic Books.

Kuijk, J. van & Bergen, K. van (2000). *Hoe onbekend is het onderwijsondersteunend personeel?* Nijmegen/Amsterdam: ITS/Regioplan.

Simons, J., Backbier, E., Gründemann, R. & Hoffius, R. (1999). *Werkbelasting OOP in het Speciaal en Voortgezet Onderwijs*. Den Haag/Hoofddorp: B&A groep/ TNO Arbeid.

Vaas, S., Dhondt, S., Peeters, M.H.H. & Middendorp, J. (1995) *Vernieuwde WEBA-methode. Deel 1: De WEBA-Methode: Handleiding*. Alphen a/d Rijn: Samsom Bedrijfsinformatie.
