

Dit rapport geeft de belangrijkste resultaten weer van een onderzoek in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen naar de taakbesteding, taakbelasting en deskundigheidsbevordering van docenten in de sector beroepsonderwijs en volwasseneneducatie bve. Het onderzoek vond plaats in 2000. Drie vragen stonden centraal: 1. hoe is de feitelijke taakbesteding van leraren en docenten, 2. hoe zwaar ervaren ze hun taakbelasting, 3. komen ze toe aan deskundigheidsbevordering en nascholingsactiviteiten? Ook werd gekeken naar verschillen tussen leraren die werken op scholen met of zonder taakbeleid. De auteurs doen in dit rapport aanbevelingen over deze materie.

Beleidsonderzoek Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit Onderwijspersoneel 69

-

Taakbesteding en taakbelasting van docenten in de bve-sector - Kalenderjaar 2000

Auteurs: Drs. Esther Backbier (B&A Groep)
Drs. Eric Franck (TNO Arbeid)
Drs. Marit Groeneveld (B&A Groep)
Drs. Jo Simons (TNO Arbeid)

Inhoud

Samenvatting

Aanpak
Resultaten
Conclusies en aanbevelingen

Voorwoord

1. Inleiding

1.1 Achtergrond van het onderzoek
1.2 Onderzoeksvragen
1.3 Randvoorwaarden en globale opzet van het onderzoek
1.4 Leeswijzer

2. Methode

2.1 Taakomvang en taakbesteding
2.1.1 Vragenlijst taakomvang en taakbesteding
2.1.2 Berekening van het werkdructecijfer
2.2 Taakbelasting en deskundigheidbevordering
2.2.1 Vragenlijst taakbelasting en deskundigheidsbevordering
2.2.2 Bepaling van de taakbelasting
2.3 Kwalitatieve verdieping
2.4 Benadering van instellingen en docenten

3. Beschrijving van de deelnemersgroepen

3.1 Deelname op instellingsniveau
3.2 Deelnemers taakbesteding
3.3 Deelnemers taakbelasting
3.4 Deelnemers focusgroepen; kwalitatieve verdieping
3.5 Data kwaliteit

4. Taakomvang en taakbesteding

4.1 Werkdrukke en tijdsbesteding van de gemiddelde docent
4.2 Taakbesteding van de gemiddelde docent
4.3 Taakbesteding en taakzwaarte
4.4 Uitsplitsingen op docentenniveau
4.5 Conclusies taakomvang en taakbesteding

5. Taakbelasting

5.1 Onderzoeksmodel taakbelasting
5.2 Taakbelasting van de gemiddelde docent
5.2.1 Verschillen op docentniveau
5.3 Belastende factoren in het werk van docenten
5.3.1 Verschillen op docentenniveau
5.3.2 Welke factor draagt het meest bij aan de ervaren taakbelasting?
5.4 Werkdrukke en Taakbelasting
5.5 Effecten van taakbelasting
5.5.1 Verschillen op docentenniveau
5.6 Samenhang met hoogte van taakbelasting
5.6.1 Taakbelasting en prestaties van cursisten
5.7 Conclusies taakbelasting: determinanten en effecten
5.8 Kwalitatieve verdieping taakbelasting

6. Deskundigheidsbevordering en nascholing

6.1 Deskundigheidsbevordering en nascholing: beschikbare en bestede tijd
6.1.1 Taakbelasting en deskundigheidsbevordering
6.2 Nascholing: beoordeling
6.3 Effect van nascholing op taakbelasting
6.4 Conclusie deskundigheidbevordering en nascholing

7. Conclusies en aanbevelingen

7.1 Conclusies taakbestedingsonderzoek
7.2 Conclusies taakbelastingsonderzoek
7.3 Aanbevelingen taakbestedingsonderzoek
7.4 Aanbevelingen taakbelastingsonderzoek

- 7.4.1 Normen
- 7.4.2 Competenties
- 7.4.3 Organisatie
- 7.4.4 Tijd
- 7.4.5 Diversiteitsbeleid

Literatuurlijst

Definities

Samenvatting

In dit rapport wordt verslag gedaan van een onderzoek naar taakbesteding en taakbelasting van docenten in de BVE-sector. De verzameling van de gegevens met betrekking tot de taakomvang en taakbesteding van docenten heeft plaatsgevonden gedurende een heel jaar. De resultaten en conclusies in deze rapportage hebben betrekking op de 'gemiddelde docent' in de BVE. De meeste individuele docenten zullen op de een of andere manier verschillen van deze op groepsgemiddelden gebaseerde 'gemiddelde docent'. Hier dient bij de interpretatie van de resultaten rekening mee te worden gehouden.

Aanpak

Doel van het onderzoek

De aanleiding tot dit onderzoek was de behoefte van het ministerie van OCenW aan actuele informatie over de taakbesteding en taakbelasting van leraren/docenten. Geluiden uit het onderwijsveld dat de werkdruk voor leraren (te) hoog is behoefden empirische onderbouwing. Tevens wilden het ministerie en de bonden over juiste informatie beschikken als input voor CAO-onderhandelingen. Het onderzoek is derhalve opgezet om antwoord te kunnen geven op een drietal relevante en urgente vragen.

Ten eerste op de vraag hoe het feitelijk is gesteld met de taakbesteding van docenten en of deze overeenkomt met de in raamovereenkomsten en CAO's vastgelegde verdeling over lessen, deskundigheidsbevordering en overige taken. Ten tweede op de vraag hoe hoog de ervaren taakbelasting is en welke aspecten van het werk docenten als het meest belastend ervaren. Ten derde op de vraag of docenten in voldoende mate toekomen aan deskundigheidsbevordering en nascholingsactiviteiten en zo nee, of taakbelasting daarin een belemmerende factor is.

Onderzoeksopzet

Het onderzoek bestond feitelijk uit drie verschillende deelonderzoeken. Het onderzoek naar de taakomvang en taakbesteding van docenten in de sector beroepsonderwijs en volwasseneducatie heeft het hele kalenderjaar 2000 in beslag genomen. Wekelijks werd een klein aantal vestigingen van BVE-instellingen verspreid over het land bezocht en werden gegevens verzameld over de feitelijke taakomvang en taakbesteding in de week direct voorafgaand aan het bezoek. Iedere week werden andere vestigingen bezocht en dus deed iedere week een ander groepje docenten aan het onderzoek mee. De aldus verzamelde gegevens maakten het mogelijk om na te gaan of de totale gemiddelde taakomvang over een jaar verschilt van de totale gemiddelde jaartaak van de docenten. Met andere woorden, nagegaan is of docenten in de praktijk gemiddeld meer uren moeten werken om aan hun taken te voldoen dan hun benoemingsomvang aangeeft. Tevens is nagegaan hoe de docenten in de praktijk hun tijd verdelen over de verschillende taken en of deze verdeling overeenkomt met de formele richtlijnen voor taakbesteding.

Het onderzoek naar taakbelasting en deskundigheidsbevordering heeft plaatsgevonden bij docenten die ook hebben deelgenomen aan het onderzoeksdeel naar taakomvang en taakbesteding. Dit betekent dat docenten die kenbaar hadden gemaakt aan het 2^o onderzoeksdeel mee te willen werken de vragenlijst hiervoor kregen toegestuurd met het verzoek deze in te vullen en te retourneren.

Aan de hand van de vragenlijst naar taakbelasting kon onderzocht worden welke indicatoren samenhangen met de door docenten ervaren taakbelasting. De gegevens over taakbelasting en deskundigheidsbevordering werden verspreid over een jaar verzameld. Per deelnemende docent betrof de meting echter slechts één meetmoment. Daardoor kunnen geen oorzaak-en-gevolg relaties in wetenschappelijke zin worden

vastgesteld. Het is wel mogelijk om de samenhang tussen verschillende onderwerpen vast te stellen: als het één plaats vindt dan vindt ook (tegelijkertijd) het ander plaats. In relatie tot deskundigheidsbevordering is nagegaan of er een statistisch verband is tussen de hoogte van de taakbelasting en de mate waarin docenten toekomen aan deskundigheidsbevordering en nascholing.

De eerste twee onderzoeksdelen leverden voornamelijk kwantitatieve gegevens op, daarom is er voor gekozen om een kwalitatieve invulling van deze gegevens te verkrijgen door middel van zogenaamde focusgroepbijeenkomsten. In deze bijeenkomsten zou nader worden doorggevraagd op de eerder verzamelde gegevens en zouden de eerste conclusies van het onderzoek worden getoetst. Voor algemeen ervaren problemen zouden suggesties voor oplossingsrichtingen worden verzameld zodat de kwalitatieve dataverzameling ook bij zou dragen aan het creëren van draagvlak voor conclusies en aanbevelingen onder de docenten zelf. Omdat het in de praktijk erg moeilijk bleek om voldoende docenten op een locatie bij elkaar te krijgen, heeft uiteindelijk slechts één focusgroepbijeenkomst in het vroege voorjaar van 2001 plaatsgevonden.

Resultaten

De drie hoofdstukken met onderzoeksresultaten volgen de drie hoofdvragen van het onderzoek. In ieder hoofdstuk komen eerst de resultaten van de belangrijkste onderzoeksvariabelen voor de totale docentengroep aanbod, waarna de bevindingen uitgesplitst naar docentenkenmerken worden besproken. De kwantitatieve resultaten zijn telkens aangevuld met de relevante bevindingen uit de kwalitatieve verdieping.

Taakomvang en taakbesteding

Uit de berekening van de gemiddelde werkdrukke per week, bleek dat de weekgemiddelden altijd boven of onder de norm liggen. De pieken en dalen in de werkdrukke komen overeen met de werkweken en vakantieweken in een jaar. De variaties in het gemiddelde werkdrুক্তecijfer bleken te resulteren in een jaargemiddelde dat zo'n 8% hoger ligt dan de norm. Vanwege enkele ontbrekende weken kan het jaargemiddelde echter alleen als een redelijke indicator van de gemiddelde werkdrukke in een jaar beschouwd worden. Of het gevonden cijfer significant hoger dan 1 is en er dus op wijst dat docenten in de BVE systematisch meer uren aan werk besteden dan hun benoemingsomvang aangeeft, valt dus niet met zekerheid te zeggen. Het beste is om het jaargemiddelde te interpreteren in relatie met de overige gepresenteerde werkdrুক্তecijfers. Zo is vooral de bevinding van belang dat er voor docenten zo veel piekperiodes in werkdrukke over een jaar zitten. Deze pieken lijken voor een belangrijk deel veroorzaakt te worden door het feit dat docenten hun jaartaak vrijwel volledig in 40 weken verrichten en niet in de 45 weken waar de CAO vanuit gaat.

Docenten bleken gemiddeld 37 procent van de door hen gewerkte tijd in een jaar aan lesgeven te besteden en 23 procent aan lesgebonden taken. Van de overige taken wordt het grootste percentage aan organiserende en coördinerende taken besteed gevolgd door overleg binnen de instelling en cursistenbegeleiding.

De overige taken samen maakten 31 procent van de totale aan werk bestede tijd uit. De cijfers suggereren dat docenten meer tijd besteden aan lesgebonden taken dan zij daarvoor in hun jaartaak krijgen toebedeeld. De extra tijd die de docenten hieraan besteden gaat waarschijnlijk ten koste van deskundigheidsbevordering. Echter omdat er een grijs gebied is tussen lesvoorbereiding en deskundigheidsbevordering is deze bewering met dit onderzoek niet te bewijzen.

Uit de vragen naar de zwaarte van de taken bleek dat 39 procent van de docenten de lesgebonden taken als 'zwaar' of zelfs 'zeer waar' ervaren. Overleg binnen de instelling vindt 35 procent van de docenten 'zwaar' of 'zeer waar'. Organiserende taken, deskundigheidsbevordering en cursistenbegeleiding worden door ongeveer een derde van de docenten 'zwaar' of 'zeer zwaar' gevonden. Geen van de taken bleek door de docenten niet 'zwaar' of 'zeer zwaar' te worden gevonden.

Uit de analyses op docentenniveau bleek dat docenten met een parttime aanstelling gemiddeld behoorlijk meer uren per jaar maken dan docenten met een fulltime aanstelling. Er kwam geen duidelijk verschil tussen vrouwen en mannen in gemiddeld werkdrুক্তecijfer naar voren. Er is een verschil tussen het gemiddelde werkdrুক্তecijfer van de jongere docenten en de oudere docenten, oudere docenten lijken meer uren te maken dan jongere docenten.

Taakbelasting

Een ander aspect dat naast tijdsdruk bijdraagt aan een hoge werkdruk, is de door docenten ervaren taakbelasting. De ervaren taakbelasting in de beroeps en volwasseneneducatie is hoger dan in andere beroepssectoren in Nederland.

De belasting door het management en leidinggevenden (vooral het teveel van de dagelijkse praktijk af staan) en door de (beperkte) beschikbaarheid van middelen en ondersteuning (vooral lokalen en lesruimte) komen het meest voor. De belastende factoren die het meest bijdragen aan de ervaren taakbelasting zijn de beschikbaarheid van middelen en ondersteuning en collegiale contacten.

Hoge taakbelasting hangt samen met een aantal ongunstige effecten (de werkbeleving, de psychische gezondheid, de verzuimduur en de mate van werkgerelateerd verzuim). Het zoeken naar werk buiten de instelling en de verzuimfrequentie hangen niet samen met hoge of lage taakbelasting.

De groep oudere docenten in het onderzoek komt steeds ongunstig naar voren. Oudere docenten in de BVE ervaren meer belasting door de direct leidinggevenden en management en zijn meer ontevreden over het werk.

Ook zijn er signalen dat docenten met een grote parttime aanstelling (25-35 uur) zwaarder belast zijn. Deze groep geeft een hogere taakbelasting aan (maar niet duidelijk significant hoger) en heeft meer last van vermoeidheid. Tussen mannen en vrouwen zijn geen verschillen gevonden in taakbelasting, maar mannen zijn minder tevreden over het salaris en vinden minder vaak dan vrouwen dat zij het getroffen hebben met hun baan.

Deskundigheidsbevordering en nascholing

Een deel van de docenten weet niet hoeveel tijd beschikbaar is voor deskundigheidsbevordering. Van degene die dat wel weten blijkt dat zij lang niet alle formeel beschikbare tijd daadwerkelijk aan deskundigheidsbevordering besteden. Ongeveer negen van de tien docenten haalt in de praktijk de norm van 10% van de benoemingsomvang voor deskundigheidsbevordering niet. Volgens de docenten zijn de vele andere taken die meer tijd kosten dan er voor staat, de reden dat zij niet of onvoldoende aan deskundigheidsbevordering toekomen. Docenten met een relatief hoge taakbelastingsscore blijken meer tijd aan deskundigheidsbevordering te besteden dan hun collega's met een relatief lage taakbelastingsscore.

Ruim de helft van de docenten is tevreden over de kwaliteit en de inhoud van de nascholing. Ongeveer een kwart is niet tevreden over de aansluiting op de praktijk en tweederde is ontevreden over de variatie in het aanbod van nascholing. Meest gewenste onderwerpen voor nascholing zijn (nieuwe) onderwijsmethoden, vak kennis en nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs. Docenten die meer tijd aan nascholing besteden vinden dat ze beter zijn gaan functioneren door die nascholing dan docenten die minder tijd aan nascholing besteden (maar dit verschil is niet significant). Docenten die vinden dat ze beter zijn gaan functioneren door nascholing blijken, tegen de verwachting in, een hogere (maar niet significant hogere) taakbelastingsscore te hebben dan docenten die niet beter zeggen te zijn gaan functioneren.

Mogelijk kan een verbetering in aansluiting en een grotere variatie van nascholing leiden tot beter functioneren en een lagere taakbelasting van docenten.

Conclusies en aanbevelingen

Taakbesteding

Het tijdsbestedingonderzoek bleek dat docenten gemiddeld over een jaar wellicht 8% meer uren werken dan op basis van hun benoemingsomvang van hen verwacht wordt. Met name docenten met een parttime benoeming lijken systematisch meer tijd dan de benoemingsomvang te besteden aan de uitvoering van hun taken. Ook bleek dat het werk van docenten onevenredig over het jaar is verspreid. Ze verrichten hun werk vrijwel volledig in de 40 weken die vallen tussen de 5 vakanties van in totaal 12 weken. In de weken tussen de schoolvakanties moeten de docenten dan ook meer uren werken dan de benoemingsomvang uitgedrukt in uren per week aangeeft. De normjaartaak gaat uit van 1659 uren die in 45 weken van een jaar gewerkt worden. Door dezelfde hoeveelheid werk in minder weken te verrichten, moet iedere gewerkte week meer tijd aan werk worden besteed dan de formele benoemingsomvang. Doordat de lessentaak kleiner is dan de benoemingsomvang, kan het verschil tussen de tijd die men denkt aan werk te moeten besteden en de tijd die men nodig heeft om het werk te kunnen uitvoeren nog groter worden. Daarnaast bestaat het werk van docenten voor een groot deel uit taken die plaats en/of tijd gebonden zijn. Naar eigen behoefte schuiven met taken in de tijd is daarom slechts zeer beperkt mogelijk. Het is zeer waarschijnlijk dat alle juist genoemde oorzaken tezamen leiden tot de door veel docenten ervaren hoge werkdrukke.

De belangrijkste aanbeveling op dit punt is dan ook om de beschikbare tijd in een jaar beter te gebruiken, bijvoorbeeld door taken die niet strikt aan het primaire proces zijn gebonden buiten de reguliere schoolweken te plannen. Dit betekent o.a. dat de vakanties van cursisten niet langer automatisch ook de vakanties van de docenten zijn. Het aan docenten beschikbaar stellen van een eigen goed geoutilleerde werkplek op de instelling zou verder kunnen bijdragen aan een betere scheiding tussen werktijd en privé-tijd.

Taakbelasting

De hoge ervaren taakbelasting van docenten is een resultante van de eisen in het werk enerzijds en de bronnen waaruit men kan putten om aan die eisen te voldoen anderzijds: Competenties, organisatie en tijd. Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat er in het algemeen meer van docenten gevraagd wordt dan wat zij met de beschikbare bronnen kunnen waarmaken. De oplossing kan liggen in het versterken van de beschikbare bronnen en/of in het verlagen van de kwaliteitsnormen. Het eerste type oplossingen is veel aantrekkelijker omdat het bijdraagt aan het halen van uitdagende doelen in het werk.

Bovenstaande conclusie biedt verschillende aangrijpingspunten om tot verbeteringen te komen. Verbeteringen kunnen gerealiseerd worden door docenten zelf, door het instellingsmanagement of de instelling als organisatie en tenslotte in de voorwaardenscheppende sfeer door het ministerie van OCenW in overleg met de sociale partners in het onderwijs.

Uit de verschillen in taakbesteding van docenten en de verdieping in de focusgroep blijkt dat docenten ten aanzien van de eisen die aan het onderwijs gesteld worden verschillende accenten leggen. Voor de docenten is het van belang dat duidelijkheid bestaat over de kwaliteitsnormen die aan hun werk gesteld moeten worden. De verantwoordelijkheid hiervoor berust in hoofdzaak bij het instellingsmanagement en de docenten zelf. Op de tweede plaats is het van belang dat docenten zich aan deze kwaliteitseisen houden en daarbij hun eigen balans tussen belasting en belastbaarheid in acht nemen. Ook de overheid en de cursisten stellen eisen aan de instelling en het werk van docenten. Daarbij dient men te beseffen dat de instelling er niet is om alle maatschappelijke kwalen op te lossen, maar primair om onderwijs te geven.

Uit het onderzoek is duidelijk geworden dat docenten substantieel minder tijd aan nascholing besteden dan daarvoor in de CAO, en naar we aannemen ook in de jaartaak die door de instelling jaarlijks wordt vastgesteld, beschikbaar wordt gesteld. Als oorzaak hiervan wordt door de docenten aangegeven dat zij daar onvoldoende aan toe komen door de druk van andere taken. Verschillende oorzaken kunnen hieraan ten grondslag liggen, die van instelling tot instelling en van docent tot docent kunnen verschillen. Per instelling dient een analyse gemaakt te worden van de specifieke oorzaken waardoor docenten minder tijd aan deskundigheidsbevordering besteden dan daarvoor staat. Op grond van deze analyse dienen verbeteringen te worden doorgevoerd, waardoor gegarandeerd wordt dat de gereserveerde tijd voor deskundigheidsbevordering daadwerkelijk daaraan besteed wordt. Op grond van een analyse van benodigde competenties kan elke instelling de nascholingsbehoefte formuleren ter attentie van docenten, teams en de organisatie als geheel. De volgende stap is het realiseren van een adequaat scholingsaanbod dat hieraan tegemoet komt.

In het onderzoek zijn oudere docenten en wellicht ook de docenten met een grote parttimebaan als risicogroep naar voren gekomen. Oudere docenten in de BVE ervaren meer belasting door de direct leidinggevende en het management en zijn meer ontevreden over het werk. De groep docenten met een grote parttime benoemingsomvang geeft een hoger taakbelasting aan en heeft meer last van vermoeidheid. Bij het zoeken naar

oplossingen hiervoor is het zinvol gebruik te maken van ervaringen bijvoorbeeld met leeftijdbewust personeelsbeleid die inmiddels in en buiten de onderwijssector zijn opgedaan. Een van de leerpunten daaruit is dat uniforme maatregelen die voor een hele groep gelden meestal niet werken.

Voor de groep docenten met een grote parttimebaan is uit het onderzoek niet direct naar voren gekomen wat de oorzaak van hun hogere taakbelasting en extra vermoeidheid is. Wellicht heeft het te maken met de eisen die aan zowel fulltimers en parttimers gesteld worden, maar die voor parttimers een procentueel groter percentage van hun werktijd in beslag nemen. Een oplossing hiervoor zou kunnen zijn om parttimers (een deel van) de tijd voor deskundigheidsbevordering, coördinatie en beheer beschikbaar te stellen als vast 'bedrag' in plaats van als percentage van hun benoemingsomvang.

Voorwoord

Taakbelasting van docenten is al jaren een punt van zorg. Het overleg met de organisaties van onderwijswerknemers en –werkgevers over de CAO 1999-2000 heeft geresulteerd in de afspraak om de problemen rond werkdruk te onderzoeken in de sectoren primair en voortgezet onderwijs en in de sector beroepsonderwijs en volwasseneducatie, voor zowel docenten, schoolleiders en onderwijsondersteunend personeel. Het ministerie van OCenW en de werkgevers- en de werknemersorganisaties werkten samen bij de opzet en uitvoering van het onderhavig onderzoek, dat gezamenlijk werd uitgevoerd door de onafhankelijke onderzoeksbureaus B&A Groep Beleidsonderzoek en –Advies en TNO Arbeid.

Op deze plaats willen wij ten eerste de deelnemende instellingen en docenten bedanken. Zonder hun bereidwilligheid om mee te werken aan het onderzoek, hadden wij nooit tot de resultaten en conclusies in dit onderzoeksrapport kunnen komen.

Ook willen wij hier onze collega's bedanken die allen met hun eigen deskundigheid een essentiële bijdrage aan de totstandkoming van het onderzoek hebben geleverd. Vanuit B&A Groep willen we met name noemen: Rob Hoffius, Catharina Kolar, Karen Groeneveld, Udo Hoeke en Karin Feteris. Vanuit TNO Arbeid zijn dat: Marja Willems, Yvonne van Noort, Merijn de Bruin en Ruurt van de Berg.

Tot slot willen wij de leden van de begeleidingscommissie bedanken voor hun inzet: dhr. H. Hoefnagel (Voorzitter), mw. B. Vriend (OCenW), dhr. Th. Gloudemans (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).

Den Haag
Esther Backbier
(Projectleider B&A Groep)

Hoofddorp
Jo Simons
(Projectleider TNO Arbeid)

1. Inleiding

1.1 Achtergrond van het onderzoek

In dit rapport wordt verslag gedaan van een onderzoek naar taakbesteding en taakbelasting bij docenten in de BVE sector. Dit rapport maakt deel uit van een serie rapporten over werkdruk in het primair onderwijs, het voortgezet onderwijs en de BVE-sector. Taakbelasting is een onderwerp dat in het onderwijs al meer dan tien jaar hoog op de agenda staat. Al in 1987 is een onderzoek uitgevoerd naar taakbesteding en taakbelasting bij docenten in het voorgezet onderwijs, het zogenaamde OTO-onderzoek. Sinds het OTO-onderzoek zijn een aantal veranderingen doorgevoerd. De normjaartaak wordt niet meer in lesuren uitgedrukt, maar in een normjaartaak van aanvankelijk 1710 uur per jaar en sinds instellingjaar 1998/1999 van 1659 uur per jaar. Verder zijn de instellingen begonnen met taakverdelings- en taakbelastingsbeleid en op kleine schaal met leeftijdsbewust personeelsbeleid en met loopbaanbeleid. Daarnaast zijn in de afgelopen vijf jaar in de CAO diverse bepalingen opgenomen waardoor een verdergaande arbeidsduurverkortung mogelijk werd, ook in de vorm van sabbatsverlof en extra seniorenverlof (de z.g. BAPO-regeling). Ondanks de verbeteringen in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer bestaat de indruk dat het werk van docenten er in de loop der jaren niet lichter op is geworden. Zo kwam de Commissie Toekomst Docentschap (CTL) in 1993 tot de conclusie dat het docentschap in vergelijking met andere beroepsgroepen in Nederland een zware psychische belasting met zich meebrengt. "Het gevoel van taakbelasting lijkt uit twee elementen te bestaan: de ervaren geestelijke belasting en de grote tijdsdruk. Docenten klagen dat ze het gevoel hebben 'nooit klaar te zijn met het werk'. Dit gevoel wordt versterkt doordat ze doorgaans geen werkplek binnen de instelling hebben en dus veel werk mee naar huis nemen, waardoor werk en vrije tijd door elkaar heen lopen. Zij moeten zelf bepalen hoeveel tijd zij in hun baan steken." De aanleiding tot dit onderzoek is de behoefte van het ministerie van OCenW aan recente informatie over de taakbesteding en taakbelasting van docenten. Geluiden uit het onderwijsveld dat de werkdruk voor docenten (te) hoog is behoeven empirische onderbouwing. Tevens wil het ministerie in CAO-onderhandelingen en politieke discussie beschikken over de juiste informatie. Ondanks afspraken tussen werkgevers en werknemers in het VO en het ministerie over vermindering van het aantal lesuren per week blijven werkdruk en omvang van de lessentaak actuele strijdpunten. Dit speelt niet alleen in het VO maar ook in de BVE sector. Met dit onderzoek dient ook de vraag beantwoord te worden in hoeverre de taakbelasting van docenten de nascholingsmogelijkheden belemmert. Nascholing wordt als een belangrijk beleidsinstrument gezien. Tegelijkertijd is de vraag of de randvoorwaarden voldoende zijn voor docenten om zich te scholen. Het idee bestaat dat docenten te weinig toekomen aan nascholing of deze in hun eigen tijd volgen. Dit leidt op zijn beurt weer tot toeneming van de werkdruk.

1.2 Onderzoeksvragen

De probleemstelling voor het onderzoek is driedelig:

1. Hoe is het nu feitelijk gesteld met de taakbesteding van docenten en komt deze overeen met de in raamovereenkomsten en CAO's vastgelegde verdeling over uitvoering, deskundigheidsbevordering en coördinatie en beheer?
2. Hoe hoog is de werkdruk, in de zin van ervaren taakbelasting, en welke aspecten ervaren docenten als het meest belastend?
3. Komen docenten in voldoende mate toe aan nascholingsactiviteiten en zo nee, is taakbelasting daarin een belemmerende factor?

Het onderzoek behelst derhalve de aspecten *taakomvang, taakbesteding en taakbelasting*.

1.3 Randvoorwaarden en globale opzet van het onderzoek

Een aantal door de opdrachtgever aangegeven zaken heeft een rol gespeeld bij de gekozen onderzoeksopzet (zie ook hoofdstuk 2).

1. De taakomvang en taakbesteding van docenten dienden op een objectieve en betrouwbare manier gemeten te worden;
2. Het onderzoek diende gedurende een periode van een jaar verricht te worden;
 - a. om periodieke verschillen in taakomvang en taakbesteding op het spoor te komen,
 - b. om een goed inzicht te verwerven in de verschillen in taakomvang en taakbesteding in relatie tot de verschillende periodes van het jaar.
3. uitgesplitst te worden, maar wel naar geslacht en twee categorieën van leeftijd respectievelijk benoemingsomvang;
4. De ervaren taakbelasting diende op een valide en betrouwbare manier gemeten te worden;
5. Bijzondere aandacht diende besteed te worden aan deskundigheidsbevordering, mede in relatie tot taakbesteding en taakbelasting;
6. De belasting van het onderzoek voor de participerende docenten diende zoveel mogelijk beperkt te worden;
7. Gezien het belang van de onderzoeksresultaten voor o.a. de CAO onderhandelingen, diende gewerkt te worden aan het draagvlak voor het onderzoek en de onderzoeksresultaten bij de betrokken instellingen en docenten.

Rekening houdend met de randvoorwaarden gesteld door de opdrachtgever en de geformuleerde onderzoeksvragen, is gekozen voor een driedelige onderzoeksopzet:

- Het eerste onderzoeksdeel heeft betrekking op het in kaart brengen van de taakomvang en taakbesteding van docenten.

- Het tweede onderzoeksdeel richt zich op de ervaren taakbelasting en het onderdeel deskundigheidbevordering.
- Het derde onderdeel is bestemd voor het verkrijgen van de kwalitatieve verdieping en het creëren van draagvlak.

De taakomvang en taakbesteding zijn onderzocht door gedurende een jaar bij verschillende units of sectoren van ROC's en overige instellingen docenten te enquêteren over de aan werk bestede tijd, zowel in z'n totaliteit als wat betreft de verdeling daarvan over verschillende taken: lesgeven, lesgebonden taken, niet-lesgebonden taken en deskundigheidsbevordering. Daarmee is antwoord verkregen op vragen als:

- Besteden docenten op jaarbasis meer tijd aan hun werk dan de normjaartaak aangeeft?
- Hoe is de bestede tijd verdeeld over de verschillende onderdelen van de taken van een docent?
- Besteden docenten de in de normjaartaak gereserveerde tijd aan deskundigheidsbevordering (10%) daadwerkelijk daaraan en zo nee, wat is daarvan de oorzaak?

De taakbelasting, of ook wel ervaren werkdruk genoemd, is onderzocht door middel van een schriftelijke vragenlijst verspreid onder de docenten die tijdens de enquête taakbesteding hadden aangegeven hieraan mee te willen werken. Dit onderzoeksdeel geeft antwoord op vragen als:

- Welke onderdelen van de taak van een docent vinden zij, los van het tijdsaspect, zwaar en welke minder zwaar?
- Wat is de invloed van overheidsbeleid, organisatiefactoren en de populatie van cursisten op de ervaren taakbelasting?
- Zijn er verschillen in ervaren taakbelasting op grond van leeftijd en geslacht?
- Is er een relatie tussen ervaren taakbelasting en zaken als ziekteverzuim, arbeidstevredenheid en gezondheidsbeleving?

Met de focusgroep methode is nagegaan wat de achtergronden en oorzaken zijn van de taakzwaarte bij de als meest belastend ervaren activiteiten.

1.4 Leeswijzer

Het rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 wordt de onderzoeksmethode toegelicht. Daarna volgt in hoofdstuk 3 een beschrijving van de verschillende deelnemersgroepen bij de verschillende deelonderzoeken. Dan worden de resultaten beschreven, eerst die van het onderzoek naar de taakbesteding (hoofdstuk 4), dan de taakbelasting (hoofdstuk 5) en als laatste de deskundigheidsbevordering en nascholing (hoofdstuk 6). In hoofdstuk 7 tenslotte, worden conclusies getrokken en aanbevelingen gedaan.

2. Methode

Zoals in paragraaf 1.3 al globaal werd aangegeven, is getracht de onderzoeksvragen te beantwoorden door gebruik te maken van een onderzoeksopzet bestaande uit drie deelonderzoeken. Het eerste deelonderzoek had tot doel de feitelijke taakomvang en taakbesteding van docenten in kaart te brengen. Het tweede deelonderzoek richtte zich op verschillende aspecten van taakbelasting enerzijds en op deskundigheidbevordering anderzijds. Het derde deelonderzoek beoogde een kwalitatieve verdieping op de kwantitatieve resultaten te verkrijgen en tevens draagvlak te creëren voor de uiteindelijke conclusies en aanbevelingen. Het hoofdstuk sluit af met een beschrijving van de gevolgde procedure voor de benadering van de deelnemers aan het onderzoek.

2.1 Taakomvang en taakbesteding

De hoge werkdruk die docenten aangeven te ervaren kan het gevolg zijn van te veel werk en/of te belastend werk. In het kader van dit onderzoek is het daarom belangrijk om na te gaan hoeveel tijd docenten feitelijk aan hun werk besteden. Om te kunnen berekenen of er sprake van is dat docenten in de BVE systematisch meer uren nodig hebben voor hun taakuitoefening dan dat daar volgens hun benoemingsomvang voor staat,

dienden zo nauwkeurig mogelijke gegevens over de feitelijke taakomvang en aanstellingsomvang te worden verzameld en met elkaar te worden vergeleken.

De gegevens over taakomvang en taakbesteding werden verzameld door gedurende het hele kalenderjaar 2000 wekelijks een klein aantal vestigingsadressen van instellingen verspreid over het land te bezoeken. Iedere week werden andere vestigingen bezocht en dus deed iedere week een ander willekeurig groepje docenten aan het onderzoek mee. Door de docenten per taak te laten invullen hoeveel tijd zij in de voorafgaande week feitelijk aan de betreffende taak hebben besteed, zou later kunnen worden uitgerekend wat de totale feitelijke taakomvang van de gemiddelde docent is en hoe de tijdbesteding over de verschillende taken er in de dagelijkse praktijk gemiddeld uitziet.

De gekozen methode van dataverzameling betekende een zo minimaal mogelijke belasting van de instellingen en docenten. Iedere vestiging werd slechts eenmaal bezocht en iedere docent hoefde slechts eenmaal te rapporteren over zijn of haar tijdbesteding in de week voorafgaande aan het vestigingsbezoek. Door wekelijks gegevens te verzamelen van willekeurige docenten op willekeurige vestigingen uit de populatie kon een representatief beeld worden verkregen van de taakomvang en taakbesteding van de gemiddelde docent in de BVE. De methode heeft echter als nadeel dat de representativiteit en betrouwbaarheid van het jaargemiddelde beduidend groter is, dan het gemiddelde voor bijvoorbeeld een willekeurige week in het schooljaar. In het jaargemiddelde zijn namelijk alle type weken, en in principe alle soorten opleidingen en alle soorten docenten vertegenwoordigd. In een weekgemiddelde zijn slechts enkele vestigingen/opleidingen en een relatief klein aantal docenten vertegenwoordigd, waardoor de weekgegevens niet volledig representatief kunnen zijn naar achtergrondkenmerken van opleidingen en docenten. De onderzoeksresultaten laten het dus ook niet zondermeer toe om analyses te verrichten op deelpopulaties van opleidingen en/of docenten. Hoe bijzonderder een docentkenmerk is, bijvoorbeeld een vrouwelijke docent techniek, hoe groter namelijk de kans dat een dergelijke docent niet in bepaalde weken in het onderzoek was opgenomen. Is een bepaald docentkenmerk niet vertegenwoordigd in alle 52 weken, dan kan daarvoor dus geen correct jaargemiddelde worden berekend.

De uitspraken die gedaan zullen worden op basis van de verzamelde gegevens, hebben betrekking op groepsgemiddelden en daardoor op een gemiddelde niet werkelijk bestaande docent. Individuele docenten zullen altijd op de een of andere manier verschillen van deze 'gemiddelde docent'. Bij de interpretatie van de resultaten en conclusies dient er dus voor gewaakt te worden de resultaten als voornamelijk geldend voor de totale groep docenten in de BVE te hanteren en niet als geldend voor iedere individuele docent. Verder is het verstandig om de onderzoeksresultaten vooral als indicatief voor bepaalde maten en patronen te beschouwen en niet te veel als harde feiten. Voor harde uitspraken was het onderzoek namelijk noodgedwongen te beperkt van omvang.

2.1.1 Vragenlijst taakomvang en taakbesteding

Voor het in kaart brengen van de taakomvang en de taakbesteding van docenten in de BVE sector moest een vragenlijst ontwikkeld worden die door docenten zelfstandig en in korte tijd kon worden ingevuld. De vragenlijst bestond uit de volgende items;

Deel 1: achtergrond

- Benoemingsomvang in werktijdfactor per week of normjaartaak
- Functie en taken
- In welke sectoren geeft men les
- Wat is de gemiddelde groepsomvang van groepen waaraan men lesgeeft
- Achtergrondgegevens op persoonniveau
- Piekmomenten in het jaar

Deel 2: taakomvang en taakbesteding

- Werkelijk aan werk besteedde tijd in de 7 dagen voorafgaande aan de dag van invullen van de vragenlijst, dus inclusief weekenddagen, vakantiedagen, vrije dagen, ziekte dagen, etc.. Het maakt hierbij dus niet uit of de docent werktijd op de instelling zelf besteedde of dat buiten de instelling deed, dus bijvoorbeeld thuis.
- De tijdbesteding werd uitgesplitst naar een aantal verschillende categorieën van tijdbesteding gevraagd. Onderscheiden worden: 1. lesgeven; 2. lesgebonden taken; 3. cursistenbegeleiding; 4. buitenlesactiviteiten; 5. beheers- en toezichthoudende taken; 6. organiserende en coördinerende taken; 7. overleg binnen de instelling; 8. overleg buiten de instelling; 9. deskundigheidsbevordering; 10. reistijd (niet woon-werkverkeer); 11. ziekte; 12. vakantie, feestdagen, adv; 13. buitengewoon verlof; 14. anders.

2.1.2 Berekening van het werkdruktecijfer

Docenten is in de vragenlijst gevraagd hun aanstellingsomvang in de werktijdfactor (met vier cijfers achter de komma) in te vullen. Indien zij hun wtf niet wisten is gevraagd het aantal uren dat zij per week werken in te vullen. Daarnaast heeft men ingevuld van welke ADV regeling men gebruik maakte en of men gebruik maakt van de zogenaamde BAPO-regeling. Op basis van deze gegevens kon berekend worden hoeveel uren de docenten gemiddeld in een jaar moesten werken. Omdat bij docenten niet vastligt hoeveel uren zij per week moeten werken en in welke weken, is bij het berekenen uitgegaan van 52 weken waarin in principe gewerkt kan worden. Als een docent bijvoorbeeld opgaf een wtf van 1 te hebben, is ervan uitgegaan dat de docent per week (minstens) $1659/52 = 31,9$ uur moet werken. Dit cijfer is gebruikt als de benoemingsomvang.

Ook hebben docenten ingevuld hoeveel tijd zij (tot de minuut nauwkeurig) in de week voorafgaande aan de dag van het invullen van de vragenlijst, per dag aan hun werk besteed hebben. Om na te kunnen gaan of docenten gemiddeld meer, minder of evenveel uren werken als contractueel met hen is afgesproken, is de totale som van de feitelijk gewerkte tijd (de taakomvang) per week per docent gedeeld door het cijfer

van de opgegeven benoemingsomvang. Het resulterende getal, dat we *werkdruktecijfer* hebben genoemd, is gelijk aan een bepaalde norm of referentiecijfer wanneer docenten gemiddeld precies zoveel uren aan hun werk besteden als zij volgens hun benoemingsomvang in een bepaalde tijd zouden moeten doen. Het werkdruktecijfer is hoger dan de norm wanneer het aantal gerapporteerde gewerkte uren groter is dan het aantal uren dat de leraren volgens hun benoemingsomvang zouden moeten werken. Het cijfer is lager dan de norm wanneer het gerapporteerde gewerkte aantal uren minder is dan het aantal uren dat docenten volgens hun benoemingsomvang in een bepaalde tijd zouden moeten werken. Omdat docenten natuurlijk in de praktijk niet alle 52, maar in minder weken werken (zij hebben immers ook een aantal weken vakantie), ligt het werkdruktecijfer in de werkweken normaliter boven de norm en in de vakantieweken onder de norm.

Voor het jaargemiddelde is het referentiecijfer voor de norm 1, er vanuit gaande dat wanneer docenten in sommige weken meer werken en in andere weken minder werken of niet werken, zij in 52 weken precies de uren van hun totale benoemingsomvang zullen werken. Is het gemiddelde werkdruktecijfer (benoemingsomvang gedeeld door taakomvang) voor het jaar gelijk aan 1, dan wil dat zeggen dat docenten gemiddeld over dat jaar precies het aantal uren hebben gewerkt dat contractueel van hen verwacht mocht worden. Is het gemiddelde werkdruktecijfer hoger dan 1, dan hebben docenten meer tijd besteed aan de uitvoering van hun taken dan de hoeveelheid tijd die daar volgens hun benoemingsomvang voor staat. Als het werkdruktecijfer lager dan 1 is, dan hebben docenten minder tijd besteed aan de uitvoering van hun taken dan de hoeveelheid tijd die daar volgens hun benoemingsomvang voor staat.

In hoofdstuk 4 wordt het werkdruktecijfer ook gepresenteerd voor afzonderlijke weken in het jaar en voor verschillende weektypen. We hebben drie verschillende weektypen onderscheiden: lesweken, mengweken en vakantieweken. Lesweken zijn de weken waarin officieel 5 schooldagen vallen. Mengweken zijn weken waarin tenminste één reguliere schooldag uitvalt doordat het een officiële feestdag betreft. Vakantieweken zijn weken waarin geen enkele officiële schooldag valt. Op lesdagen verrichten docenten in principe een deel van hun werk op de instelling zelf. Een deel van het werk wordt door de docenten echter niet alleen buiten de instelling gedaan, maar ook buiten de lesdagen, bijvoorbeeld in het weekend. Voor de berekening van het werkdruktecijfer maakte het overigens niet uit waar en wanneer de docent zijn of haar uren heeft gewerkt.

Voor de gemiddelde werkdruktecijfers per week of weektype kiezen we het referentiecijfer in relatie tot de weektaak zoals contractueel is afgesproken. In de onderwijs CAO wordt er vanuit gegaan dat de normjaartaak verspreid over 45 weken wordt uitgevoerd en dus moeten we voor de correcte interpretatie van het werkdruktecijfer als referentiecijfer $(52/45) = 1.15$ gebruiken. Relateren we de door ons verzamelde gegevens aan de reguliere praktijk, dan kunnen we als referentiecijfer $(52/41) = 1.27$ gebruiken omdat de instellingen bij het vaststellen van de individuele docenttaken er meestal vanuit gaan dat de normjaartaak in 40 of 41 weken uitgevoerd moet worden. In het contract dat docenten hebben zal de weektaak altijd $1/45$ van de jaartaak betreffen.

De juiste interpretatie van de werkdruk cijfers is als volgt te illustreren. Bij een gemiddeld werkdruktecijfer van 1.10 over een **jaar** waarvoor een referentiecijfer van 1 geldt, werken de docenten per jaar gemiddeld 10% meer uren dan hun contract in uren per jaar aangeeft. Bij een gemiddeld werkdruktecijfer van 1.20, waarbij het referentiecijfer 1.15 geldt, in een willekeurige **week**, werken de docenten per week gemiddeld 5% meer uren dan hun contract in uren per week aangeeft. Bij een gemiddeld werkdruktecijfer van 0.30 in een willekeurige week, werken de docenten gemiddeld slechts 26% van het aantal uren dat hun contract in uren per week aangeeft.

2.2 Taakbelasting en deskundigheidbevordering

De termen taakbelasting, werkdruk, werklast en werkstress worden vaak door elkaar gebruikt, terwijl er belangrijke verschillen tussen zijn. Taakbelasting is een term die vooral in het onderwijs bekend is, werklast, werkdruk en werkstress worden ook in andere sectoren gebruikt. Werklast is de omschrijving van de hoeveelheid werk die iemand in een bepaalde tijd moet verzetten. Een voorbeeld uit het onderwijs: de opdrachten van 35 cursisten nakijken in anderhalf uur. In dit onderzoek is de werklast op twee manieren onderzocht, ten eerste op een objectiverende manier door de tijdsbesteding van docenten te inventariseren. Ten tweede is de beleving van deze taakbelasting door de docenten in een vragenlijstonderzoek nagevraagd, we spreken dan van de ervaren taakbelasting. Een te hoge taakbelasting komt overeen met de beleving van werkdruk. Werkdruk wordt als volgt gedefinieerd: er is sprake van werkdruk als medewerkers niet (of slechts met grote moeite) aan de gestelde (kwalitatieve en/of kwantitatieve) eisen kunnen voldoen en geen mogelijkheden hebben om de onderliggende oorzaken aan te pakken. In deze definitie zijn twee elementen te vinden: meer werk (de werklast is hoog) dan in de huidige situatie haalbaar is (gebrek aan oplossingen). Te hoge ervaren taakbelasting kan leiden tot werkstress. Werkstress is een verzamelnaam van psychosociale of psychosomatische klachten die met het werk samenhangen. Of hoge belasting tot werkstress leidt is mede afhankelijk van de individuele draagkracht en van de ondersteuning van de docent.

Dit onderzoek gaat primair over de ervaren taakbelasting van docenten. De vragen over ervaren taakbelasting gaan bijvoorbeeld over 'erg snel moeten werken', 'heel veel werk doen', 'extra hard werken' et cetera. Daarnaast zijn verschillende determinanten of risicofactoren voor een hoge ervaren taakbelasting bevraagd. Voor deze onderwerpen is niet bevraagd hoeveel tijd men daaraan besteedt, maar vooral in hoeverre men zich door deze onderwerpen belast voelt. Dat is iets heel anders. Een docent kan bijvoorbeeld veel tijd kwijt zijn aan lesgeven maar daar weinig belasting in ervaren, terwijl dezelfde docent zich sterk belast kan voelen door het contact met het instellingsmanagement, waar hij/zij weinig tijd aan besteedt. Het gaat bij de vragen in de vragenlijst om de mate waarin men zich erdoor belast voelt. Ook wordt ingegaan op de mogelijke effecten van taakbelasting, over mogelijke indicaties van werkstress. Dat zijn vragen over hoe men de functie ervaart, over de behoefte aan een andere baan, over de (psychische) gezondheid en over het ziekteverzuim. Grofweg is er dus sprake van een driedeling in de onderwerpen: de ervaren taakbelasting, een serie mogelijke determinanten daarvan en een serie mogelijke effecten.

Deskundigheidsbevordering en nascholing zijn meegenomen in het onderzoeksdeel over taakbelasting. De onderzoeksvragen over deskundigheidsbevordering en nascholing zijn deels feitelijk: hoeveel tijd is volgens de docenten zelf beschikbaar en ook hoeveel tijd besteden zij feitelijk aan de beide activiteiten. Naast de tijdsbesteding is nagegaan welke belemmerende factoren er zijn en is de vraag van belang of nascholing bijdraagt aan een lagere taakbelasting.

Het onderzoek naar taakbelasting en deskundigheidsbevordering heeft plaatsgevonden bij docenten die al hadden deelgenomen aan het onderzoeksdeel naar taakomvang en taakbesteding. De dataverzameling vond daarom plaats in 2000 en 2001. In dit onderzoek kunnen geen oorzaak-en-gevolg relaties in wetenschappelijke zin worden vastgesteld. Dat is onmogelijk met een onderzoek dat bij iedere onderzoeksdeelnemer feitelijk uit slechts één meetmoment bestaat. Er zijn meerdere meetmomenten nodig om duidelijk te krijgen wat de oorzaken zijn (die vinden eerst plaats) en wat de gevolgen zijn (die vinden doorgaans later plaats). Het is wel mogelijk om de samenhang tussen verschillende onderwerpen vast te stellen: als het één plaats vindt dan vindt ook (tegelijktijd) het ander plaats.

2.2.1 Vragenlijst taakbelasting en deskundigheidsbevordering

Voor het meten van de taakbelasting is een vragenlijst ontwikkeld die door docenten thuis zelfstandig kon worden ingevuld. Naast indicatoren voor de ervaren taakbelasting, zijn indicatoren voor mogelijke oorzaken en effecten van taakbelasting in de vragenlijst opgenomen. Ook zijn vragen gesteld over deskundigheidsbevordering en nascholing.

Voor de verschillende indicatoren met betrekking tot taakbelasting is geput uit vragenlijsten die in de praktijk hun nut reeds hebben bewezen. Dit zijn met name de WEBO-methode, een instrument voor werkdruk bij onderwijstaken, en de NOVA-WEBA, een instrument dat gebruikt wordt voor het meten van werkdruk bij allerlei verschillende functies. TNO Arbeid heeft veel ervaring met het gebruik van deze instrumenten en heeft een referentiebestand opgebouwd met gegevens van werknemers uit verschillende sectoren waarmee de gegevens van de docenten vergeleken kunnen worden.

De onderwerpen die in de vragenlijst aan de orde komen, zijn in 4 clusters gegroepeerd:

- A. De taakuitoefening op zichzelf;
 - 1. de ervaren taakbelasting tijdens het lesgeven
 - 2. de ervaren taakbelasting bij het voor- en nawerk
 - 3. de ervaren taakbelasting bij niet-lesgebonden taken
 - 4. de werklust in het algemeen
- B. De context van de instellingen;
 - 1. factoren in de organisatie van de instelling
 - 2. de fysieke omgeving
 - 3. de ondersteuning
 - 4. de informatievoorziening
- C. De ontwikkelingen in het onderwijs in relatie tot het werk van docenten
 - 1. onderwijskundige en organisatorische veranderingen
 - 2. de invloed van overheidsmaatregelen op de werksituatie
- D. Deskundigheidsbevordering en loopbaanperspectief
 - 1. deelname aan en oordeel over deskundigheidsbevordering
 - 2. mobiliteitsbehoefte en mobiliteitsbereidheid
- E. Effecten van taakbelasting;
 - 1. gezondheidsbeleving
 - 2. ziekteverzuim
- F. Oordeel over de zwaarte van taken; hierin konden de docenten op een 5-puntsschaal aangeven hoe zwaar zij de verschillende taken binnen hun functie vonden. In deze rubriek werden dezelfde taken genoemd die ook in de vragenlijst over taakbesteding waren opgenomen.

2.2.2 Bepaling van de taakbelasting

De taakbelasting is bepaald als relatieve score. Bij de niet-onderwijsspecifieke items is een vergelijking gemaakt met gemiddelde scores in een referentiebestand waarin werknemers uit verschillende beroepssectoren zijn vertegenwoordigd. Daardoor kan de taakbelasting in het onderwijs niet alleen worden vergeleken met de algemeen ervaren taakbelasting in Nederland, maar ook met de ervaren taakbelasting van een qua opleiding vergelijkbare subgroep uit het referentiebestand.

2.3 Kwalitatieve verdieping

Om een kwalitatieve inkleuring van de kwantitatieve gegevens te verkrijgen werd het noodzakelijk gevonden om ook persoonlijke gesprekken met docenten te voeren. De meest efficiënte en tevens meest informatieve manier daarvoor is het voeren van groepsgesprekken of focusgroepinterviews. Uit praktische en organisatorische overwegingen is gekozen voor het organiseren van twee focusgroep bijeenkomsten, één halverwege en één na afronding van de kwantitatieve dataverzamelingsperiode. Getracht is per bijeenkomst 6 tot 12 docenten van dezelfde instelling, maar het liefst afkomstig van verschillende units en sectoren, bij elkaar te krijgen. De bedoeling was op deze manier de focusgroepen bij te laten dragen aan het draagvlak voor de resultaten en conclusies bij de docenten zelf.

De focusgroepbijeenkomsten waren bedoeld om door te vragen op de eerder verzamelde gegevens en de eerste conclusies van het onderzoek te testen. Voor algemeen ervaren problemen worden tevens suggesties verzameld voor oplossingsrichtingen. Tijdens de focusgroepbijeenkomst wordt met de docenten gesproken over;

- 1. demotiverende en motiverende factoren in het werk en de oorzaken daarvan;

2. de resultaten tot nu toe uit het taakbelastingonderzoek;
3. de manieren waarop taken verlicht zouden kunnen worden;
4. de taken waar men in de toekomst meer of minder tijd aan zou willen besteden;

De uitkomsten van de focusgroep bieden een kwalitatieve verdieping van het onderzoek naar belastende factoren in het werk van docenten in de BVE sector.

Het onderzoeksdeel voor de kwalitatieve verdieping heeft in het begin van 2001 plaatsgevonden.

2.4 Benadering van instellingen en docenten

Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen was de medewerking van veel docenten uit de BVE sector noodzakelijk. Aan het begin van het onderzoek bleek al dat het een lastige taak zou worden om docenten uit de BVE-sector te benaderen. Het bleek geheel van de instelling af te hangen hoe de docenten het beste benaderd konden worden voor dit onderzoek. Sommige docenten konden het beste benaderd worden via het hoofd van de unit of de sector waarin zij werkten, andere docenten konden het beste benaderd worden via het locatiehoofd en bij weer andere instellingen werd de hulp van de afdeling P&O ingeschakeld om voldoende docenten te kunnen ondervragen. In principe is er met alle BVE-instellingen (met uitzondering van de AOC's) contact gelegd over dit onderzoek en is er geprobeerd om per instelling docenten van verschillende units en sectoren te bevragen. Helaas is dit niet overal gelukt, waardoor van sommige instellingen meer docenten zijn ondervraagd dan van andere.

Omdat het hele onderzoek ruim een jaar zou gaan duren, hebben verspreid over het jaar telkens groepen van contactpersonen van instellingen een brief met de aankondiging van het onderzoek ontvangen. Deze aankondigingsbrief ging vergezeld van een aanbevelingsbrief namens het Tripartiete overleg en de minister van onderwijs. Na ontvangst van de brieven werd telefonisch contact opgenomen met de contactpersonen van de instellingen met het verzoek om medewerking aan het onderzoek te verlenen. Medewerking aan het onderzoek hield in dat men bereid was om op een doordeweekse dag een medewerker van het onderzoeksteam te ontvangen, die dan een groepje van ongeveer 5 docenten van de taakbestedingsvragenlijst kon laten invullen. Wanneer de contactpersoon, eventueel na overleg met zijn of haar personeel, bereid was om aan het onderzoek mee te werken werd een afspraak gemaakt voor de dag en het tijdstip van het bezoek aan de instelling. Omdat de instellingen overal in Nederland gevestigd zijn, moest er dus heel wat afgereisd worden.

In de vragenlijst naar de taakbesteding werd ook gevraagd of men bereid was mee te werken aan het onderzoek naar taakbelasting. Indien zij daartoe bereid waren, konden zij op de taakbestedingsvragenlijst hun naam en adres invullen. Op dit adres kregen zij dan enkele dagen later de vragenlijst voor taakbelasting toegestuurd. Na 2 weken werd een rappel naar dit zelfde adres gestuurd.

Onder de docenten die de vragenlijst voor taakbelasting invulden, werden de deelnemers voor de focusgroepen geworven. Indien men mee wilde werken aan de kwalitatieve verdieping kon men zich aanmelden via een meegestuurd formulier. De bijeenkomsten voor de focusgroepen waren gepland halverwege en rond het eind van de dataverzamelingsperiode en zouden verspreid over het land worden georganiseerd.

3. Beschrijving van de deelnemersgroepen

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe de deelnemersgroepen van de verschillende onderdelen van het onderzoek zijn samengesteld. Op de eerste plaats hebben units en sectoren van BVE-instellingen aan het onderzoek deelgenomen en op de tweede plaats docenten. De docenten zijn allereerst geworven voor deelname aan het onderzoek. De deelnemers aan het onderzoek naar taakbesteding zijn benaderd om mee te werken aan het onderzoeksdeel naar taakbelasting en vervolgens zijn deze deelnemers benaderd voor de focusgroepen.

3.1 Deelname op instellingsniveau

Over het hele jaar hebben wij in totaal 231 units en sectoren van BVE-instellingen voor deelname aan het onderzoek benaderd. Van deze units en sectoren weigerden 51 hun deelname, was het met 97 sectoren en units niet mogelijk om een afspraak te maken tijdens de onderzoeksperiode en waren 83 units en sectoren wel bereid mee te werken aan het onderzoek. In 23 van de 36 werkweken of instellingweken is altijd één, maar meestal 2 of meer units of sectoren bezocht voor de afname van de vragenlijst over taakbesteding. De resultaten met betrekking tot taakbesteding die in het volgende hoofdstuk worden beschreven, hebben betrekking op docenten werkzaam in totaal 86 verschillende units of sectoren van 28 verschillende instellingen.

Nota Bene

Ondanks de zorgvuldige benaderingswijze en het benadrukken van het doel van het onderzoek, bleek het in de praktijk moeilijker dan verwacht om de gewenste respons te behalen. Het werven van respondenten werd in de BVE sector bemoeilijkt; Ten eerste omdat BVE-instellingen en dan met name ROC's erg verschillende organisatiestructuren hebben. Hierdoor konden niet alle ROC's op dezelfde manier benaderd worden. Ten tweede was het na alle recente fusies en reorganisaties erg tijdrovend om de juiste contactpersoon binnen een instelling of vestiging te vinden die docenten kon benaderen voor het onderzoek. Ten derde was het erg moeilijk docenten te vinden die mee wilden werken aan het onderzoek. De contactpersonen die zijn benaderd gaven aan het belang van het onderzoek in te zien, maar vertelden vaak dat docenten geen tijd hadden om aan het onderzoek mee te werken.

Kortom het was al snel duidelijk dat we iedere week een groter aantal dan het oorspronkelijk geplande aantal vestigingen moesten gaan benaderen om voldoende afspraken te krijgen om iedere week het beoogde tweetal verschillende units en of sectoren te bezoeken voor het afnemen van de taakbestedingsvragenlijst. Eenmaal op de vestiging lukte het meestal wel om het beoogde aantal docenten de vragenlijst over taakbesteding te laten invullen.

3.2 Deelnemers taakbesteding

Aan het onderzoek naar de taakbesteding van onderwijzend personeel hebben in totaal 404 docenten meegewerkt. Van deze respondenten is de meerderheid, 59 procent man, 36 procent is vrouw en 22 (5%) docenten hebben niet ingevuld van welk geslacht zij zijn. Iets meer dan de helft van de docenten (51%) werkt fulltime (benoemingsomvang van 1659 uur per jaar of meer) en 49 procent werkt parttime en heeft een benoemingsomvang van minder dan 1659 uur per jaar. Als gevraagd wordt of respondenten naast de benoeming als docent nog meer specifieke taken op de instelling vervullen, geeft vier procent van de respondenten aan decaan te zijn, 28 procent is coördinerend docent, 34 procent is stagebegeleider, 11 procent is trajectbegeleider en 20 procent is cursistenbegeleider.

Als aanvullende achtergrondgegevens, is aan de docenten gevraagd hoe groot de groepen of klassen gemiddeld zijn waaraan zij lesgeven. De gemiddelde groepsomvang ligt voor 35% van de docenten op minder dan 20 cursisten, voor 43% van de docenten op 20 tot en met 24 cursisten en voor 16% op 25 tot en met 29 cursisten. Ongeveer 2% van de docenten heeft met een gemiddelde groepsomvang van 30 tot en met 35 cursisten te maken.

De docenten is ook gevraagd in hoeveel vakken zij les geven; 39 procent van de docenten geeft les in één vak, 24 procent in twee vakken, 15 procent in drie vakken, 16% in vier vakken en zes procent van de docenten geeft zelfs les in vijf vakken. Volgens 60 procent van de docenten in de BVE sector bedraagt de duur van een lesuur 45 minuten. Bij 21 procent van de docenten bedragen de lesuren 50 minuten. Kortere of langere lesuren worden minder vaak door docenten genoemd.

Ruim tweederde (63%) van de docenten geeft les aan leerlingen die de voltijds beroepsopleidende leerweg volgen, 17 procent geeft les aan leerlingen die de deeltijds beroepsopleidende leerweg volgen en 24 procent geeft les aan leerlingen die de beroepsbegeleidende leerweg volgen. Een vijfde (20%) van de docenten geeft les in de sector educatie en vijf procent geeft contractonderwijs.

De docenten die hebben meegewerkt aan het onderzoek werken gemiddeld 16 jaar in het onderwijs. Uitgesplitst naar categorieën werkt 16% van de docenten 5 jaar of korter in het onderwijs, 11% 6 tot en met 10 jaar, 18% 11 tot en met 15 jaar, 21% 16 tot en met 20 jaar, 20% 21 tot en met 25 jaar en 14% werkt 26 jaar of langer in het onderwijs.

In de BVE sector komen we ook veel docenten tegen die al geruime tijd in het onderwijs werken. De docenten blijken hun dienstjaren over het algemeen niet allemaal op dezelfde instelling door te brengen. Ongeveer een derde (29%) werkt vijf jaar of korter op de instelling waar zij nu werken, 21% werkt 6 tot en met 10 jaar, 21% werkt 11 tot en met 15 jaar, 14% werkt 16 tot en met 20 jaar en 9% werkt 21 tot en met 25 jaar op dezelfde instelling. Vier procent van de docenten heeft het 25 jarig jubileum gevierd op de instelling waar zij nu werken, zij werken er 26 jaar of langer.

In tabel 3.1 wordt de samenstelling van de onderzoeksgroep die deelnam aan het onderzoek naar taakbesteding nogmaals weergegeven, uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en benoemingsomvang. Uit de tabel blijkt dat mannen voornamelijk een fulltime aanstelling hebben, terwijl de vrouwen verhoudingsgewijs vaker een parttime aanstelling hebben. Zoals algemeen bekend zijn de docenten in de BVE-sector niet meer zo jong. Dit zien we ook terug in de huidige onderzoeksgroep. Ongeveer de helft (57%) van de mannelijke leraren is 45 jaar of ouder en van de vrouwelijke leraren is 55 procent 45 jaar of ouder.

Tabel 3.1 Deelnemers aan het Taakbestedingsonderzoek uitgesplitst naar geslacht benoemingsomvang en leeftijd

Benoeemingsomvang	Leeftijdscategorie	Geslacht	
		Mannen	Vrouwen
Fulltime	25 jaar of jonger	0,6%	0%

	26-30 jaar	2,5%	8,3%	
	31-35 jaar	6,8%	12,5%	
	36-40 jaar	13,0%	8,3%	
	41-45 jaar	25,9%	20,8%	
	46-50 jaar	30,9%	41,7%	
	51-55 jaar	14,8%	8,3%	
	56-60 jaar	5,6%	0%	
	61 jaar of ouder	0%	0%	
	Totaal aantal	162	24	
Parttime	25 jaar of jonger	1,4%	2,5%	
	26-30 jaar	1,4%	4,2%	
	31-35 jaar	2,7%	5,9%	
	36-40 jaar	8,2%	16,1%	
	41-45 jaar	16,4%	15,3%	
	46-50 jaar	21,9%	22,9%	
	51-55 jaar	34,2%	23,7%	
	56-60 jaar	13,7%	9,3%	
	61 jaar of ouder	0%	0%	
		Totaal aantal	73	118

3.3 Deelnemers taakbelasting

In totaal werden aan 254 docenten in de BVE-sector een vragenlijst voor het meten van de ervaren taakbelasting toegestuurd. Van 161 werd een ingevulde vragenlijst ontvangen. Van hen was 41% vrouw en 59% man. Het overgrote deel (63%) van de docenten is werkzaam in het beroepsonderwijs en 37% in de volwassenen educatie. Ongeveer de helft (56%) van de docenten had een fulltime aanstelling van 1659 uur jaar per jaar of meer. De overige 44% heeft een parttime aanstelling.

De meeste docenten die meewerkten aan het onderzoek (85%) geven al enige jaren les binnen hetzelfde kwalificatieniveau of dezelfde leerweg. Datzelfde geldt voor de niet-lesgebonden taken: de meeste docenten (70%) voeren al enkel jaren dezelfde niet-lesgebonden uit.

Als aanvullende achtergrondgegevens, hebben we aan de docenten gevraagd naar het aantal cursisten op de instelling waar men werkt. Veertig procent van de docenten heeft deze vraag niet beantwoord. De grootste groep docenten (37%) werkt op een instelling van meer dan 500 cursisten en de overige 23% werkt op een instelling met minder dan 500 cursisten. De meerderheid (65%) van de docenten werkt in grotere instellingen.

In tabel 3.2 wordt de samenstelling van de onderzoeksgroep die deelnam aan het onderzoek naar taakbelasting nogmaals weergegeven, maar nu uitgesplitst naar geslacht, leeftijd en benoemingsomvang. De laatste twee variabelen zijn gecategoriseerd om de omvang van de tabel beperkt te kunnen houden. Uit de tabel blijkt dat vrijwel meer mannen een fulltime aanstelling hebben. Mannen zijn gemiddeld ook ouder dan de vrouwen. Het is niet zo dat ouderen vaker of minder vaak fulltime werken dan jongeren.

Tabel 3.2 Deelnemers aan het Taakbelastingsonderzoek uitgesplitst naar geslacht, benoemingsomvang en leeftijd

Benoeemingsomvang	Leeftijdscategorie	Geslacht	
		Mannen	Vrouwen
Fulltime	25 jaar of jonger	0,0%	4,6%
	26-30 jaar	0,0%	7,5%
	31-35 jaar	4,3%	10,0%
	36-40 jaar	10,0%	17,2%
	41-45 jaar	30,0%	25,1%

	46-50 jaar	28,6%	18,8%	
	51-55 jaar	20,0%	11,3%	
	56-60 jaar	7,1%	5,4%	
	Totaal aantal	70	18	
Parttime	25 jaar of jonger	4,3%	2,2%	
	26-30 jaar	4,3%	4,3%	
	31-35 jaar	0%	0%	
	36-40 jaar	4,3%	19,6%	
	41-45 jaar	17,4%	26,1%	
	46-50 jaar	43,5%	19,6%	
	51-55 jaar	17,4%	21,7%	
	56-60 jaar	8,7%	6,5%	
		Totaal aantal	23	46

Vergelijking tussen respondentgroepen Taakbesteding en Taakbelasting

De groep docenten die heeft meegedaan aan het taakbelastingsonderzoek is een deel van de groep die deelnam aan het taakbestedingsonderzoek. Ongeveer 40 procent van de deelnemers aan het taakbestedingsonderzoek nam ook deel aan het taakbelastingsonderzoek. De groep die deelnam aan het taakbelastingsonderzoek bevat minder parttimers: 44%, tegen 51% in het taakbestedingsonderzoek. Verder is de opbouw van de onderzoeksgroep naar geslacht en leeftijd en benoemingsomvang vergelijkbaar met die van het taakbestedingsonderzoek.

3.4 Deelnemers focusgroepen; kwalitatieve verdieping

De docenten die hadden meegewerkt aan het onderzoek naar taakbelasting konden zich opgeven voor deelname aan de geplande focusgroepen. Het animo voor deelname aan die laatste onderzoeksdeel bleek echter veel geringer dan verwacht. Vaak werd aangegeven dat met het al druk genoeg had, men al aan zoveel onderzoeken mee had gewerkt of dat men betwijfelde of meewerken zin zou hebben omdat er vaak niets met de onderzoeksresultaten wordt gedaan. Ook bleek het praktisch gezien vrijwel onmogelijk om een datum en plaats te vinden waarop voldoende docenten aanwezig konden zijn. Uiteindelijk is het gelukt om in het vroege voorjaar van 2001 één focusgroep te organiseren voor docenten van een groot ROC.

3.5 Data kwaliteit

Ter afronding van dit hoofdstuk over de deelnemers aan het onderzoek, lijkt een opmerking over de kwaliteit van de ingevulde gegevens op zijn plaats. Bij de verwerking van de ingevulde vragenlijsten bleek namelijk dat een klein deel van de docenten geen idee heeft wat hun formele benoemingsomvang is. Uiteraard weet men wel hoeveel contact uren men heeft, maar hoeveel tijd daarbuiten nog onder de formele benoemingsomvang valt weet lang niet iedereen precies. De praktijk van het weergeven van de benoemingsomvang met vier cijfers achter de komma verheldert de zaak voor sommige betrokkenen wellicht ook niet erg. In elk geval waren wij genoodzaakt voor een deel van de docenten de benoemingsomvang te bepalen op basis van alle mogelijke informatie uit de vragenlijsten zelf, de omvragen zoals door andere docenten opgegeven en de formeel geboden mogelijkheden (waaronder alle varianten op de regelingen voor arbeidsduurverkortings). Al met al denken we dat we voldoende betrouwbare informatie hadden om voor iedere docent op correcte wijze de eigenlijke benoemingsomvang te bepalen.

Met de uren beschikbaar voor deskundigheidsbevordering bleken zich ook problemen voor te doen. Voor deskundigheidsbevordering wordt als norm 10% van het aantal te werken uren op jaarbasis gehanteerd. Soms wisten de docenten de omvang niet. Soms rapporteerden de docenten een aantal uren dat niet overeenkwam met de 10% van de benoemingsomvang. Het is dan onduidelijk of men de omvang niet (precies) weet of dat de instelling een ander percentage hanteert.

In de vragenlijsten over taakbesteding en taakbelasting worden drie soorten activiteiten tot deskundigheidsbevordering gerekend, te weten:

1. Het deelnemen aan congressen, studiedagen, cursussen, nascholing, e.d..
2. Het leren werken met nieuwe methoden, nieuwe vakken, nieuwe technieken (o.a. leren werken met de computer, nieuwe software, e.d.)
3. Het lezen van vakliteratuur en vaktijdschriften.

Met name wat betreft de onderdelen 2 en 3 is er een groot grijs gebied, onder andere doordat er overlap is met de taken die tot lesvoorbereiding kunnen worden gerekend. Ook voor docenten is dit vaak onduidelijk, met als gevolg dat de betrouwbaarheid van de opgave van de daadwerkelijk

aan deskundigheidsbevordering bestede uren niet voor iedere respondent duidelijk was. Bij de relevante berekeningen zijn deze docenten dan ook buiten beschouwing gelaten.

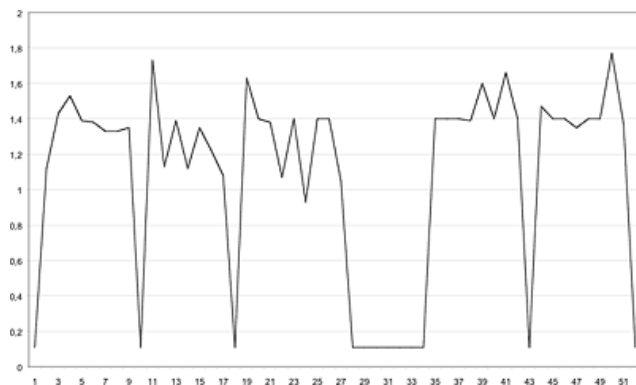
4. Taakomvang en taakbesteding

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten beschreven van het onderzoek naar de taakomvang en taakbesteding van docenten in de BVE-sector in het kalenderjaar 2000. Uit de formele benoemingsomvang per week en de opgegeven gewerkte uren in een week, is voor iedere docent een maat voor werkdrukte berekend. De taakbesteding is berekend door het percentage van de tijd besteed aan een bepaalde taak te relateren aan de totale gewerkte tijd zoals beiden door de docent waren opgegeven. De cijfers per docent zijn vervolgens gemiddeld voor alle docenten die een bepaalde week aan het onderzoek deelnamen, zodat de weekgemiddelden gebruikt konden worden in de verdere analyses. De resultaten worden eerst beschreven voor de gehele BVE sector en daarna uitgesplitst naar verschillende achtergrondkenmerken van docenten.

4.1 Werkdrukke en tijdsbesteding van de gemiddelde docent

Een van de belangrijkste vragen in dit onderzoek betreft de vraag of de werkelijke tijdsbesteding van docenten overeenkomt met hun formele benoemingsomvang. Iedere docent heeft een bepaalde benoemingsomvang die gerelateerd is aan de normjaartaak die in de CAO is vastgesteld. De benoemingsomvang van iedere docent, uitgedrukt in een bepaalde werktijdfactor (wtf) kan worden omgerekend in het aantal uren dat men per week moet werken. Om praktische redenen is ervoor gekozen in dit onderzoek uit te gaan van 52 weken waarin docenten kunnen werken. Anders dan bij andere beroepsgroepen liggen de weken waarin docenten moeten werken niet vast en zij kunnen ook in beperkte mate werken in weken waarin de instelling gesloten is (bijv. nakijkwerk, lesvoorbereiding, enz.). Doordat wij uitgaan van 52 weken en docenten in de praktijk in minder weken werken, werkt men in de les- en mengweken (=werkweken) gemiddeld al snel te veel (meer dan werkdrুক্তecijfer 1) en in de vakantieweeken gemiddeld al snel te weinig (minder dan werkdrুক্তecijfer 1).

Figuur 4.1 Werkdrukke van docenten in de BVE sector voor de verschillende weken in het jaar 2000



In figuur 4.1 staan de gemiddelde werkdrুক্তecijfers van de docenten weergegeven voor de achtereenvolgende weken in het jaar 2000. De weekgemiddelden van de werkweken blijken bijna altijd of ruim boven de 1.15 of ruim onder de 1.15 te liggen (zie paragraaf 2.1.2 voor uitleg over de berekening van dit cijfer). De dalen in de werkdrুক্তe komen overeen met de verschillende vakantieweeken in het jaar en de pieken in de werkdrুক্তe met de werkweken die tussen deze vakanties vallen. De lijnpunten geven het gemiddelde werkdrুক্তecijfer van alle gemeten docenten in een week weer. Hierbij moet opgemerkt worden dat het werkdrুক্তecijfer in de vakantieweeken slechts gebaseerd is op de gegevens van een kleine groep docenten en daardoor minder betrouwbaar is dan het werkdrুক্তecijfer in de andere weektypen. Over het hele jaar genomen zien we dat er in de praktijk docenten zijn die een hoger werkdrুক্তecijfer dan het gemiddelde hebben en docenten die een lager werkdrুক্তecijfer dan het

gemiddelde hebben. De variatie in werkdrukke over een jaar zal zich voor alle docenten in sterkere of minder sterke mate voordoen.

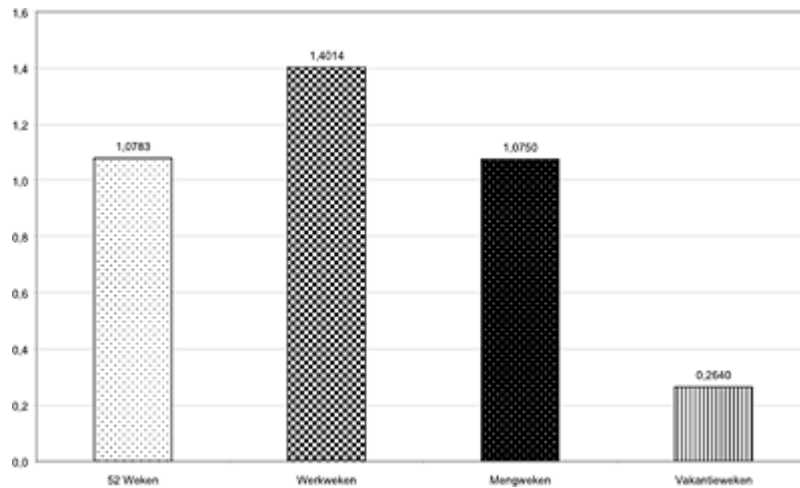
De docenten in het onderzoek gaven zelf ook aan dat er verschillende perioden in het jaar zijn waarin zij het (nog) drukker hebben dan gewoonlijk. Desgevraagd geeft 60 procent van de docenten aan dat de hun werkzaamheden niet evenredig over het cursusjaar zijn verdeeld. De docenten die de vraag ontkennend hebben beantwoord kunnen deels van mening zijn dat er voortdurend sprake is van een te hoge werkdruk en dat als evenredig over het cursusjaar verdeeld ervaren. De docenten gaven allerlei factoren op als oorzaken of redenen van extra drukke. Een groot deel van de extra drukke heeft te maken met de taken die men heeft als docent zoals, het opstarten van cursussen aan het begin van het instellingjaar en/of periodes, toetsweken, het bezoeken van cursisten die stage lopen en het afsluiten van het einde van een periode en/of instellingjaar. Een ander deel van de extra werkdrukke heeft te maken met de neventaken van docenten, zoals stagebegeleiding.

Hieronder volgt een overzicht van de door docenten genoemde redenen voor extra drukke periodes in het jaar.

<p>Tijdgebonden activiteiten:</p> <ul style="list-style-type: none">● Rond de start van het instellingjaar; opstarten van de cursus, voorlichtingsactiviteiten, voorbereiding nieuwe instellingjaar, regeling nieuwe instroom, nieuwe practicum opdrachten maken, etc.● Rond rapporten; rapportverwerking, (stage)verslagen lezen, evaluatiegesprekken, voortgangsgesprekken, rapportvergaderingen, etc.● Rond de wisseling van perioden; stagegesprekken, semesterwisseling, uitplaatsing stagiaires, etc.● Rond toetsmomenten; instellingonderzoeken, examens, nakijkwerk● Rond de afronding van het instellingjaar; ontwikkelen en aanpassen nieuwe cursussen, regeling uitstroom, diploma uitreiking,
<p>Redenen voor extra drukke:</p> <ul style="list-style-type: none">● Intake en coördinatieschap● Werving leerlingen● Stagebegeleiding en –coördinatie● Eindtermen corrigeren● Werkinstructies verbeteren● Rooster maken● Organiseren van een instellingreis● Als er veel docenten ziek zijn● Ouderavonden● Open dag

Leiden schommelingen in de werkdrukke nu tot een jaargemiddelde dat hoger of lager dan 1 uitkomt? In figuur 4.2 wordt het gemiddelde werkdrুক্তcijfer weergegeven van docenten in de BVE sector voor het hele jaar en voor de drie verschillende type weken in het jaar.

Figuur 4.2 Gemiddelde werkdrুক্তcijfer voor docenten in de BVE sector voor het hele jaar en de drie verschillende weektypen



Uit de eerste kolom in de figuur is af te lezen dat docenten in de BVE sector over een heel jaar gezien gemiddeld meer werken dan zij geacht worden te werken. We moeten hierbij echter opnieuw vermelden dat we van een aantal weken gegevens van docenten missen, gelukkig voornamelijk van vakantieweeken. Het cijfer kan dus alleen als een indicator van de gemiddelde werkdruk in een jaar worden beschouwd. Het werkdruc cijfer van 1.08 over 52 weken geeft aan dat docenten in de BVE sector gemiddeld ongeveer 8 procent meer werken dan zij volgens hun formele benoemingsomvang zouden moeten werken. Of dit gemiddelde significant van 1 afwijkt, is als gevolg van de wijze van dataverzameling echter niet vast te stellen. Het cijfer dient dus in relatie te worden gezien met de cijfers zoals weergegeven in de rest van het hoofdstuk.

De cijfers in de overige drie kolommen in figuur 4.2 moeten worden gezien in relatie tot de gemiddelde benoemingsomvang van docenten op basis van 45 weken.

De tweede kolom laat de gemiddelde werkdruk voor de 36 lesweken in het jaar zien. Dit werkdruc cijfer ligt met 1.40 ruim boven de 1.15 en wijst erop dat in volledige werkweken ongeveer 25% meer tijd aan het werk wordt besteed dan de benoemingsomvang aangeeft.

De derde kolom laat de gemiddelde werkdruk voor de 4 mengweken in het jaar zien. Dit cijfer ligt onder 1.15 en geeft aan dat docenten in een mengweek 8 procent minder tijd aan het werk besteden dan de benoemingsomvang aangeeft. Het lijkt erop dat in de weken waarin een lesdag uitvalt doordat er een nationale feestdag in valt docenten dus daadwerkelijk een dag niet werken.

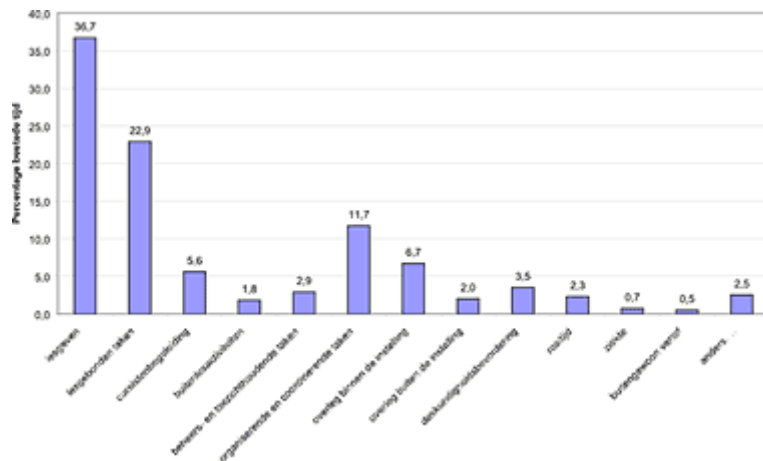
De meest rechtse kolom in figuur 4.2 laat het werkdruc cijfer zien voor de vijf vakantieweeken die overblijven als we er vanuit gaan dat docenten in de praktijk hun lessentaak in 40 van de 45 weken voldoen. Het werkdruc cijfer geeft aan dat docenten in deze vijf vakantieweeken gemiddeld 23 procent ($=0.26/1.15 \cdot 100\%$) van de uren die hun benoemingsomvang vereist daadwerkelijk werken. Het cijfer wijst er dus op dat docenten in de 5 vakantieweeken waarin gewerkt zou kunnen worden slechts een klein deel van de tijd daadwerkelijk benutten als werktijd.

4.2 Taakbesteding van de gemiddelde docent

In deze paragraaf wordt beschreven hoe het in de praktijk gesteld is met de taakbesteding van docenten, oftewel hoe de verhouding is tussen de aan de verschillende taken bestede tijd. Het gaat hier dus om de relatieve tijdsbesteding binnen de totale bestede tijd zoals docenten die zelf hebben gerapporteerd en niet om de tijdsbesteding binnen de formele benoemingsomvang.

In figuur 4.3 wordt weergegeven welk deel van de door docenten gewerkte tijd gemiddeld wordt besteed aan de verschillende taken zoals die wij hebben gemeten met behulp van onze vragenlijst (zie bijlage). De cijfers hebben betrekking op gegevens verzameld in 24 werkweken, 3 mengweken en 1 vakantieweek.

Figuur 4.3 Percentage van de gewerkte tijd besteedt aan de verschillende taken voor leraren in de BVE-sector

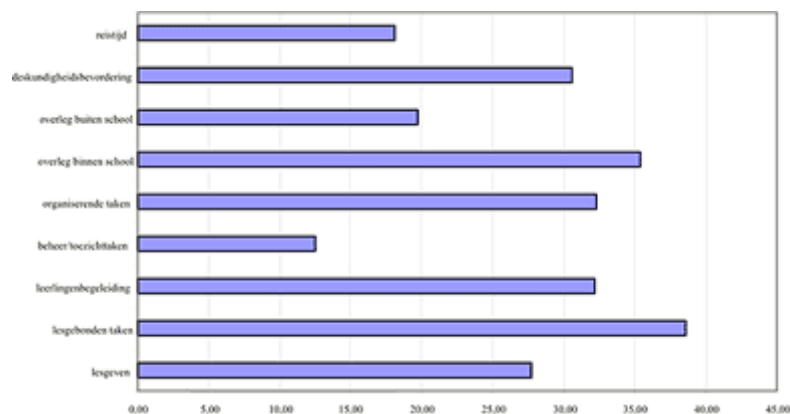


Docenten in de BVE sector besteden gemiddeld 37 procent van hun werktijd aan lesgeven^[1] en 23 procent wordt besteed aan lesgebonden taken^[2]. Van de overige taken wordt het grootste percentage (12%) aan organiserende en coördinerende taken^[3] besteed gevolgd door overleg binnen de instelling (7%), cursistenbegeleiding^[4] (6%) en deskundigheidsbevordering (4%). De overige taken samen (exclusief deskundigheidsbevordering, reistijd, ziekte, buitengewoon verlof en de categorie anders), maken 31 procent van de aan werk bestede tijd uit. Dit wijst erop dat er verhoudingsgewijs veel tijd wordt besteed aan lesgebonden taken en overige taken. Naar alle waarschijnlijkheid besteden docenten meer tijd aan lesgebondentaken dan ze daarvoor in hun jaartaak toebedeeld krijgen. De extra tijd die zij hieraan besteden gaat waarschijnlijk ten koste van deskundigheidsbevordering. Zoals we in paragraaf 3.4 aangaven bestaat er een grijs gebied tussen lesvoorbereiding en deskundigheidsbevordering waardoor het niet mogelijk is hier harde uitspraken over te doen. Het percentage van de tijd dat 'besteed' is aan ziekte, mag hier overigens niet als officieel ziekteverzuimcijfer worden geïnterpreteerd. Als gevolg van de gekozen onderzoeksmethodiek, alleen de docenten die niet (meer) ziek waren deden mee, zijn zieke docenten namelijk ondervetegenwoordigd in dit onderzoek.

4.3 Taakbesteding en taakzwaarte

In de vragenlijst voor taakbelasting is aan de docenten gevraagd hoe zwaar zij hun verschillende taken vinden. De vragen konden beantwoord worden op een vijfpuntsschaal die oploopt van 'zeer zwaar' naar 'zeer licht'. Van alle taken is berekend hoe hoog het percentage van de docenten is dat een taak 'zwaar' of 'zeer zwaar' vindt. De gemiddelde scores per taak zijn als volgt.

Figuur 4.4 Gemiddelde scores 'zwaarte van de taak'. Weergegeven is het percentage antwoorden 'zwaar' en 'zeer zwaar'



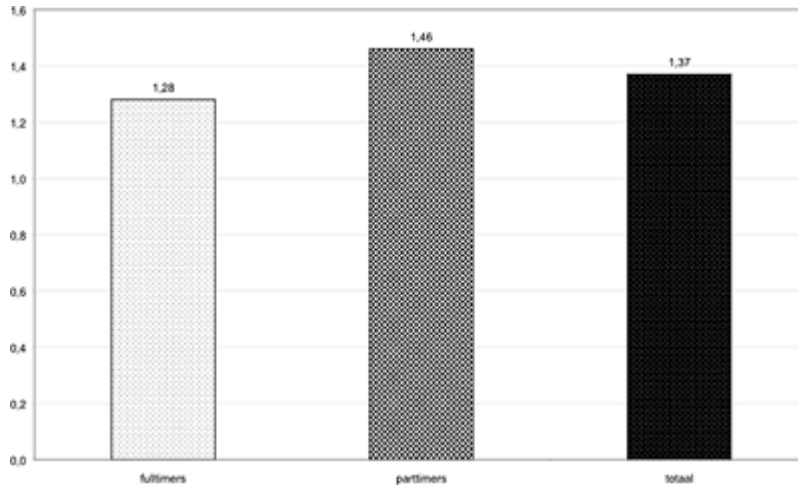
Uit de figuur blijkt dat de lesgebonden taken door de meeste docenten als een zware taak wordt ervaren, 39 procent van de docenten in de BVE-sector gaf aan lesgebonden taken 'zwaar' of zelfs 'heel zwaar' te vinden. Overleg binnen de instelling vindt 35 procent van de leraren 'zwaar' of 'heel zwaar'. Organiserende taken, deskundigheidsbevordering en cursistenbegeleiding worden door ongeveer een derde van de docenten 'zwaar' of 'zeer zwaar' gevonden. Er is geen enkele taak die door de docenten niet 'zwaar' of 'zeer zwaar' wordt gevonden.

4.4 Uitsplitsingen op docentenniveau

In deze paragraaf zal worden nagegaan of er verschillen in werkdrukten en/of taakbesteding zijn wanneer we verschillende groepen maken op basis van verschillende kenmerken van de docenten, zoals fulltime-parttime, mannen-vrouwen en jonge en oude docenten. Om vast te stellen of er verschillen zijn tussen deze groepen is er alleen gekeken naar de werkdrুক্তcijfers in de werkweken omdat de cijfers van deze weken het meest betrouwbaar zijn. Zoals al eerder uitgelegd in paragraaf 2.1.2 wordt bij de werkweken niet een referentiecijfer van 1 maar 1.15 gehanteerd.

In figuur 4.5 wordt het werkdructecijfer uitgesplitst naar benoemingsomvang van docenten in de BVE gepresenteerd. De cijfers zijn gebaseerd op 23 weken waarvan 1 week als mengweek en 22 weken als lesweek aangeduid kunnen worden.

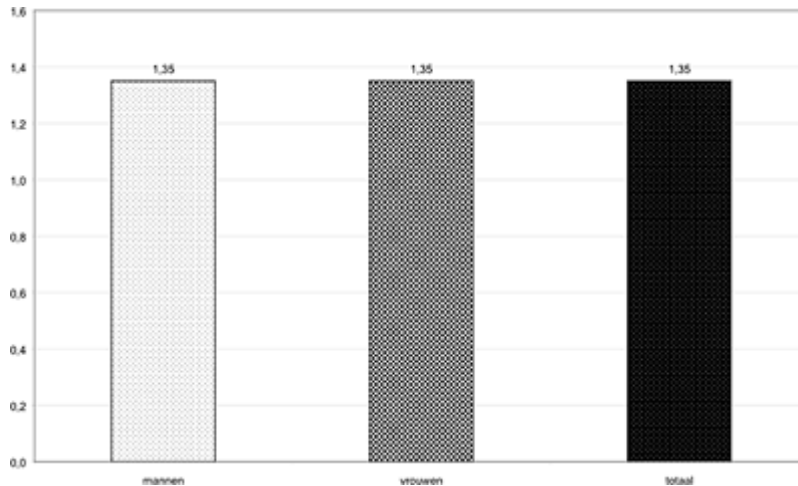
Figuur 4.5 Gemiddelde werkdructecijfer voor docenten in de BVE-sector naar benoemingsomvang



Zoals enigszins verwacht blijkt dat docenten met een parttime aanstelling gemiddeld veel meer overuren maken dan docenten met een fulltime aanstelling. Het werkdructecijfer van parttimers wijst erop dat zij gemiddeld in de werkweken 31 procent meer per week werken dan zij volgens hun benoemingsomvang geacht worden te doen. Fulltimers werken in werkweken gemiddeld 13 procent meer per week dan zij volgens hun benoemingsomvang zouden moeten werken.

Zoals we in hoofdstuk 3 hebben beschreven, zijn de parttimers voornamelijk vrouwen en zijn we dus geneigd om te concluderen dat vrouwelijke docenten gemiddeld meer overwerken dan mannelijke leraren. Echter, niet alleen vrouwelijke docenten werken parttime en dat zien we dan ook terug in figuur 4.6 waarin het gemiddelde werkdructecijfer voor vrouwen, mannen en de totale groep wordt weergegeven. Deze cijfers zijn gebaseerd op 21 weken waarvan 2 weken als mengweek en 19 weken als lesweek aangeduid kunnen worden.

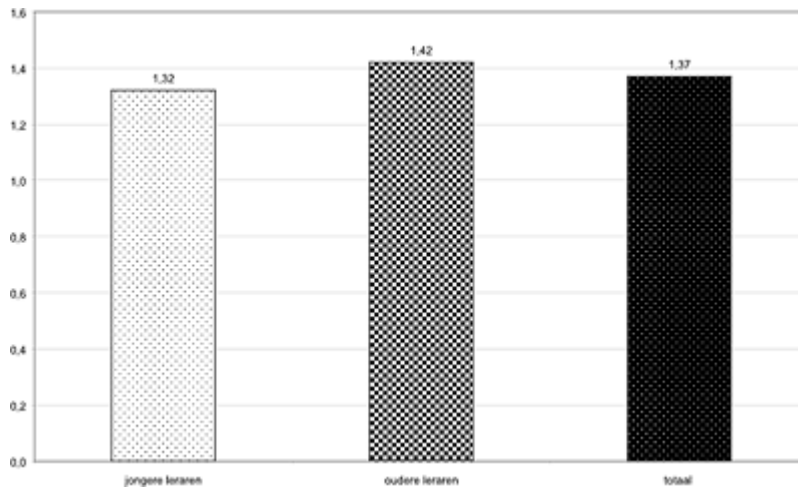
Figuur 4.6 Gemiddelde werkdructecijfer voor docenten in de BVE-sector uitgesplitst naar geslacht



Als we het werkdructecijfer voor mannen vergelijken met het werkdructecijfer van vrouwen blijkt dat er geen verschillen tussen deze twee groepen zijn. Een verklaring die uit verdere analyses naar voren kwam is dat de groep mannelijke docenten die parttime werken gemiddeld een werkdructecijfer heeft dat een stuk hoger is dan het gemiddelde werkdructecijfer van de groep vrouwelijke docenten die parttime werken.

In het volgende figuur wordt weergegeven of er verschillen zijn tussen de oudere (ouder dan 45 jaar) docente en jongere (jonger dan 45 jaar) docenten. De cijfers zijn gebaseerd op 25 weken waarvan 3 mengweken en 22 lesweken.

Figuur 4.7 Gemiddelde werkdructecijfer voor docenten in de BVE-sector uitgesplitst naar leeftijdscategorie

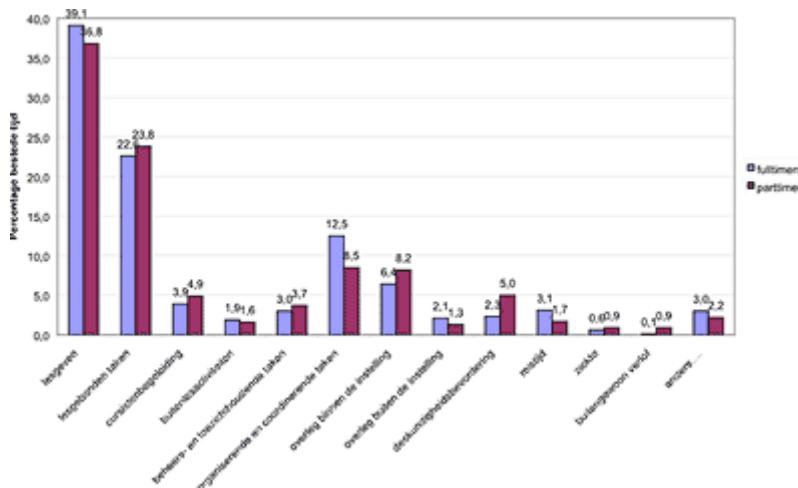


Het is opvallend dat er een verschil is tussen de werkdrukcoëfficiënten van jongere en oudere docenten. De oudere docenten werken in werkweken ongeveer 27 procent meer dan zij volgens hun benoemingsomvang zouden moeten werken. Terwijl jongere docenten 17 procent meer werken dan zij volgens hun benoemingsomvang zouden moeten werken. Het hoge werkdrukcoëfficiënt voor de totale groep docenten wordt voor een belangrijk deel verklaard door het hoge werkdrukcoëfficiënt van de oudere docenten.

Een verklaring voor het verschil in werkdrukcoëfficiënt tussen oudere docenten en jongere docenten zou gelegen kunnen zijn in het feit dat vooral oudere werknemers parttime werken en jongere werknemers fulltime. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat oudere werknemers veel tijd kwijt zijn met het begeleiden van (jongere) nieuwe collega's.

We zagen eerder dat parttimers gemiddeld een hoger werkdrukcoëfficiënt hebben dan fulltimers. Besteden docenten met een parttime aanstelling hun tijd nu ook anders dan docenten met een fulltime aanstelling? In figuur 4.8 wordt het gemiddelde percentage bestede tijd aan verschillende taken weergegeven, uitgesplitst naar benoemingsomvang.

Figuur 4.8 Percentage van de gewerkte tijd besteedt aan de verschillende taken voor docenten in de BVE-sector uitgesplitst naar benoemingsomvang



Uit de figuur blijkt dat de verschillen in tijdsbesteding tussen die docenten die fulltime werken en docenten die parttime werken tamelijk klein zijn. Gemiddeld besteden fulltimers procentueel iets meer van hun tijd aan lesgeven, organiserende en coördinerende taken en reistijd dan parttimers. Parttimers besteden gemiddeld procentueel iets meer van hun tijd aan lesgebonden taken, cursistenbegeleiding, overleg binnen de instelling en deskundigheidsbevordering dan fulltimers.

4.5 Conclusies taakomvang en taakbesteding

Uit de berekening van de gemiddelde werkdruk per week, bleek dat de weekgemiddelden altijd boven of onder de norm liggen. De pieken en dalen in de werkdruk komen overeen met de werkweken en vakantieperiodes in een jaar. De variaties in het gemiddelde werkdrukcoëfficiënt bleken te resulteren in een jaargemiddelde dat zo'n 8% hoger ligt dan de norm. Vanwege enkele ontbrekende weken kan het jaargemiddelde echter alleen als een redelijke indicator van de gemiddelde werkdruk in een jaar beschouwd worden. Of het gevonden cijfer significant hoger dan 1 is er dus op wijst dat docenten in de BVE systematisch meer uren aan werk besteden dan hun benoemingsomvang aangeeft, valt dus niet met zekerheid te zeggen. Het beste is om het jaargemiddelde te interpreteren in relatie met de overige gepresenteerde werkdrukcoëfficiënten. Zo is vooral de bevinding van belang dat er voor docenten zo veel piekperiodes in werkdruk over een jaar zitten. Deze pieken lijken voor een belangrijk deel

veroorzaakt te worden door het feit dat docenten hun jaartaak vrijwel volledig in 40 weken verrichten en niet in de 45 weken waar de CAO vanuit gaat.

Docenten bleken gemiddeld 37 procent van de door hen gewerkte tijd in een jaar aan lesgeven te besteden en 23 procent aan lesgebonden taken. Van de overige taken wordt het grootste percentage aan organiserende en coördinerende taken besteed gevolgd door overleg binnen de instelling en cursistenbegeleiding.

De overige taken samen maakten 31 procent van de totale aan werk bestede tijd uit. De cijfers suggereren dat docenten meer tijd besteden aan lesgebonden taken dan zij daarvoor in hun jaartaak krijgen toebedeeld. De extra tijd die de docenten hieraan besteden gaat waarschijnlijk ten koste van deskundigheidsbevordering. Echter omdat er een grijs gebied is tussen lesvoorbereiding en deskundigheidsbevordering is deze bewering met dit onderzoek niet te bewijzen.

Uit de vragen naar de zwaarte van de taken bleek dat 39 procent van de docenten de lesgebonden taken als 'zwaar' of zelfs 'zeer waar' ervaren. Overleg binnen de instelling vindt 35 procent van de docenten 'zwaar' of 'zeer waar'. Organiserende taken, deskundigheidsbevordering en cursistenbegeleiding worden door ongeveer een derde van de docenten 'zwaar' of 'zeer zwaar' gevonden. Geen van de taken bleek door de docenten niet 'zwaar' of 'zeer zwaar' te worden gevonden.

Uit de analyses op docentenniveau bleek dat docenten met een parttime aanstelling gemiddeld behoorlijk meer uren boven hun benoemingsomvang maken dan docenten met een fulltime aanstelling. Er kwam geen duidelijk verschil tussen vrouwen en mannen in gemiddeld werkdruktecijfer naar voren. Er is een verschil tussen het gemiddelde werkdruktecijfer van de jongere docenten en de oudere docenten, oudere docenten lijken meer uren boven hun benoemingsomvang te maken dan jongere docenten.

[1] Lesgeven = vakgericht lesgeven, groepsbegeleiding bij zelfstandig leren, toezicht houden in het studiehuis en/of open leercentrum, huiswerkbegeleiding geven aan groepen cursisten, invallen voor een afwezige collega en het geven van individuele begeleiding van cursisten buiten de lessen (o.a. steunlessen)

[2] Lesgebonden taken = lesvoorbereiding, correctie en beoordeling van (huiswerk)opdrachten, bijhouden van vorderingen van cursisten, ontwikkelen en vervaardigen van nieuw lesmateriaal en het houden van toezicht voor en na de les en tijdens de pauzes

[3] Organiserende en coördinerende taken = het voorbereiden, organiseren en begeleiden van stages, het opzetten en uitwerken van algemene onderwijskundige voorzieningen, het voorbereiden en afnemen van examens en toetsen en overige algemene activiteiten)

[4] Cursistenbegeleiding = klassendocent, klassenmentor, studiemotor, gespecialiseerde begeleiding van cursisten

5. Taakbelasting

Dit hoofdstuk gaat over de ervaren taakbelasting van de docenten. Daarbij is niet alleen de taakbelasting zelf bevraagd, maar zijn ook determinanten (of risicofactoren) en mogelijke effecten van taakbelasting bevraagd. Eerst wordt het begrip taakbelasting omschreven en wordt het gehanteerde onderzoeksmodel toegelicht. In de tweede paragraaf wordt de algemene taakbelasting van de docenten in de BVE-sector besproken die uit het onderzoek naar voren komt. Daarna gaan we dieper in op de aspecten in het werk van docenten die bepalend zijn voor de hoge taakbelasting. Vervolgens wordt de relatie tussen taakbelasting en werkdrukte beschreven. De daarop volgende paragraaf gaat in op de effecten van taakbelasting: de beleving van het werk, (psychische) gezondheid en ziekteverzuim. Aansluitend daarop beantwoorden we de vraag of docenten met een meer dan gemiddelde taakbelasting ook meer negatieve effecten t.a.v. werkbeleving, verloopteigeneidheid, psychische gezondheid en ziekteverzuim vertonen. In de afsluitende paragraaf worden de belangrijkste conclusies over taakbelasting van docenten in de BVE-sector onder elkaar gezet.

5.1 Onderzoeksmodel taakbelasting

De termen taakbelasting, werkdruk, werklast en werkstress worden vaak door elkaar gebruikt, terwijl er belangrijke verschillen tussen zijn. Daarom als opening van dit hoofdstuk een toelichting om verdere spraakverwarring te voorkomen. Taakbelasting is een term die vooral in het onderwijs bekend is, werklast, werkdruk en werkstress worden ook in andere sectoren gebruikt. Werklast is de omschrijving van de hoeveelheid werk die iemand in een bepaalde tijd moet verzetten. Een voorbeeld uit het onderwijs: de opdrachten van 35 cursisten nakijken in anderhalf uur. In dit onderzoek is de werklast op twee manieren onderzocht, ten eerste op een objectiverende manier door de tijdsbesteding van docenten te inventariseren (zie het vorige hoofdstuk). Ten tweede is de beleving van deze taakbelasting door de docenten in een vragenlijstonderzoek nagevraagd, we spreken dan van de ervaren taakbelasting. Een te hoge taakbelasting komt overeen met de beleving van werkdruk. Werkdruk wordt als volgt gedefinieerd: er is sprake van werkdruk als medewerkers niet (of slechts met grote moeite) aan de gestelde (kwalitatieve en/of kwantitatieve) eisen kunnen voldoen en geen mogelijkheden hebben om de onderliggende oorzaken aan te pakken. In deze definitie zijn twee elementen te vinden: meer werk (de werklast is hoog) dan in de huidige situatie haalbaar is (gebrek aan oplossingen). Te hoge ervaren taakbelasting kan leiden tot werkstress. Werkstress is een verzamelnaam van psychosociale of psychosomatische klachten die met het werk samenhangen. Of hoge belasting tot werkstress leidt is mede afhankelijk van de individuele draagkracht en van de ondersteuning van de docent. Dit onderzoek gaat primair over de ervaren taakbelasting van docenten. De vragen over ervaren taakbelasting gaan bijvoorbeeld over 'erg snel moeten werken', 'heel veel werk doen', 'extra hard werken' et cetera.

Daarnaast zijn verschillende determinanten of risicofactoren voor een hoge ervaren taakbelasting bevraagd. Het gaat dan om onderwerpen als:

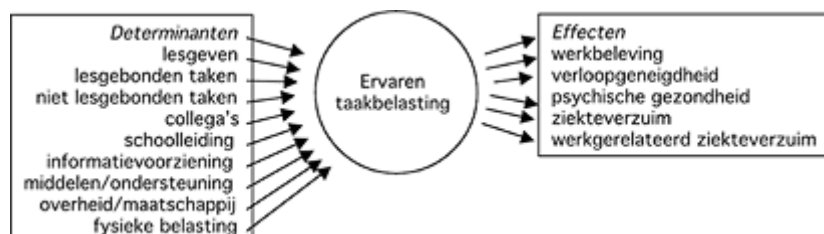
- het lesgeven, met vragen over agressie van cursisten, motivatie en capaciteiten van cursisten;
- de lesgebonden taken, met vragen over de tevredenheid met het pakket aan lesgebonden taken en over de eerlijke verdeling van die taken;
- de niet-lesgebonden taken, met soortgelijke vragen over het pakket aan niet-lesgebonden taken en over de eerlijke verdeling daarvan;
- het contact met collega's, met vragen over de sfeer op de instelling en de onderlinge ondersteuning;
- het contact met directe leiding, met vragen over de samenwerking met de leidinggevende en de mate waarin hij/zij op de hoogte is van het werk van de docenten;
- het functioneren van het instellingsmanagement, met vragen over de kwaliteit van dagelijkse leiding en steun en waardering vanuit het management;
- de informatievoorziening, met vragen over de informatie die men terughooft van de leiding over het functioneren en of men voldoende / juiste / tijdige informatie krijgt om me te werken;
- de beschikbaarheid van middelen en ondersteuning, met vragen over lokalen, de werkplek, hulpmiddelen en ondersteuning vanuit de instelling;
- overheid / maatschappij, een aantal vragen over factoren buiten de instelling, dat zijn de beoordeling van het overheidsbeleid (onder andere budgetten voor en veranderingen in het onderwijs, rechtspositie en imago van docenten) en de invloed van de maatschappij op het werk (gebrek aan opvoeding door ouders, agressie en geweld et cetera);
- fysieke belasting, onder andere vragen over gedwongen werkhoudingen

Voor deze onderwerpen is niet bevraagd hoeveel tijd men daaraan besteedt, die vragen zijn in het vorige hoofdstuk besproken, maar vooral in hoeverre men zich door deze onderwerpen belast voelt. Dat is iets heel anders. Een docent kan bijvoorbeeld veel tijd kwijt zijn aan lesgeven maar daar weinig belasting in ervaren, terwijl dezelfde docent kan zich sterk belast kan voelen door het contact met het instellingsmanagement, waar hij/zij weinig tijd aan besteedt. Het gaat bij de vragen in de vragenlijst om de mate waarin men zich belast erdoor voelt.

Als laatste zijn er ook vragen gesteld over de mogelijke effecten van taakbelasting, over mogelijke indicaties van werkstress. Dat zijn vragen over hoe men de functie ervaart, over de behoefte aan een andere baan, over de (psychische) gezondheid en over het ziekteverzuim.

Grofweg is er dus sprake van een driedeling in de onderwerpen: de ervaren taakbelasting, een serie mogelijke determinanten daarvan en een serie mogelijke effecten. Schematisch is het onderzoeksmodel als volgt weer te geven:

Figuur 5.1 Schematisch overzicht onderzoeksmodel taakbelasting



Over deze drie onderwerpen wordt in dit hoofdstuk gerapporteerd. Steeds worden de uitkomsten van de hele groep deelnemers vermeld en daarna eventuele verschillen tussen docentgroepen (mannen en vrouwen, jongeren en ouderen, en fulltimers en parttimers).

Ook is per onderwerp onderzocht of er verschillen zijn tussen de resultaten van docenten op instellingen van verschillende denominaties. Omdat echter geen systematische verschillen zijn gevonden tussen de instellingen met verschillende denominaties, zal in de rest van dit hoofdstuk alleen in het geval dat wel een significant verschil tussen instellingen met verschillende denominaties werd aangetroffen daarover worden gerapporteerd.

Nota Bene

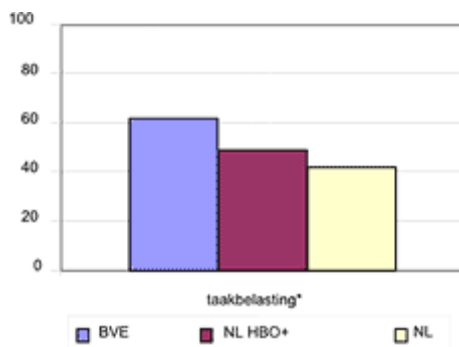
In dit onderzoek worden geen oorzaak-en-gevolg relaties in wetenschappelijke zin vastgesteld. Dat is onmogelijk met een onderzoek dat uit één meetmoment bestaat. Er zijn meerdere meetmomenten nodig om duidelijk te krijgen wat de oorzaken zijn (die vinden eerst plaats) en wat de gevolgen zijn (die vinden doorgaans later plaats). Het is wel mogelijk om de samenhang tussen verschillende onderwerpen vast te stellen: als het één plaats vindt dan vindt ook (tegelijktijd) het ander plaats.

5.2 Taakbelasting van de gemiddelde docent

De eerste onderzoeksvraag betreft de taakbelasting van docenten ten opzichte van de taakbelasting van werknemers uit andere sectoren: hoe hoog is de gemiddelde taakbelasting van docenten in het primair onderzoek is en hoe verhoudt deze zich tot taakbelasting van werknemers in andere sectoren? Bij de beantwoording van deze vraag gaan we uit van de samenvattende maat voor taakbelasting: de werklast in het algemeen (de vragen over 'heel veel werk doen' et cetera). TNO Arbeid beschikt over een bestand van 11.023 respondenten waaraan ook deze vragen over werkbelasting zijn gesteld. Het betreft werknemers uit alle mogelijke sectoren behalve uit het onderwijs en het openbaar bestuur. In deze groep zitten ook werknemers met een lagere opleiding dan voor docenten in de beroeps- en volwasseneneducatie gebruikelijk is en daarom wordt ook een vergelijking gemaakt met een subgroep van 2.766 personen uit het werknemersbestand; namelijk de medewerkers met een HBO opleiding of hoger.

Op een schaal van 0 tot 100 is de gemiddelde score voor taakbelasting voor docenten in de beroeps en volwassenen educatie 63. De gemiddelde score van het grote werknemersbestand is 42. De gemiddelde score voor werknemers met een HBO opleiding of hoger is 49. In onderstaande figuur worden de scores voor de drie groepen weergegeven. Als de verschillen tussen de groepen statistisch significant zijn dan is dat met een asterisk (*) aangegeven

Figuur 5.2 De gemiddelde taakbelasting van docenten in de BVE, het gemiddelde voor werknemers in andere sectoren (NL) en gemiddelde voor werknemers met een HBO of hogere opleiding (NL HBO +). Significante verschillen zijn met een asterisk (*) aangegeven.



Uit de vergelijkingen blijkt dat de ervaren taakbelasting voor docenten in de beroeps- en volwasseneneducatie significant hoger is dan voor werknemers in andere sectoren van werkend Nederland. Docenten in de BVE hebben zowel een hogere ervaren taakbelasting dan de gemiddelde Nederlandse werknemer, alsook een hogere ervaren taakbelasting dan werknemers met een vergelijkbaar opleidingsniveau (HBO of hoger).

In eerdere onderzoeken (bijvoorbeeld Otten, 1999) kwam het onderwijs naar voren als een sector met hoge taakeisen en relatieve lage autonomie, wat risicofactoren voor werkdruk zijn. De nu voor docenten in de beroeps en volwassenen educatie gevonden hoge gemiddelde score voor taakbelasting stemt hiermee dus volledig overeen.

Er zijn verschillende vragen over taakbelasting gesteld. Om te beginnen de vragen over de werklast in het algemeen, waaruit de vergelijking met andere sectoren is afgeleid. Daarnaast vragen die ingaan op specifieke aspecten in het werk van docenten. Bij elkaar beschouwen we de hierin bevraagde onderwerpen als de determinanten voor de ervaren taakbelasting van docenten (zie figuur 5.1). Uit de antwoorden van de docenten blijken de volgende drie onderwerpen eruit te springen als determinanten van hoge taakbelasting:

- 'niet genoeg tijd om nieuw lesmateriaal te bestuderen' (85%)
- 'heel veel werk moeten doen' (door 84% met ja beantwoord)
- 'niet genoeg tijd voor individuele cursisten' (73%)

5.2.1 Verschillen op docentniveau

De volgende onderzoeksvraag is of er verschillen te vinden zijn binnen de docentengroep. Dergelijke verschillen kunnen op risicogroepen duiden. In onderstaande tabel ziet u de verschillen in de gemiddelde scores op taakbelasting tussen de docentengroepen.

Tabel 5.1 Verschillen in gemiddelde scores taakbelasting tussen docentengroepen

Verschillen in gemiddelde scores taakbelasting tussen docentgroepen						significant verschil?
Geslacht	Mannen: 62		Vrouwen: 65			Nee
Leeftijd	<=45 jaar: 60		>45 jaar: 65			Nee
Aanstelling	Fulltimers: 61		Parttimers: 64			Nee
Denominatie	Overig. bijz.: 57	Interconf.: 71	RK: 84	P. chr.: 58	Ob: 63	Nee

De conclusie is dat er geen statistisch significante verschillen in taakbelasting zijn tussen de verschillende groepen. Weliswaar zijn er verschillen in absolute scores tussen de verschillende groepen, maar deze verschillen zijn statistisch niet significant. Dit betekent dat het verschil niet duidt op een werkelijk verschil maar berust op toeval.

Bij nadere analyse van de verschillen in taakbelasting naar aanstellingsduur valt op dat de taakbelastingsscore van docenten met een grote parttime aanstelling (25-35uur) erg hoog is, namelijk 73. Bovendien is dit verschil bijna statistisch significant en is daarmee een aanwijzing dat de druk op deze groep mogelijk groter is dan voor fulltime docenten of docenten met een kleine parttime aanstelling. In onderstaande tabel staan de taakbelastingsscores naar benoemingsomvang:

Tabel 5.2 Taakbelastingsscores naar benoemingsomvang

Benoemingsomvang	Aantal	Taakbelastingsscore
Kleine parttimers	24	56
Grote parttimers	32	73
Fulltimers	97	61
Totaal	153	62

De conclusie hieruit is dat er een aanwijzing bestaat dat docenten met een grote parttimebaan (25-35 uur per week) een hogere taakbelasting ervaren dan de overige docenten.

5.3 Belastende factoren in het werk van docenten

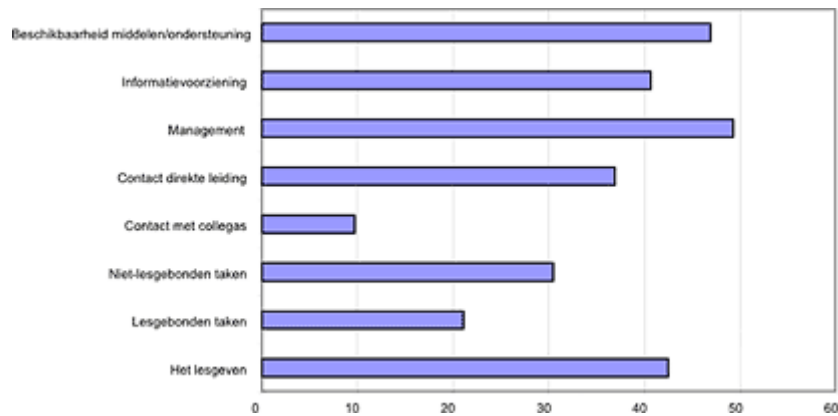
In deze paragraaf gaan we dieper in op de determinanten voor de gevonden hoge taakbelasting, op de aspecten van het werk die voor docenten belastend zijn.

De onderwerpen waarnaar gevraagd is, zijn:

- het lesgeven;
- lesgebonden en niet-lesgebonden taken;
- contact met collega's en directe leiding;
- functioneren van het instellingsmanagement;
- informatievoorziening;
- de beschikbaarheid van middelen en ondersteuning;
- de invloed van het overheidsbeleid en de maatschappij op het werk.

Per onderwerp of factor zijn verschillende vragen gesteld die ieder met ja of nee beantwoord dienden te worden. Aan de hand van de antwoorden is een gemiddelde score per onderwerp berekend, een score die tussen de 0 en 100 varieert. In onderstaande figuur worden de gemiddelde scores weergegeven voor de verschillende belastende factoren.

Figuur 5.3 Gemiddelde scores op de belastende factoren



Voor alle gemiddelden geldt dat er een aanzienlijke spreiding is, de variatie in de antwoorden is groot. Knelpunten in de aansturing vanuit het management worden het meest genoemd als belastende factor, gevolgd door de (onvoldoende) beschikbaarheid van middelen en ondersteuning, het lesgeven en de informatievoorziening. Om een indruk te geven van de vragen die bij de verschillende factoren onderwerpen zijn gesteld, worden hieronder de meest genoemde belastende factoren vermeld.

meest belastend ten aanzien van het management:

- het management staat te ver af van de dagelijkse praktijk (81%)
- het management organiseert de zaken niet goed (69%)
- het management functioneert niet goed (65%)

meest belastend bij de beschikbaarheid van middelen en ondersteuning:

- inrichting van lokalen is niet prettig (63%)
- geen beschikking over een rustige werkplek (60%)
- onvoldoende lokalen (52%)

meest belastend bij het lesgeven:

- gebrek aan concentratie van cursisten (72%)
- verschillen in capaciteit tussen cursisten (65%)
- gebrek aan interesse en motivatie van cursisten (56%)

meest belastend bij informatievoorziening:

- onvoldoende feedback van leidinggevenden over het werk (65%)
- informatie die nodig is komt meestal niet op tijd (58%)
- moet vaak wachten op informatie die nodig is (56%)

Eén onderdeel van de determinanten is nog niet genoemd, de fysieke belasting. De uitkomst van de analyse van de vragen betrekking tot de fysieke belasting is dat deze over het algemeen laag is. De docenten hebben over het algemeen een gezonde afwisseling tussen zittend en staand werk. Achttien procent van de deelnemers geeft echter aan, altijd of regelmatig in dusdanig veel lawaai te werken dat hard praten nodig is om verstaanbaar te zijn. Op deze ene factor na, valt het voor docenten in de BVE met de fysieke belasting tijdens het werk dus mee.

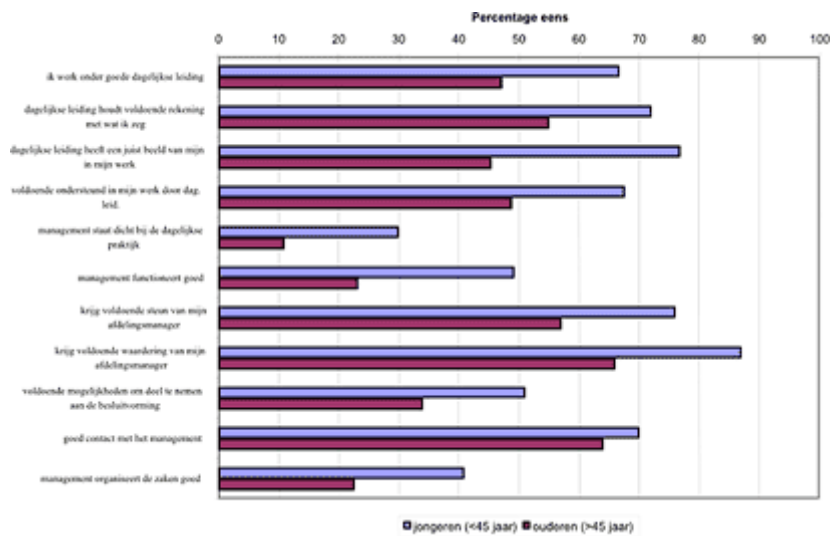
5.3.1 Verschillen op docentenniveau

Wat betreft de algemene taakbelasting is bij tabel 5.1 geconstateerd dat er geen statistisch significante verschillen zijn tussen de verschillende groepen docenten. Wanneer we kijken naar specifieke belastende factoren (lesgeven, lesgebonden taken, niet-lesgebonden taken, contact met collega's, contact met de directe leiding, management, informatievoorziening, en beschikbaarheid van middelen/ ondersteuning), dan kan in grote lijnen hetzelfde worden geconstateerd: er zijn weinig verschillen tussen de groepen docenten. Hierop zijn twee uitzonderingen.

De eerste uitzondering is het oordeel van oudere docenten (>45 jaar) over het contact met de directe leiding en met het management. Ten aanzien van alle vragen (behalve de vraag 'voldoende op de hoogte gehouden van wat zich afspeelt binnen de instelling' en 'goed contact met management') oordelen oudere docenten significant negatiever dan jongere docenten. In figuur 5.4 wordt een aantal belangrijke vragen

weergegeven.

Figuur 5.4 Verschillen in het oordeel over ouderen en jongeren. Significante verschillen zijn met een asterisk (*) aangegeven.



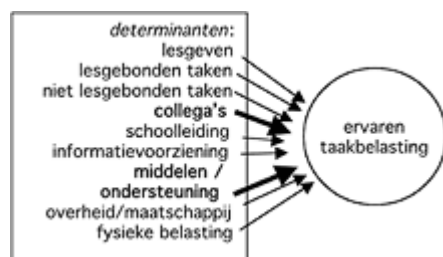
De tweede uitzondering betreft de hogere belastingscore op niet-lesgebonden taken bij docenten met een grote parttime aanstelling (25-35 uur). De bij tabel 1.1 geconstateerde hogere taakbelasting voor docenten met een grote parttime aanstelling wordt mogelijk veroorzaakt doordat de indirecte taken (niet les-gebonden taken zoals overleg met collega's en leiding, organiseren van een feest etc.) van deze docenten niet evenredig met hun aanstelling zijn verminderd. De belastingscore van niet-lesgebonden taken is inderdaad hoger voor docenten met een grotere parttime aanstelling dan docenten met een fulltime aanstelling of een kleine parttime aanstelling. Maar dit verschil is niet statistisch significant, zodat verdere onderbouwing van dit punt nodig is.

Ook bij het navragen van de zwaarte van alle mogelijke taken zijn een beperkt aantal statistisch significante verschillen gevonden. Vrouwen vinden de deskundigheidsbevordering zwaarder dan mannen (score vrouwen: 35, score mannen: 27). Ouderen vinden de beheer- en toezichttaken zwaarder dan jongeren (score ouderen: 16, score jongeren: 7) en ook vinden zij de deskundigheidsbevordering zwaarder (ouderen: 35, score jongeren: 25). Er zijn geen significante verschillen gevonden tussen parttime werkende docenten en fulltime werkende docenten.

5.3.2 Welke factor draagt het meest bij aan de ervaren taakbelasting?

Een andere manier om belastende factoren te onderzoeken is door na te gaan welke factoren het meeste bijdragen aan de taakbelastingsscore. We gaan er dan van uit dat de score voor taakbelasting samenhangt met één of meerdere van de belastende factoren en de vraag is welke van die factoren de sterkste samenhang kent. Uit de uitgevoerde regressie analyse blijken dat er twee te zijn: beschikbaarheid van middelen/ondersteuning (Beta = 0,215, p = 0,003) en contact met collega's (Beta=0,285, p = 0,016) Beide hebben statistisch gezien een ongeveer even grote bijdrage aan de score voor taakbelasting. In de onderstaande figuur zijn de determinanten die het meest bijdragen aan de door de docenten ervaren taakbelasting **vet** weergegeven.

Figuur 5.5 Determinanten van de ervaren taakbelasting



5.4 Werkdrukke en Taakbelasting

In hoofdstuk 4 zijn de resultaten met betrekking tot de werkdrukke van docenten beschreven. De werkdrukke is een maat waarin het aantal daadwerkelijk gewerkte uren ten opzichte van de betrekkingsovervang tot uitdrukking komt. Hoewel de maat voor werkdrukke dus van heel andere orde is dan de hierboven besproken determinanten van taakbelasting, ligt het voor de hand een verband te veronderstellen tussen de werkdrukke van docenten en de ervaren taakbelasting. We verwachten dat degenen die meer overuren maken dan hun collega's, een hogere taakbelasting ervaren. Uit de met beide maten uitgevoerde regressie analyse blijkt dat dit inderdaad in lichte mate het geval is. Er is sprake van een significant verband tussen werkdrukke en taakbelasting, al is dat verband niet zo sterk (Beta= 0.294; p = 0.015).

Bedacht moet worden dat de maat voor de werkdrukke van individuele docenten is berekend op basis van de aan werk bestede tijd in één

willekeurige week in het jaar. De taakbelasting is niet in dezelfde week gemeten als de taakbesteding. De ervaren taakbelasting is bovendien een meer algemene maat in de zin dat deze minder afhankelijk is een specifieke week in het jaar. Dat we desalniettemin statistisch een licht verband vinden tussen werkdrukke en taakbelasting geeft echter enige steun aan het theoretisch verband dat we tussen beide variabelen veronderstellen.

5.5 Effecten van taakbelasting

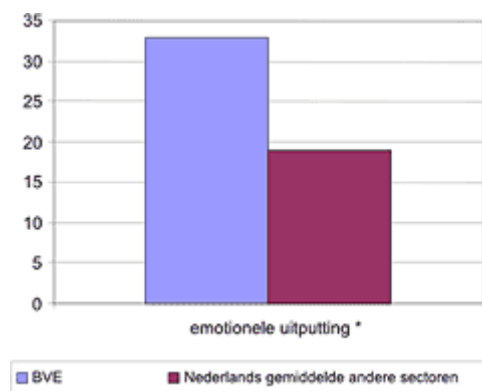
Na in de vorige paragrafen te zijn ingegaan op de ervaren taakbelasting en de determinanten van taakbelasting, richten we ons in deze paragraaf op de effecten van taakbelasting. We hebben het dan over de beleving van het werk, de (psychische) gezondheid en het ziekteverzuim.

Als men docenten de vraag stelt of men plezier heeft in het werk dan antwoordt 93% daarop met ja. Als men een vraag stelt met wat meer antwoordmogelijkheden dan is het beeld wat genuanceerder. Vierenveertig procent vindt dat men het, al met al, goed heeft getroffen met het werk, 52% geeft aan het redelijk te hebben getroffen met het werk. De resterende 4% heeft het matig of slecht getroffen.

Een ander mogelijke indicator van een ongunstige werksituatie is de behoefte elders te gaan werken, de zogenaamde verloopgeneigdheid. Achtentwintig procent van de deelnemers denkt over 5 jaar niet meer bij de huidige instelling te werken en 54% van de deelnemers heeft er wel in het afgelopen jaar over nagedacht om buiten de huidige instelling te gaan werken. Van degenen die daarover hebben nagedacht dacht 30% erover om binnen het onderwijs te blijven en de resterende 70% dacht erover om buiten het onderwijs te gaan werken. Van de hele onderzoeksgroep denkt dus 38% (70% van 54%) erover om het onderwijs te verlaten. De meest genoemde redenen om bij een andere werkgever te gaan werken (binnen of buiten het onderwijs) zijn de behoefte aan uitdagend/ interessant werk (door 60% genoemd), minder werkdruk (35%) en hoger salaris en betere arbeidsvoorwaarden (35%). Van degenen die er het afgelopen jaar over hebben nagedacht om een andere baan te nemen heeft 44% daarvoor ook daadwerkelijk iets ondernomen. Van de gehele onderzoeksgroep heeft dus 24% (44% van 54%) daadwerkelijk iets ondernomen om een andere baan te krijgen, binnen of buiten het onderwijs.

Een andere mogelijk effect van hoge taakbelasting is de ervaren gezondheid. Er zijn vragen gesteld over de ervaren psychische gezondheid en over het ziekteverzuim. Op het gebied van de psychische gezondheid zijn vragen gesteld over de mate van 'emotionele uitputting'. Dit is één van de symptomen van burnout, een veel voorkomende psychische klacht bij hoge taakbelasting. Op een schaal van 0 tot 100 is de gemiddelde score op emotionele uitputting 32. In de rest van de Nederlandse beroepsbevolking is deze score gemiddeld 19. De mate van emotionele uitputting in het BVE is daarmee significant hoger dan in andere beroepssectoren. In de volgende figuur worden de gemiddelden scores voor emotionele uitputting voor beide groepen weergegeven.

Figuur 5.6 De mate van emotionele uitputting in het BVE en het gemiddelde van medewerkers in andere sectoren. Significante verschillen zijn met een asterisk (*) aangegeven.



Over het ziekteverzuim zijn ook enkele vragen gesteld. De eerste betrof de vraag of men de afgelopen 12 maanden wel eens was thuis gebleven wegens ziekte of ongeval. Bij 55% van de deelnemers was dat inderdaad het geval. De volgende vraag betrof de verzuimfrequentie, hoe vaak men de afgelopen 12 maanden door ziekte thuis was. Van de groep die wel eens verzuimd had, had 58% één keer verzuimd, 35% twee tot vijf keer en 7% vaker dan 5 keer. Dan de vraag naar verzuimduur: hoeveel weken is men in de afgelopen 12 maanden ziek thuis geweest? 68% van de groep was minder dan twee weken ziek thuis geweest, 15% twee tot drie weken en 17% meer dan drie weken. Volgens 18% van de verzuimers hing de ziekte of het ongeval samen met het werk.

5.5.1 Verschillen op docentenniveau

Wanneer we kijken naar verschillen tussen groepen, dan blijkt dat de meeste verschillen naar voren komen tussen oudere en jongere docenten. Ouderen lijken minder tevreden over hun werk dan jongeren. Zo vindt maar 36% van de ouderen dat zij het goed getroffen hebben in hun werk tegen 54% voor de jongeren, dit is een significant verschil. Een ander significant verschil is de score op de vraag "voelt u zich gefrustreerd in uw werk"? Daarop zegt 31% van de ouderen 'ja', tegen 15% van de jongeren.

Ondanks deze onvrede geven ouderen significant minder vaak aan dat zij erover nagedacht hebben om ander werk te zoeken (ouderen 43% tegen jongeren 69%). Van degenen die hierover hebben nagedacht geven de ouderen wel significant vaker aan ook daadwerkelijk iets ondernomen te hebben (55% van de ouderen tegen 35% van de jongeren).

Het voorgaande kan in verband worden gebracht met de constatering in paragraaf 5.3.1 dat ouderen zich meer belast voelen door het

management en de directe leiding dan jongeren. Het is mogelijk dat de onvrede die oudere docenten aangeven te maken heeft met hun negatieve oordeel over de directe leiding en het management. Het lijkt er daarbij op dat ouderen minder hun onvrede uiten 'met hun voeten' (namelijk door elders te gaan werken) dan jongere docenten.

Er zijn ook enkele verschillen naar geslacht. Mannen ervaren het salaris vaker als onvoldoende (68% tegen 50% voor de vrouwen). En mannen vinden minder vaak dat ze het goed getroffen hebben met hun baan (36% tegen 55% bij de vrouwen).

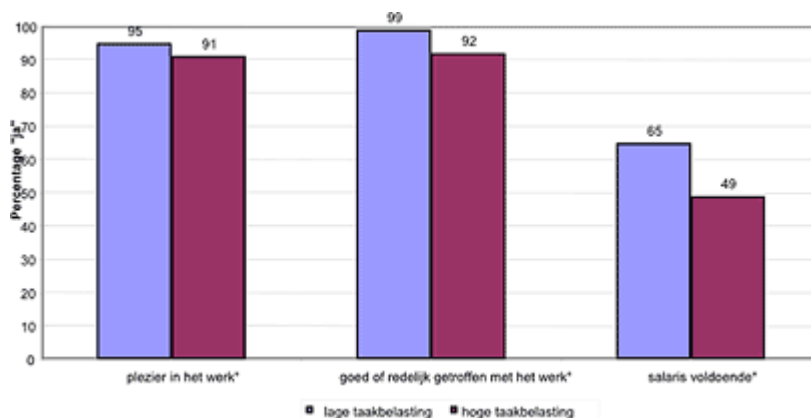
Tussen parttimers en fulltimers is er één significant verschil gevonden. Docenten met een grote parttime benoeming (25-35 uur) voelen zich vaker vermoeid aan het begin van een werkdag, dan docenten met een fulltime benoeming. Dit kan in verband worden gebracht met de constatering in paragraaf 5.2.1 dat docenten met een grote parttime benoeming zich meer belast voelen dan fulltimers.

Al met al komen oudere docenten in dit onderzoek naar voren als een risicogroep: zij ervaren een hogere taakbelasting vanwege direct leidinggevend en management en meer onvrede over het werk. Ook docenten met een grote parttime aanstelling (25-35 uur) komen naar voren als een mogelijke risicogroep: zij ervaren een hogere taakbelasting (maar niet duidelijk significant hoger) en meer vermoeidheid.

5.6 Samenhang met hoogte van taakbelasting

Het algemene beeld van de effecten is duidelijk, we weten welke klachten / zorgen het meest voorkomen. De vraag is nu of dit een algemeen beeld van de totale groep docenten is, of dat (sommige van) deze effecten specifiek samenhangen met een hoge ervaren taakbelasting. Om dit te onderzoeken is de groep deelnemers in twee groepen verdeeld. Een groep van deelnemers met een taakbelasting die gemiddeld of lager is en een groep van deelnemers met een hoge taakbelasting. Om de grens te kunnen bepalen is nagegaan op welke score de groep ongeveer in twee min of meer gelijke helften kon worden gedeeld. Door de grens bij een score van 60 voor taakbelasting te leggen, vielen 83 docenten in de groep met een relatief lage taakbelasting en 74 docenten in de groep met een relatief hoge taakbelasting. Verwacht mag worden dat in de groep met de hogere taakbelasting meer ongunstige effecten te zien zijn dan in de groep met de lagere taakbelasting. In de volgende figuur ziet u de antwoordpercentages voor de groepen met hoge en lage taakbelasting. Als de verschillen tussen de groepen statistisch significant zijn dan is dat met een asterisk (*) aangegeven

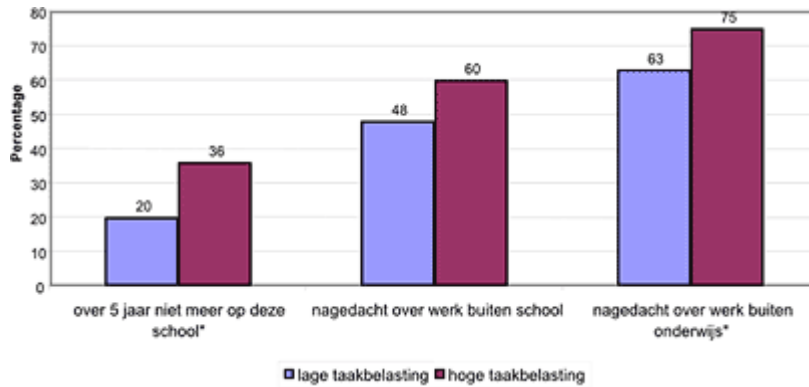
Figuur 5.6 Samenhang tussen de beleving van het werk en taakbelasting. Significante verschillen zijn met een asterisk (*) aangegeven.



De beleving van het werk hangt op alle drie aspecten significant samen met de taakbelasting. Bij een hogere taakbelasting hebben medewerkers minder plezier in het werk, vinden docenten dat zij het minder getroffen hebben met hun werken en wordt het salaris vaker als onvoldoende ervaren.

In de volgende figuur staat de samenhang tussen taakbelasting en de verloopgeneigdheid weergegeven. In deze grafiek is een vraag opgenomen die niet aan alle deelnemers is gesteld. De vraag naar het zoeken van werk buiten het onderwijs is alleen gevraagd aan degenen die aangeven werk buiten de huidige instelling te zoeken. Daarvan zijn 32 docenten met lage taakbelasting en 36 met hoge taakbelasting.

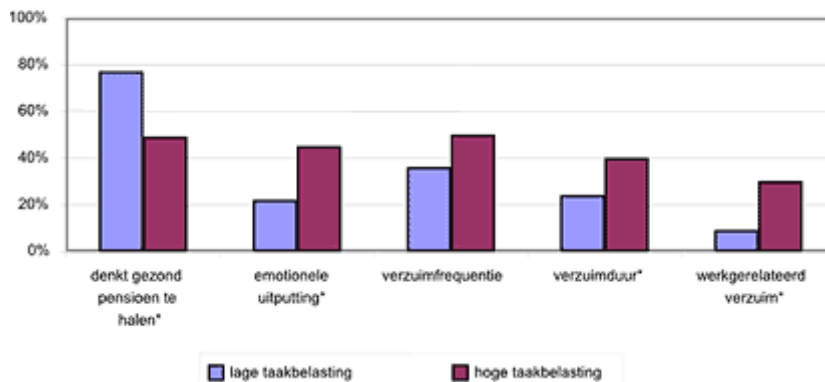
Figuur 5.7 Samenhang taakbelasting met verloopgeneigdheid. Significante verschillen zijn met een asterisk (*) aangegeven.



Uit de figuur komt een significant verband tussen verloopteneidheid en de mate van ervaren taakbelasting naar voren. Bij hoge taakbelasting denkt men vaker aan ander werk. Docenten met een hoge taakbelasting geven, vergeleken met docenten met een lage taakbelasting, overigens niet vaker aan dat zij erover nagedacht hebben om buiten de eigen instelling werk te zoeken. Dit zou te maken hebben met de constatering in paragraaf 5.5.1 dat ouderen een hogere taakbelasting hebben, meer ontevreden zijn, maar desondanks geen ander werk gaan zoeken. Van de docenten die wél over ander werk buiten de eigen instelling nagedacht hebben, geven docenten met een hoge taakbelasting significant vaker aan buiten het onderwijs te willen werken dan collega's met een lagere taakbelasting.

In de volgende figuur wordt het verband weergegeven tussen de antwoorden op de gezondheidsvragen en de mate van ervaren taakbelasting.

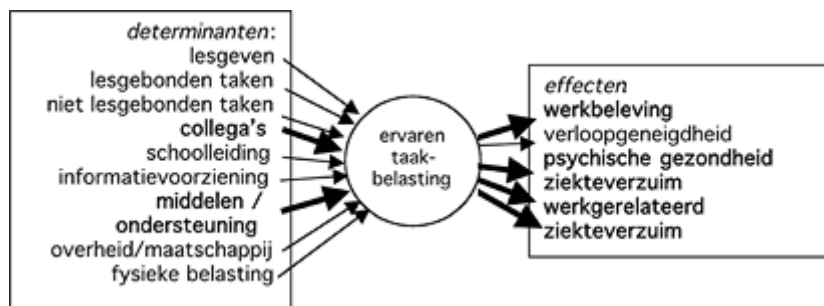
Figuur 5.8 Samenhang taakbelasting met ervaren gezondheid en verzuim. Significante verschillen zijn met een asterisk (*) aangegeven.



Uit de figuur blijkt dat, met uitzondering van de verzuimfrequentie, significante samenhangen gevonden zijn tussen de ervaren taakbelasting en de gerapporteerde gezondheid. Hoge taakbelasting gaat samen met een slechtere psychische gezondheid, vaker de verwachting niet gezond het pensioen te halen, hoge verzuimduur en vaker de beleving dat het ziekteverzuim werkgerelateerd is.

De resultaten wijzen op verschillende ongunstige effecten van een hoge ervaren taakbelasting. Voor de verzuimfrequentie en het nadenken over werk buiten de instelling werden echter geen significante verbanden met taakbelasting gevonden. In onderstaande figuur worden door middel van **vet** gedrukte pijlen en tekst weergegeven welke relaties in het model in dit onderzoek significant waren.

Figuur 5.9 Relaties tussen determinanten en effecten van ervaren taakbelasting

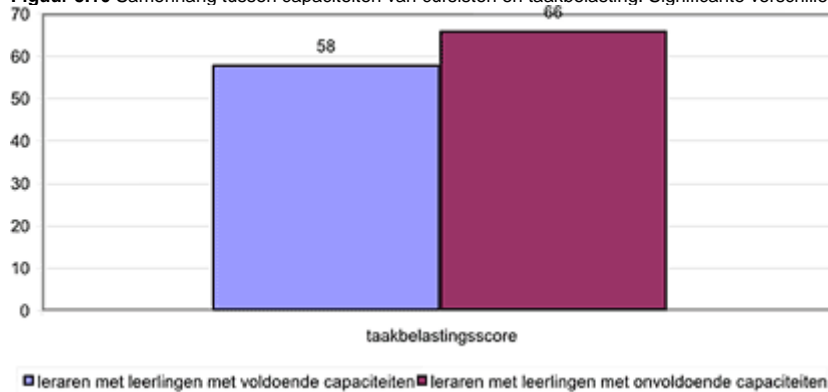


5.6.1 Taakbelasting en prestaties van cursisten

Een specifieke vraag voor dit onderzoek is de vraag of een lage taakbelasting samengaat met beter presterende cursisten. De docenten zijn hiervoor in twee groepen verdeeld. De groep die aangeeft vaak last te hebben van cursisten met te geringe capaciteit voor het schooltype (25% van de docenten) en de groep die daar geen last van heeft (de resterende 75%). De taakbelastingsscore voor beide groepen is in onderstaande

figuur weergegeven.

Figuur 5.10 Samenhang tussen capaciteiten van cursisten en taakbelasting. Significante verschillen zijn met een asterisk (*) aangegeven.



Uit de figuur blijkt dat er geen significant verschil is in taakbelasting tussen de groep docenten die zegt geen last te hebben van cursisten met te geringe capaciteiten en de groep docenten die zegt daar wel last van te hebben. De gemiddelde taakbelastingsscore voor de eerste groep is weliswaar lager (58) dan voor de laatste groep 66, maar dit verschil is statistisch niet significant. Deze resultaten bevestigen dus niet het vermoeden dat cursisten met voldoende capaciteiten voor het niveau dat zij volgen samengaat met een lagere taakbelasting bij de docenten.

5.7 Conclusies taakbelasting: determinanten en effecten

De ervaren taakbelasting in de beroeps- en volwasseneneducatie is hoger dan in andere beroepssectoren in Nederland.

De belasting door het management en leidinggevenden (vooral het teveel van de dagelijkse praktijk af staan) en door de (beperkte) beschikbaarheid van middelen en ondersteuning (vooral lokalen en lesruimte) komen het meest voor. De belastende factoren die het meest bijdragen aan de ervaren taakbelasting zijn de beschikbaarheid van middelen en ondersteuning en collegiale contacten. Hoge taakbelasting hangt samen met een aantal ongunstige effecten (de werkbeleving, de psychische gezondheid, de verzuimduur en de mate van werkgerelateerd verzuim). Het zoeken naar werk buiten de instelling en de verzuimfrequentie hangen niet samen met hoge of lage taakbelasting.

De groep oudere docenten in het onderzoek komt steeds ongunstig naar voren. Oudere docenten in de BVE ervaren meer belasting door de direct leidinggevenden en management en zijn meer ontevreden over het werk. Ook zijn er signalen dat docenten met een grote parttime benoeming (25-35 uur) zwaarder belast zijn. Deze groep geeft een hogere taakbelasting aan (maar niet duidelijk significant hoger) en heeft meer last van vermoeidheid. Tussen mannen en vrouwen zijn geen verschillen gevonden in taakbelasting, maar mannen zijn minder tevreden over het salaris en vinden minder vaak dan vrouwen dat zij het getroffen hebben met hun baan.

5.8 Kwalitatieve verdieping taakbelasting

Aan een groep docenten in de BVE sector is de volgende top-10 van demotiverende factoren voorgelegd:

1. Geen promotie de komende 5 jaar
2. Niet genoeg tijd om nieuw lesmateriaal te bestuderen
3. Ik moet heel veel werk doen
4. Het management staat te ver af van de dagelijkse praktijk
5. Negatieve invloed van de beschikbare budgetten voor het onderwijs
6. Het gebrek aan concentratie bij cursisten
7. Negatieve invloed van het invoeren van veranderingen op de instellingen
8. Ik heb niet genoeg tijd om voldoende aandacht aan individuele cursisten te besteden
9. Negatieve invloed van de visie van de overheid op onderwijsinhoudelijke zaken
10. Leraren moeten zich te veel inzetten voor het werk

Het groepsgesprek over deze demotiverende factoren leverde de volgende reacties op:

- In demotiverende factor 1 kunnen de gesprekspartners zich niet vinden. Zij willen niet promoveren aangezien bij promotie je ander werk krijgt. Waarschijnlijk werk als coördinator. Hierdoor zal het lesgeven vervallen en komen er nog meer mensen in de bureaucratische molen van het management. Waarschijnlijk wordt met promotie niet zozeer status bedoeld, als wel beloning.
- In de demotiverende factoren 2, 3 en 4 kunnen de gesprekspartners zich vinden. Waarbij nummer 3 voornamelijk zit in de miscommunicatie die veel tijd kost
- Over demotiverende factor 5 hebben zij geen mening, aangezien er veel onduidelijkheid is over de beschikbare budgetten.

- Demotiverende factor 6 wordt wel herkend maar niet als demotiverend ervaren. Het is af en toe wel frustrerend dat het niveau van de leerlingen zo gedaald is.
- In de demotiverende factoren 7 tot en met 10 kunnen zij zich vinden. Waarbij nummer 9 voornamelijk zit in de vele regels waaraan leerkrachten zich moeten houden.

Aanvullend, dan wel afwijkend van het vragenlijstonderzoek, kwamen de volgende opvattingen naar voren:

- Het management wordt als grootste demotiverende factor genoemd, waarbij het middenkader vooral chaotisch en bureaucratisch verloopt.
- In tegenstelling tot de resultaten uit de enquête zijn de gesprekspartners van menig dat ze slecht worden geschoold: er weinig, en indien er wordt geschoold dan voor onnodige vaardigheden (ICT)
- Het contact met collega's (niet alleen leerkrachten ook OOP-ers) wordt als prettig ervaren. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat door de grootte van de school het moeilijk is om met veel collega's vrienden te zijn. Er is slechts een beperkte groep collega's waarop de motiverende factoren van toepassing zijn.
- De gesprekspartners zijn het niet eens met de werkzekerheid als motiverende factor. Zij zijn van mening dat het personeelsbeleid niet kundig genoeg is.
- Bij gezondheid wordt door allemaal aangegeven dat zij zelf af en toe 'aan de bel moeten trekken' of eens in de zoveel tijd vrij moeten nemen om 'de batterij op te laden'. Problematisch op het werk is dat ze over het algemeen slechts worden aangesproken op hun negatieve kanten en niet over positieve aspecten. Verder is er op school veel vervuiling, wat de gezondheid niet ten goede komt.

Al met al ziet de balans tussen positieve en negatieve aspecten in het werk volgens de focusgroep er als volgt uit:

Positief

- Collegialiteit
- Contact met leerlingen
- Contact met ouders
- Uitstapjes met leerlingen
- Kinderen zien opgroeien en ontwikkelen

Negatief

- Miscommunicatie, verticaal tussen staffunctionarissen en leidinggevenden en horizontaal tussen de verschillende units en sectoren. Er is sowieso een hoop onduidelijkheid over wie welke functie heeft en wie op welke zaken aangesproken kan worden.
- Organisatie en management, zij handelen zonder duidelijk visie, alles is gericht op de financiële kant er is nauwelijks ook voor de sociale kanten. Als er een collega ziek is wordt er nooit geïnformeerd hoe het met diegene gaat, ook jubileum jaren van mensen die al een tijd in dienst zijn gaan zonder aandacht voorbij (men krijgt niet eens een bloemetje).
- Er is gebrek aan onderwijskundige ondersteuning, als er iets is besloten door het management moet je je er maar mee redden
- Financiën zijn vaak op de verkeerde plek
- Er is sprake van een interne bureaucratie
- Mensen op de werkvloer worden niet serieus genomen
- Lesgeven op verschillende locaties en in verschillende teams is heel onhandig (de reistijd wordt niet meegeteld als werktijd)
- Het primaire proces van lesgeven, stagebegeleiding en ontwikkelen van lesmateriaal is ondergeschikt aan de financiële huishouding van de school.
- Er is te weinig tijd ingeroosterd voor leerlingenbegeleiding
- Docenten hebben zelf heel weinig regelmogelijkheden, je kunt zelf niet of nauwelijks schuiven met je tijd
- Om in de BVE-sector te kunnen overleven moet je sterk in je schoenen staan en heel mondig zijn, voor alles moet je zelf het initiatief tonen en nemen.
- Docenten hebben het idee dat het onderwijsniveau de laatste paar jaren ontzettend is gedaald
- Het is nu ook rampzalig als een leerling ziek wordt, het is namelijk onmogelijk om lessen in te halen en de lessen die een andere periode worden gegeven sluiten aan op het voorgaande dus die kunnen dan het jaar wel vergeten. Het is voor de docenten erg droevig om dit aan te moeten zien.

Samenvattend zijn de belangrijkste oorzaken van werkdruk volgens de deelnemers aan de focusgroep:

- Miscommunicatie, zowel horizontaal als verticaal in de organisatie
- Een te weinig mensgerichte stijl van leidinggeven
- Te weinig regelmogelijkheden bij docenten
- Het ondergeschikt zijn van het primaire proces van het onderwijs aan de financiële huishouding van de instelling
- Gebrek aan onderwijskundige ondersteuning
- Te weinig tijd voor leerlingbegeleiding

- Onvoldoende en inadequate nascholing

6. Deskundigheidsbevordering en nascholing

Deskundigheidsbevordering en nascholing zijn twee specifieke onderwerpen voor dit onderzoek. De onderzoeksvragen zijn deels feitelijk: hoeveel tijd is beschikbaar en hoeveel tijd wordt daadwerkelijk aan deze activiteiten besteed? Daarnaast zijn de mogelijke belemmerende factoren bevraagd en is onderzocht of nascholing bijdraagt aan een lagere taakbelasting.

6.1 Deskundigheidsbevordering en nascholing: beschikbare en bestede tijd

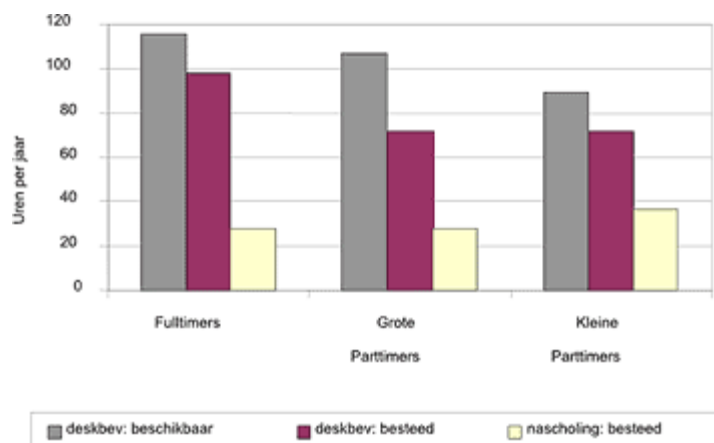
Ten aanzien van deskundigheidsbevordering is aan de docenten gevraagd om aan te geven hoeveel tijd er formeel voor beschikbaar is en hoeveel tijd zij er daadwerkelijk aan besteden. Deze laatste vraag is ook gesteld over nascholing. Nascholing is een specifiek onderdeel van de deskundigheidsbevordering. In de vragenlijst is het onderscheid als volgt omschreven: *Deskundigheidsbevordering omvat verschillende mogelijke activiteiten. Eén daarvan is het volgen van congressen, studiedagen, cursussen, nascholing.* Nascholing is dus meer direct op het lesgeven gericht en vindt meer in een cursus of lessituatie plaats.

Nota Bene

Bij het analyseren van de antwoorden op de vragen over de beschikbare tijd voor en bestede tijd aan deskundigheidsbevordering, bleek 24% van de docenten deze niet te hebben beantwoord. Waarschijnlijk is het een deel van de docenten niet duidelijk welk deel (uitgedrukt in een percentage of aantal uren) van hun benoemingsvang bestemd is voor deskundigheidsbevordering. De betrouwbaarheid van de wel ingevulde uren is soms enigszins twijfelachtig. De in dit hoofdstuk gepresenteerde uitkomsten dienen dus als het gaat om het aantal uren dat door de docenten is ingevuld, met enige voorzichtigheid te worden gehanteerd.

In onderstaande figuur ziet u de uitkomsten van de vragen naar beschikbare en bestede tijd voor deskundigheidsbevordering en nascholing. Daarbij is er onderscheid gemaakt naar benoemingsomvang. De groep fulltimers (benoemingsomvang van 36 u of meer per week) bestaat uit 88 personen (56% van de deelnemers), de groep grote parttimers (benoemingsomvang van 25 tot 36 u per week) uit 30 personen (19%) en de groep kleine parttimers (benoemingsomvang van 24u of minder per week) uit 39 personen (24%). Van de resterende 1% van de docenten was de benoemingsomvang niet bekend en zij zijn dan ook niet in de analyses betrokken.

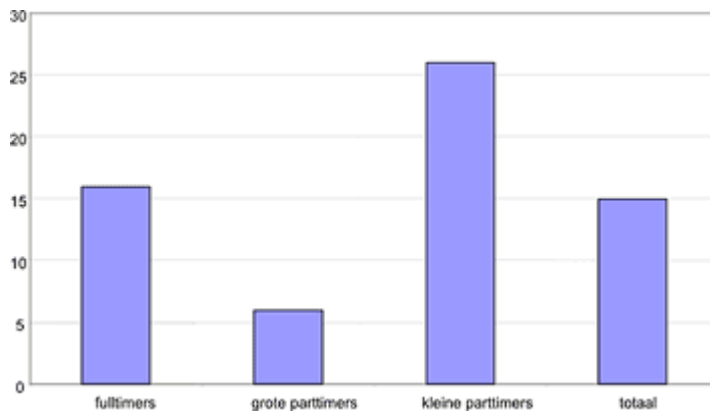
Figuur 6.1 Deskundigheidsbevordering en nascholing: beschikbare en bestede tijd.



Uit de figuur blijkt dat voor alle drie groepen geldt dat er formeel meer tijd beschikbaar is voor deskundigheidsbevordering dan er feitelijk aan wordt besteed. Voor de fulltimers en grote parttimers geldt dat ongeveer 1/3 van de tijd die aan deskundigheidsbevordering is besteed aan nascholing is besteed. Bij de kleine parttimers gaat de helft van de tijd voor deskundigheidsbevordering aan nascholing op.

Voor deskundigheidsbevordering geldt een minimumnorm: minimaal 10% van de normjaartaak dient beschikbaar te zijn voor deskundigheidsbevordering. De vraag is of deze norm in de praktijk gehaald wordt. Voor alle docenten is de benoemingsomvang vergeleken met het aantal uren dat men opgaf aan deskundigheidsbevordering te hebben besteed. Zo is berekend of men wel of niet aan de norm van 10% voldoet. In onderstaande figuur wordt voor de drie groepen met een verschillende benoemingsomvang en de totale groep docenten weergegeven welk percentage van hen voldoet aan de 10% norm.

Figuur 6.2 Percentage docenten dat voldoet aan de 10% norm voor deskundigheidsbevordering.



Uit bovenstaande figuur blijkt dat maar een deel van de docenten 10% van hun tijd aan deskundigheidsbevordering besteedt. Bij de kleine parttimers is het percentage docenten dat de norm haalt het grootst (26%) en bij de grote parttimers het kleinst (6%). Gemiddeld haalt slechts 15% van de docenten de 10% norm voor deskundigheidsbevordering. Vijfentachtig procent van de docenten in de BVE besteedt dus minder dan 10% van hun benoemingsomvang aan deskundigheidsbevordering.

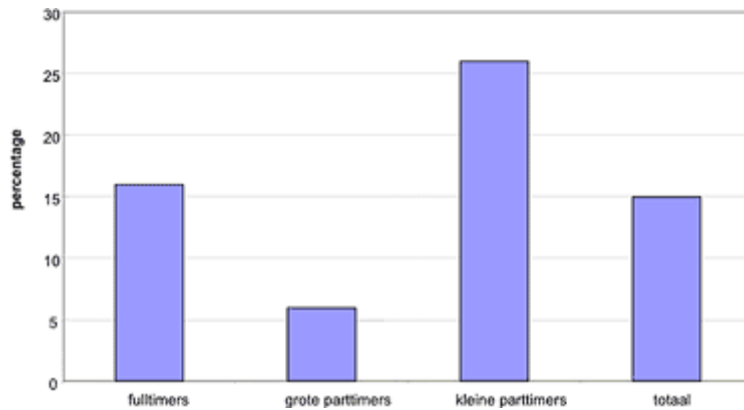
Aan de docenten is gevraagd wat men vindt van de hoeveelheid tijd die beschikbaar is voor deskundigheidsbevordering. De meeste deelnemers (54%) blijken te vinden dat de beschikbare tijd voor deskundigheidsbevordering voldoende is. Opvallend is dat de helft van de deelnemers (50%) aangeeft de beschikbare tijd ook daadwerkelijk aan deskundigheidsbevordering te besteden. De beschikbare tijd is dus wellicht niet voor alle docenten hetzelfde als de 10% norm. De andere helft geeft aan de beschikbare tijd slechts ten dele (29%) of niet te benutten (21%). Aan degenen die hebben ingevuld de beschikbare tijd niet of maar ten dele te kunnen gebruiken, is gevraagd waarom dat het geval is. Als belangrijkste reden wordt (door 69% van de 84 deelnemers die hiernaar gevraagd is) genoemd: overige taken die meer tijd vergen dan daarvoor beschikbaar is.

De druk van andere taken is veruit de meest genoemde reden om minder tijd aan deskundigheidsbevordering te besteden dan de 10% van de jaartaak die daarvoor formeel beschikbaar zou moeten zijn. Maar liefst 85% van de docenten komt niet toe aan het besteden van 10% van de tijd aan deskundigheidsbevordering.

6.1.1 Taakbelasting en deskundigheidsbevordering

Uit de redenen die gegeven zijn om niet alle beschikbare tijd voor deskundigheidsbevordering ook feitelijk daarvoor te gebruiken blijkt al dat de druk van andere werkzaamheden daarvoor de belangrijkste reden is. Dat suggereert ook een verband tussen hoge of lage taakbelasting en het al dan niet toekomen aan deskundigheidsbevordering. In onderstaande figuur ziet u de ervaren taakbelasting van drie groepen docenten: docenten die wel aan deskundigheidsbevordering toekomen, docenten die deels aan deskundigheidsbevordering toekomen en docenten die aangeven niet aan deskundigheidsbevordering toe te komen.

Figuur 6.3 Taakbelasting en tijd voor deskundigheidsbevordering. Significante verschillen zijn met een asterisk (*) aangegeven.



Uit bovenstaande figuur blijkt dat er geen verband bestaat tussen de ervaren taakbelasting en de mate waarin men aan deskundigheidsbevordering toekomt. Docenten die wel of deels aan deskundigheidsbevordering toekomen hebben, tegen de verwachting in, een hogere taakbelastingsscores dan docenten die niet aan deskundigheidsbevordering toekomen, maar dit verschil is statistisch niet significant.

Geconcludeerd kan worden dat docenten al met al niet aan de 10% norm voor deskundigheidsbevordering toekomen. Voor een kwart van de docenten geldt dat men de beschikbare tijd niet kent en een groter aantal schat deze te laag in. Ook komt men niet toe aan de 'juiste' besteding van die tijd, vooral door de drukte van andere taken en in het algemeen een hoge taakbelasting.

6.2 Nascholing: beoordeling

Ook met betrekking tot nascholing is nagegaan hoe de docenten over verschillende aspecten oordelen. Het gaat dan om de beschikbare tijd, het niveau, de aansluiting bij de praktijk, de vereiste inspanning en de variatie in het nascholingsaanbod. Verder is gevraagd of men van mening is door nascholing beter te zijn gaan functioneren en is nagegaan wat de nascholingsbehoefte van de docenten is.

Kernachtig weergegeven zijn de bevindingen met betrekking tot nascholing als volgt:

- De helft van de docenten vindt de beschikbare tijd voor nascholing voldoende (50%), een kleine groep vindt het te veel (3%) en de rest (47%) vindt het te weinig.
- Het niveau van de nascholing is voor de grootste groep precies goed (60%), een kleine groep vindt het niveau te hoog (2%) en de rest vindt het niveau te laag (38%).
- De aansluiting van de nascholing op de praktijk vindt 67% van de docenten redelijk, 10% vindt die aansluiting zeer goed en bijna een kwart (23%) vindt die zeer slecht.
- Ruim tweederde van de docenten vindt de inspanning die gevraagd wordt voor nascholing goed te doen (71%), 15% vindt deze te hoog en 14% vindt deze te laag.
- De variatie in het aanbod van nascholing is maar voor een derde (31%) van de docenten precies goed, voor een ruime meerderheid (67%) is deze te weinig en voor slechts 4% is deze te veel.
- Ongeveer de helft van de docenten (46%) geeft aan nu beter te functioneren als gevolg van nascholing.
- Zeventig procent van de docenten geeft aan nu behoefte te hebben aan nascholing.

Aan de docenten die aangaven nu behoefte aan nascholing te hebben (70%) is gevraagd op welke gebieden men nageschoold zou willen worden. Er werden verschillende onderwerpen/ gebieden aangeboden, maar ook kon men zelf een behoefte aangeven. In de onderstaande tabel worden de percentages docenten weergegeven die op een bepaald onderwerp/gebied nascholing wensen.

Tabel 6.1 Behoeftte aan nascholing: genoemde onderwerpen

Behoeftte aan nascholing: genoemde onderwerpen	Genoemd door (meerdere antwoorden per deelnemer, n=114):
(nieuwe) Onderwijsmethoden	61%
Vakkennis	58%
Nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs	47%
Ontwikkelingspsychologie	15%
(Instellings)Management	14%
Hoe jezelf te presenteren	8%
Hoe orde te handhaven	8%

Anders	11%
--------	-----

Uit de bovenstaande tabel blijkt, dat bij de docenten de meeste behoefte is aan nascholing op het gebied van (nieuwe) onderwijsmethodieken en op het gebied van vakkennis.

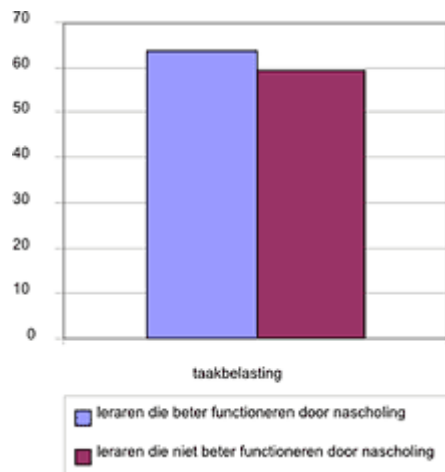
Nascholing kost tijd, maar kan in potentie ook een beter functionerende docent opleveren. De docenten die vinden dat ze door nascholing beter zijn gaan functioneren hebben gemiddeld meer tijd aan nascholing besteed dan hun collega's (gemiddeld 36 tegen 31 uur per jaar), maar dit verschil is statistisch niet significant. In het huidige onderzoek is niet te bepalen hoe het verloop in de tijd is: wordt tijd besteed aan nascholing gevolgd door beter functioneren, of is het zo dat beter functioneren de reden is dat men meer tijd heeft voor nascholing?

Al met al kan de nascholing volgens de docenten nog verbeterd worden. Met name waar het gaat om de aansluiting bij de praktijk en de variatie in het aanbod van nascholing. Een meerderheid van de docenten zegt nu behoefte te hebben aan nascholing en daar bij gaat het vooral om nascholing op het gebied van nieuwe onderwijsmethoden, vakkennis en nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs. Ongeveer de helft van de docenten geeft aan beter te functioneren door nascholing.

6.3 Effect van nascholing op taakbelasting

Nascholing zou een activiteit kunnen zijn die hoge taakbelasting voorkomt. Nieuwe kennis en vaardigheden zouden docenten kunnen helpen om goed te kunnen voldoen aan de eisen die het werk stelt. Een deel van de docenten heeft al aangegeven dat ze beter zijn gaan functioneren door de nascholing. De vraag is of deze groep nu ook een lagere taakbelasting ervaart dan hun collega's die niet vinden dat ze beter zijn gaan functioneren door nascholing. In onderstaande figuur ziet u de gemiddelde taakbelastingsscore voor de twee groepen.

Figuur 6.4 Nascholing en taakbelasting. Significante verschillen zijn met een asterisk (*) aangegeven.



Uit bovenstaande figuur blijkt dat beter functioneren door nascholing samengaat met een iets hogere ervaren taakbelasting. De groep docenten die aangeeft dat ze beter is gaan functioneren door nascholing (dat is 46% van de docenten) heeft een iets hogere taakbelastingsscore dan de groep docenten die niet vindt dat ze beter is gaan functioneren door nascholing (taakbelastingsscore 66 tegen 60). Dit verschil is echter statistisch niet significant. Beter functioneren door nascholing gaat, tegen de verwachting in, niet samen met een lagere taakbelasting.

Ook voor de relatie tussen beter gaan functioneren door nascholing en ervaren taakbelasting geldt weer dat niet met zekerheid valt te zeggen wat vooraf gaat aan wat. Met name omdat de aan nascholing bestede tijd in het geheel ook een factor is.

6.4 Conclusie deskundigheidbevordering en nascholing

Een deel van de docenten weet niet hoeveel tijd beschikbaar is voor deskundigheidsbevordering. Van degene die dat wel weten blijkt dat zij lang niet alle formeel beschikbare tijd daadwerkelijk aan deskundigheidsbevordering besteden. Ongeveer negen van de tien docenten haalt in de praktijk de norm van 10% van de benoemingsomvang voor deskundigheidsbevordering niet. Volgens de docenten zijn de vele andere taken die meer tijd kosten dan er voor staat, de reden dat zij niet of onvoldoende aan deskundigheidsbevordering toekomen. Docenten met een relatief hoge taakbelastingsscore blijken meer tijd aan deskundigheidsbevordering te besteden dan hun collega's met een relatief lage taakbelastingsscore.

Ruim de helft van de docenten is tevreden over de kwaliteit en de inhoud van de nascholing. Ongeveer een kwart is niet tevreden over de aansluiting op de praktijk en tweederde is ontevreden over de variatie in het aanbod van nascholing. Meest gewenste onderwerpen voor nascholing zijn (nieuwe) onderwijsmethoden, vakkennis en nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs. Docenten die meer tijd aan nascholing besteden vinden dat ze beter zijn gaan functioneren door die nascholing dan docenten die minder tijd aan nascholing besteden (maar dit verschil is niet significant). Docenten die vinden dat ze beter zijn gaan functioneren door nascholing blijken, tegen de verwachting in, een hogere (maar niet significant hogere) taakbelastingsscore te hebben dan docenten die niet beter zeggen te zijn gaan functioneren.

Mogelijk kan een verbetering in aansluiting en een grotere variatie van nascholing leiden tot beter functioneren en een lagere taakbelasting van docenten.

7. Conclusies en aanbevelingen

7.1 Conclusies taakbestedingsonderzoek

Het tijdsbestedingonderzoek heeft vooral inzicht opgeleverd in de achtergrond van de door docenten ervaren hoge werkdruk. Uit de resultaten bleek dat docenten gemiddeld over een jaar wellicht 8% meer uren werken dan op basis van hun benoemingsomvang van hen verwacht wordt. Met name docenten met een parttime benoeming lijken systematisch meer tijd dan de benoemingsomvang te besteden aan de uitvoering van hun taken.

Dat docenten vaak aangeven een hoge werkdruk te ervaren, wordt waarschijnlijk in belangrijke mate veroorzaakt door het feit dat het werk onevenredig over het jaar blijkt te zijn verspreid. Docenten verrichten hun werk vrijwel volledig in de 40 weken die vallen tussen de 5 vakanties van in totaal 12 weken. In de weken tussen de schoolvakanties moeten de docenten dan ook meer uren werken dan de benoemingsomvang uitgedrukt in uren per week aangeeft. De normjaartaak gaat uit van 1659 uren die in 45 weken van een jaar gewerkt worden. Door dezelfde hoeveelheid werk in minder weken te verrichten, moet iedere gewerkte week meer tijd aan werk worden besteed dan de formele benoemingsomvang. Doordat de lessentaak kleiner is dan de benoemingsomvang, kan het verschil tussen de tijd die men denkt aan werk te moeten besteden en de tijd die men nodig heeft om het werk te kunnen uitvoeren nog groter worden. Daarnaast bestaat het werk van docenten voor een groot deel uit taken die plaats en/of tijd gebonden zijn. Naar eigen behoefte schuiven met taken in de tijd is daarom slechts zeer beperkt mogelijk. Het is zeer waarschijnlijk dat alle juist genoemde oorzaken tezamen leiden tot de door veel docenten ervaren hoge werkdruk.

7.2 Conclusies taakbelastingonderzoek

De ervaren taakbelasting als geheel

1. Docenten in de BVE ervaren een hogere werkdruk dan werknemers in andere beroepssectoren in Nederland.
2. Factoren die het meest bijdragen aan het gevoel van hoge werkdruk zijn beschikbaarheid middelen/ ondersteuning en contact met collega's (werksfeer). Beide factoren dragen ongeveer evenveel bij aan de ervaren taakbelasting.
3. Factoren die het meest door docenten genoemd worden als belastend zijn het management (staat te ver af van de dagelijkse praktijk en organiseert de zaken niet goed), beschikbaarheid middelen/ ondersteuning (een onprettige inrichting van lokalen en om gebrek aan een rustige werkplek).
4. Lagere taakbelasting gaat niet significant vaker samen met beter presterende cursisten.

Effecten van taakbelasting

De gevolgen van taakbelasting zijn onderverdeeld in drie aspecten:

- waardering van de huidige functie;
 - verlooptegemoedigheid;
 - gezondheid (psychische klachten en verzuim).
1. In vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking geven de BVE docenten een slechtere psychische gezondheid aan, ze zijn meer emotioneel uitgeput dan medewerkers in andere beroepssectoren.

2. Over het algemeen geldt: hoe hoger de taakbelasting hoe ongunstiger de gevolgen voor werkbeleving, gezondheidsbeleving en ziekteverzuim. Alleen de verlooptegeneidheid en de verzuimfrequentie en blijken ongevoelig voor de taakbelasting.

Deskundigheidsbevordering en nascholing

In het onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen deskundigheidsbevordering en nascholing. Onder nascholing wordt verstaan cursusactiviteiten of studiedagen gericht op het verwerven van kennis en vaardigheden. Deskundigheidsbevordering is een ruimer begrip en kan bijvoorbeeld ook inhouden het bestuderen van een nieuwe methode of zich verdiepen in maatschappelijke ontwikkelingen en achtergronden van cursisten. Met name daardoor is de grens tussen deskundigheidsbevordering en lesgebonden taken vaak moeilijk te trekken. De betrouwbaarheid van de gegevens die verzameld zijn over de het aantal uren dat docenten beschikbaar hebben en besteden aan deskundigheidsbevordering en een nascholing is beperkt. Uitspraken over het aantal uren per jaar beschikbaar en besteed aan deskundigheidsbevordering en nascholing moeten eerder als indicatie dan als harde gegevens beschouwd worden.

1. De fulltime werkende docenten schatten het aantal beschikbare uren voor deskundigheidsbevordering lager in dan de daarvoor gelden norm van 10% van de jaartaak. De meeste docenten geven aan niet alle beschikbare tijd ook werkelijk aan deskundigheidsbevordering te kunnen besteden en dat komt vooral door ander taken die meer tijd kosten dan beschikbaar is. Slechts 15% van de docenten besteed feitelijk minimaal 10% van de jaartaak aan deskundigheidsbevordering.
2. Docenten zijn niet altijd even tevreden over de nascholing (de aansluiting en variatie kan beter). Minder dan de helft geeft aan beter te zijn gaan functioneren door nascholing. De docenten die vinden dat ze beter zijn gaan functioneren door nascholing hebben er ook meer tijd aan besteed respectievelijk aan kunnen besteden (maar niet significant meer).
3. Docenten die aangeven dat ze beter zijn gaan functioneren door nascholing, ervaren gemiddeld een hogere taakbelasting dan docenten die dat niet aangeven. Onduidelijk is welke van de twee de oorzaak is en welke het gevolg. In de onderzoeksopzet van dit onderzoek is een eventuele oorzaak - gevolg relatie niet te bepalen.
4. Hoge taakbelasting gaat samen met minder toekomen aan deskundigheidsbevordering (maar niet significant minder). Ook hier geldt dezelfde onduidelijkheid over de oorzaak-gevolg relatie. Over het algemeen geven docenten zelf aan dat zij niet toekomen aan deskundigheidsbevordering doordat andere taken meer tijd kosten.

Verband tussen taakbesteding en taakbelasting

1. Docenten die meer uren werken dan hun normjaartaak vereist ervaren ook een hogere taakbelasting.

Verschillen tussen groepen

1. Als groep vallen oudere docenten in ongunstige zin op. Ze ervaren meer onvrede over leidinggevend en management, ze geven een hogere taakbelasting aan en ervaren ook de negatieve gevolgen daarvan meer dan jongeren.
2. Tengevolge van verschil in betrekkingssomvang is een verschil in ervaren taakbelasting naar voren gekomen voor grote parttimers (25–35 uur per week) ten opzichte van fulltimers en kleine parttimers. Dit verschil is echter statistisch niet significant.

7.3 Aanbevelingen taakbestedingsonderzoek

Gezien de constatering dat de normjaartaak in de huidige schoolpraktijk veelal in 40 weken in plaats van 45 weken wordt uitgevoerd, zijn er verschillende aangrijpingspunten voor verlaging van de werkdruk. Er kan ingegrepen worden op het niveau van het ministerie, het instellingsmanagement, de docenten, of op alle drie de niveaus tegelijk. Ook kan ingrepen worden op het niveau van informatievoorziening, regelgeving, structuur, en/of individuele verantwoordelijkheden. Gedacht kan worden aan het verkleinen van de lessentaak, het vergroten van de norm voor lesgebonden taken, het creëren van vrij te besteden ruimte in de betrekkingssomvang, het schrappen van bepaalde taken, het meer op het individu afstemmen van het takenpakket, het delegeren van bepaalde werkzaamheden aan onderwijsondersteunend personeel, het verbeteren van de ondersteuning, het verbeteren van de automatisering, het verduidelijken van de feitelijke taakomvang per week in relatie tot de normjaartaak, het creëren van individuele werkplekken op de instelling, het efficiënter besteden van de beschikbare tijd, etc.

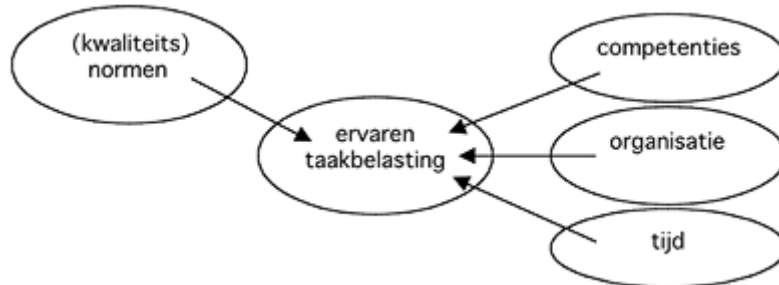
Veel van de genoemde suggesties zijn reeds eerder en ook door anderen geopperd. Echter, op grond van het huidige onderzoek verwachten we dat met name op het laatstgenoemde punt veel winst te behalen is. Met een efficiëntere besteding van de tijd bedoelen we namelijk niet, dat meer werk in minder tijd zou moeten worden verricht, maar dat de in een jaar beschikbare tijd vollediger zou moeten worden benut. De onderzoeksbevindingen laten namelijk zien wat de consequenties zijn van de algemene praktijk dat instellingen en docenten, zodra de cursisten vakantie hebben, zelf ook een groot deel van de tijd vakantie houden. Echter, wanneer de vakanties van cursisten in de praktijk meer losgekoppeld zouden worden van de vakanties van docenten en instellingsmanagement, dan zou het mes aan twee kanten kunnen snijden. In schoolweken komt meer tijd beschikbaar voor taken die rechtstreeks verbonden zijn met het lesgeven aan cursisten en in de overige weken komt meer tijd beschikbaar voor de taken die niet rechtstreeks zijn gebonden aan het werken op de instelling. Wanneer instellingen een groter aantal weken per jaar voor het personeel toegankelijk zijn, kunnen docenten een groter deel van hun takenpakket op de instelling uitvoeren. Bijkomend voordeel is, dat in de beschikbaar komende weken het aanbod van activiteiten op het gebied van deskundigheidsbevordering en nascholing zou kunnen worden geconcentreerd.

Uiteraard zijn de consequenties van een ruimere openstelling van BVE-instellingen niet gering. Het zou echter wel betekenen dat de situatie in het onderwijs meer conform de situatie van het personeel in andere beroepssectoren zou worden.

7.4 Aanbevelingen taakbelastingsonderzoek

In het onderzoek zijn een aantal concepten onderzocht die tezamen de problematiek van taakbesteding en taakbelasting beschrijven en ook een raamwerk bieden voor oplossingen. Taakbelasting heeft enerzijds een relatie met de tijd die beschikbaar is, met de organisatie van het werk en met de competenties van de docent. Aan de andere kant kan de taakbelasting niet los gezien worden van de (kwaliteits)normen die in het werk gelden. Schematisch is dit als volgt samen te vatten:

Figuur 7.1 Schema taakbelasting



De ervaren taakbelasting is een resultante van de eisen in het werk enerzijds en de bronnen waaruit men kan putten om aan die eisen te voldoen anderzijds: competenties, organisatie en tijd. Bij competenties gaat het om de kennis, vaardigheden en ervaring die een (team van) leraren hebben, het is van belang dat die passen bij het werk dat verricht moet worden. Onvoldoende of niet de juiste competenties kan een bron van hoge ervaren taakbelasting zijn. Bij 'organisatie' wordt bedoeld op de manier waarop het werk georganiseerd is, op de verdeling en opvolging van taken en de communicatie die daarbij hoort. Een ineffektieve manier van organiseren draagt bij aan hoge ervaren taakbelasting. De factor tijd doelt op de beschikbare formatie, op de hoeveelheid tijd die beschikbaar is om het werk te doen. Onvoldoende beschikbare tijd draagt vanzelfsprekend bij aan hoge taakbelasting.

Wanneer de eisen en de bronnen met elkaar in evenwicht zijn dan is er sprake van een goede taakbelasting. Wordt er meer gevraagd dan met de beschikbare bronnen kan worden waargemaakt dan is er sprake van een (te) hoge ervaren taakbelasting. De oplossing kan dan liggen in het versterken van de beschikbare bronnen en/of in het verlagen van de kwaliteitsnormen. Het eerste type oplossingen is veel aantrekkelijker omdat het bijdraagt aan het halen van uitdagende doelen in het werk.

Bovenstaande conclusies en het geschetste model bieden verschillende aangrijpingspunten om tot verbeteringen te komen. Verbeteringen kunnen gerealiseerd worden door docenten zelf, door het management of de instelling als organisatie en tenslotte in de voorwaardenscheppende sfeer door het ministerie van OCenW in overleg met de sociale partners in het onderwijs.

De meest voor de hand liggende aangrijpingspunten ter verbetering worden hieronder kort aangestipt. Daarbij is dankbaar gebruik gemaakt van de suggesties die door docenten zijn aangedragen die deelgenomen hebben aan het verdiepende onderzoek.

De mogelijkheden ter verbetering worden geordend volgens het schema in figuur 7.1.

Dit levert de volgende categorieën op:

1. Normen
2. Competenties
3. Organisatie
4. Tijd
Omdat uit het onderzoek is gebleken dat oorzaken en gevolgen van taakbelasting niet voor alle docenten hetzelfde zijn, voegen we hier nog een categorie aanbevelingen aan toe die we rangschikken onder het kopje
5. Diversiteitsbeleid
Waar mogelijk splitsen we de aanbevelingen uit naar maatregelen die door de overheid (ministerie en sociale partners), door het instellingsmanagement en door de docenten zelf kunnen worden genomen.

7.4.1 Normen

Onder normen verstaan we hier de eisen waaraan het werk van docenten moet voldoen. Op een of andere manier is dit gerelateerd aan het eindresultaat dat de docent met de cursisten behaalt, liever gezegd de hoeveelheid kennis en vaardigheden die de cursist door toedoen van de docent verwerft, oftewel de toegevoegde waarde die de docent op dit gebied levert. Hoewel uit het onderzoek als zodanig geen concrete aanbevelingen over het vaststellen of veranderen van normen zijn af te leiden kan hier toch wel iets over gezegd worden.

Uit de verschillen in taakbesteding van docenten en de verdieping in de focusgroep blijkt dat docenten ten aanzien van de eisen die aan het onderwijs gesteld moeten worden verschillende accenten leggen. Voor de ene docent gaat het om de totale persoonlijkheidsvorming van de cursist, waarbij niet alleen de lessen in het eigen vak van belang zijn, maar ook gesprekken in het kader van cursistenbegeleiding, buitenlesactiviteiten etc. De andere docent beperkt zijn toegevoegde waarde tot de kennis en vaardigheden die hij/zij de cursisten bijbrengt op zijn/haar vakgebied. Op zich hoeft dat geen probleem te zijn, mits beide groepen docenten deze verschillen in opvatting van elkaar accepteren, elkaar als collega blijven waarderen en beiden zich optimaal inzetten met inachtneming van de balans tussen belasting en belastbaarheid. Hierin heeft ook het instellingsmanagement en de overheid een taak, alhoewel in de BVE-sector de verantwoordelijkheid van de overheid voor de

onderwijskwaliteit nogal diffuus is.

Voor de docenten is het van belang dat duidelijkheid bestaat over de kwaliteitsnormen die aan hun werk gesteld worden. De verantwoordelijkheid hiervoor berust in hoofdzaak bij het instellingsmanagement en de docenten zelf. Op de tweede plaats is het van belang dat docenten zich aan deze kwaliteitseisen houden en daarbij hun eigen balans tussen belasting en belastbaarheid in acht nemen. Dit leidt tot de volgende aanbevelingen.

Management

Stel eenduidig kwaliteitseisen vast waar het werk van docenten aan moet voldoen en geef duidelijk grenzen aan met betrekking tot de verantwoordelijkheid van de docent voor onderwijs, begeleiding en vorming van de cursisten. Relateer de eisen per cursist of groep cursisten aan het beginniveau van de cursisten, zodat de toegevoegde waarde van de docent zichtbaar wordt.

Docenten

Stel met elkaar en voor uzelf vast, welke norm ten aanzien van uw werk vereist en haalbaar is. Bewaak daarbij uw balans tussen belasting en belastbaarheid en ga in overleg met uw team c.q. leidinggevende, wanneer deze balans verstoord dreigt te worden.

Aandachtspunten hierbij:

- Hoever ga je in je betrokkenheid bij persoonlijke problemen van cursisten?
- Wanneer schakel je meer gespecialiseerde hulpverlening in?
- Hoe stel je prioriteiten als de onderwijsvraag en/of de begeleidingsvraag groter is dan je als instelling of als docent aankunt?

7.4.2 Competenties

Onder dit kopje gaan we in op de benodigde competenties bij docenten. Uit het onderzoek is duidelijk geworden dat docenten substantieel minder tijd aan nascholing besteden dan daarvoor in de CAO, en naar we aannemen ook in hun plan van inzet dat door de instelling jaarlijks wordt vastgesteld, beschikbaar wordt gesteld. Als oorzaak hiervan wordt door de docenten aangegeven dat zij teveel tijd kwijt zijn aan overige taken. De vraag hierbij is natuurlijk wel hoe het komt dat zij de taken waar ze meer tijd aan besteden laten prevaleren boven deskundigheidsbevordering. Verschillende oorzaken kunnen hieraan ten grondslag liggen, die van instelling tot instelling en van docent tot docent kunnen verschillen. De belangrijkste oorzaken die een rol spelen, zijn:

1. tekortkomingen in het nascholingsaanbod
2. gebrek aan time-management bij docenten
3. verkeerde normering van de overige taken (lesvoorbereiding, nazorg, coördinatie en beheer etc.)
4. onduidelijke begrenzing tussen deskundigheidsbevordering en lesvoorbereiding
5. inefficiënte organisatie (bijvoorbeeld inefficiënt vergaderen en slecht management waardoor docenten veel extra tijd kwijt zijn)
6. te omvangrijk takenpakket van de instelling

Per instelling dient een analyse gemaakt te worden wat de specifieke oorzaken zijn waardoor docenten minder tijd aan deskundigheidsbevordering besteden dan daarvoor staat. Op grond van deze analyse dienen verbeteringen te worden doorgevoerd, waardoor gegarandeerd wordt dat de gereserveerde tijd voor deskundigheidsbevordering daadwerkelijk daaraan besteed wordt. Dit betreft het kwantitatieve aspect. Een ander aspect van competenties is de vraag welke competenties docenten voor het onderwijs van nu en de toekomst nodig hebben. De beantwoording van deze vraag hangt af van het competentiemodel van de BVE docent dat men voor ogen heeft. Om te beginnen kan gesteld worden dat dit niet voor iedere BVE-docent hetzelfde zal zijn, maar gedifferentieerd dient te worden naar sector, vakgebied en specifieke taken binnen de functie die worden uitgeoefend. Behalve op het individu gerichte competenties zijn ook teamcompetenties en organisatiecompetenties van belang. Op grond van een analyse van benodigde competenties kan elke instelling de nascholingsbehoefte formuleren t.a.v. docenten, teams en de organisatie als geheel. De volgende stap is het realiseren van een adequaat scholingsaanbod dat hieraan tegemoet komt.

Bovenstaande beschouwing leidt tot de volgende aanbevelingen. *Management*

Stel vast wat voor uw instelling de oorzaken zijn waardoor docenten minder tijd besteden aan nascholing dan daarvoor staat.

Voer verbeteringen door (taakomvang- en taakverdelingsbeleid, managementdevelopment) waardoor gegarandeerd wordt dat docenten daadwerkelijk de tijd aan deskundigheidsbevordering kunnen besteden die daarvoor is gereserveerd.

Formuleer een (na)scholingsbeleid gebaseerd op een analyse van benodigde competenties op individueel niveau, teamniveau en organisatieniveau.

Zorg voor een goede inkoop van nascholing en deskundigheidsbevordering.

Evalueer regelmatig de opgenomen scholing op hun bijdrage aan de gewenste competentieontwikkeling.

Docenten

Stel prioriteiten in uw takenpakket, waardoor u voldoende aan deskundigheidsbevordering kunt toekomen.

Formuleer met het oog op uw loopbaanontwikkeling de competenties die u verder wilt ontwikkelen en zoek de deskundigheidsbevordering die daarbij past.

Overheid

Zorg voor een toereikend, gevarieerd en kwalitatief goed nascholingsaanbod voor de BVE-sector in overleg met de instellingen en cursusaanbieders.

Garandeer in de bekostiging van de instellingen dat voldoende geld beschikbaar is voor de vereiste nascholing.

Suggesties voor nascholing en competentieontwikkeling zijn:

- Leren samenwerken als team
- Coaching op het gebied van het ontwikkelen van een professionele beroepshouding of ten aanzien van persoonlijke effectiviteit
- Time-management
- Interculturele communicatie
- Pedagogisch-didactische vaardigheden
- Vakinhoudelijke nascholing
- ICT-vaardigheden

7.4.3 Organisatie

De factoren die we hiertoe rekenen zijn de beschikbaarheid van middelen, onderwijskundige ondersteuning, de kwaliteit van het management en goede lokalen en werkplekken voor docenten. Dit zijn allemaal zaken die hoog scoren op de lijst van belastende factoren bij de BVE docenten. De verdieping in de focusgroep van docenten biedt enige aanwijzingen in welke richting naar oplossingen dient te worden gezocht. Hierbij moeten we in het oog houden dat de instellingen in de BVE-sector de laatste jaren veel veranderingen in de organisatie hebben meegemaakt en dat dit proces van organisatieverandering nog steeds gaande is. Een van de aspecten daarvan is dat bij de ROC-vorming veel kleine instellingen met vaak totaal verschillende culturen tot een groot geheel zijn samengevoegd. Tegelijkertijd wordt door veranderingen in de financiering, de eisen die door diverse partijen (lokale en landelijke overheid, ouders/cursisten, bedrijven) aan de instellingen worden gesteld en onderwijskundige veranderingen het beroep op de kwaliteit, flexibiliteit en inzet van management en docenten steeds groter. Voor verbetering van de organisatie formuleren we de volgende aanbevelingen. Deze zijn voornamelijk gericht aan het management van de instellingen.

- Verdeel de organisatie in duidelijk herkenbare teams die voor de docenten als basiseenheid kunnen dienen voor het realiseren van werkresultaat, werkplezier, competentieontwikkeling en onderlinge collegialiteit.
- Geef deze teams voldoende regelmogelijkheden, middelen en ondersteuning om aan de eisen die het werk stelt tegemoet te komen en de problemen die zich daarbij voordoen zelfstandig op te lossen.
- Ontwikkel een mensgerichte stijl van leidinggeven.
- Zorg voor een duidelijke verdeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden verticaal tussen staffunctionarissen en leidinggevend en horizontaal tussen units en sectoren.
- Zorg voor een zinvol minimum aan heldere en duidelijke procedures die dienstbaar zijn aan het primaire proces van de instelling.
- Communiceer duidelijk en tijdig over consequenties van veranderingen voor het werk van docenten en eisen die aan het werk van docenten gesteld worden.
- Vat klachten en ergernissen van docenten serieus op en zoek samen met docenten naar oplossingen.

7.4.4 Tijd

Belangrijk is dat docenten voldoende tijd ter beschikking hebben om hun taken in overeenstemming met de overeengekomen normen uit te voeren. Wanneer er, bij voldoende competenties en een goed lopende organisatie, geen goede afstemming is tussen taken en tijd dan zijn in principe drie oplossingen mogelijk, te weten:

1. taken schrappen
2. meer tijd beschikbaar stellen
3. taken uitbesteden

Oplossing 1 betekent dat de instelling regelmatig de taken die worden uitgevoerd evalueert en nagaat of deze een bijdrage leveren aan de doelstellingen van het onderwijs en wanneer dit niet het geval is deze taken afstoot. Dit kan zowel door het management gebeuren wat betreft het takenpakket van de instelling als geheel als door de docenten wat betreft hun eigen takenpakket.

Oplossing 2 kan op verschillende manieren gerealiseerd worden. Bijvoorbeeld door herverdeling van tijd tussen management en docenten (minder managementtijd) of tussen coördinatie, beheer, overleg, buitenschoolse activiteiten etc. enerzijds en onderwijs en cursistenbegeleiding anderzijds. Een andere manier is het aanstellen van meer docenten voor dezelfde onderwijstaak. Dit vraagt om een ruimere financiering door de overheid van de BVE-sector, met als voorwaarde dat deze extra bekostiging voor extra formatie wordt ingezet.

Oplossing 3 kan worden gerealiseerd door functionarissen aan te stellen die taken overnemen die niet bij het functieniveau van een docent passen: toezichhouders, administratieve krachten, onderwijsassistenten, systeembeheerders etc. Op beperkte schaal gebeurt dit al, maar wellicht kan deze mogelijkheid uitgebreid worden.

Een belangrijk aspect bij tijd is ook de verdeling van de werktijd over het schooljaar. Op dit aspect is al ingegaan bij het onderdeel taakbesteding.

7.4.5 Diversiteitsbeleid

In het onderzoek zijn oudere docenten en wellicht ook de docenten met een grote parttimebaan als risicogroep naar voren gekomen. Oudere docenten in de BVE ervaren meer belasting door de direct leidinggevende en het management en zijn meer ontevreden over het werk. De groep docenten met een grote parttime aanstelling geeft een hoger taakbelasting aan en heeft meer last van vermoeidheid. Bij het zoeken naar oplossingen hiervoor is het zinvol gebruik te maken van ervaringen bijvoorbeeld met leeftijdbewust personeelsbeleid die inmiddels in en buiten de onderwijssector zijn opgedaan. Een van de leerpunten daaruit is dat uniforme maatregelen die voor een hele groep gelden meestal niet werken.

Op het gevaar af te generaliseren kan de problematiek van de oudere docent als volgt worden samengevat.

Langere tijd in dezelfde functie werkzaam zijn blijkt in het algemeen een extra belasting met zich mee te brengen. Beroepen in de sectoren zorg,

welzijn, hulpverlening en onderwijs zijn hier extra gevoelig voor. Mensen die in deze beroepen werkzaam zijn komen op den duur steeds dezelfde problemen tegen, zoals lastige, ongemotiveerde en problematische cliënten of leerlingen. Dit leidt vaak tot een psychische belasting die, naarmate dit langer duurt, kan leiden tot burnout verschijnselen. Daar komt bij dat naarmate mensen ergens langer werken zij minder de neiging hebben zich in nieuwe ontwikkelingen te verdiepen, terwijl ook de organisatie dat steeds minder van hen verwacht. Er wordt steeds minder in hen geïnvesteerd, terwijl zij steeds meer op routine gaan draaien. Zo ontstaat wat we noemen ervaringsconcentratie. Negatieve ervaringen nemen toe, terwijl daar steeds minder positieve ervaringen tegenover staan. Omdat ook de mogelijkheden om elders een baan te vinden afnemen, krijgt men het gevoel in een fuik terecht te zijn gekomen.

Manieren om hier oplossingen voor te vinden zijn:

- individueel loopbaanbeleid vanaf de datum van indiensttreding
- mobiliteitsbeleid, liefst in samenwerking met partnerscholen en eventueel organisaties buiten het onderwijs
- permanente scholing voor alle medewerkers ongeacht leeftijd en ervaring (uiteraard moet deze scholing wel als zinvol worden ervaren)
- scheppen van een werkklimaat waarin mensen het gevoel krijgen dat hun ervaring waardevol is en door de organisatie benut wordt
- functioneringsgesprekken in een open sfeer waarbij wederzijds naar oplossingen wordt gezocht om de medewerker gezond, gemotiveerd en productief te houden, bijvoorbeeld door afwisseling van taken, competentieontwikkeling en voldoende uitdaging in het werk.

Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat niet iedere oudere docent deze problematiek op dezelfde manier ervaart. Wat voor de een goede oplossing is, kan voor de ander juist een extra belasting met zich meebrengen. Vandaar de term diversiteitsbeleid.

Bovendien leert de ervaring dat binnen deze groep vaak verschillende wensen leven en dat verbeteringen het best in overleg met de betrokkenen zelf kunnen worden gerealiseerd.

Omdat in het onderzoek naar voren komt dat oudere docenten zich extra belast voelen door direct leidinggevenden en management bevelen wij deze groep en het management aan op een positieve manier met elkaar in gesprek te gaan en samen naar oplossingen te zoeken.

Tenslotte de groep docenten met een grote parttimebaan. Uit het onderzoek komt niet direct naar voren wat de oorzaak van hun hogere taakbelasting en extra vermoeidheid is. Een verklaring zou wellicht in het volgende gevonden kunnen worden. Docenten krijgen een hoeveelheid tijd voor o.a. deskundigheidsbevordering, coördinatie en beheer als percentage van hun jaartaak. Voor een parttimer is dit dus minder dan voor een fulltimer. Tegelijkertijd wordt van hun verwacht dat zij evenals fulltime docenten hun competenties op peil houden, nieuwe onderwijsontwikkelingen volgen, aanwezig zijn op vergaderingen en deelnemen aan buitenlesactiviteiten. Het gevolg kan zijn dat de balans tussen belasting en belastbaarheid voor de docent met een grote parttimebaan ongunstiger komt te liggen dan voor de fulltime docent, met als gevolg een hogere ervaren taakbelasting en extra vermoeidheid.

Een oplossing hiervoor zou kunnen zijn (een deel van) de tijd voor deskundigheidsbevordering, coördinatie en beheer beschikbaar te stellen als vast bedrag in plaats van als percentage van de aanstelling.

Tot slot nog een verzuchting uit de focusgroep:

"Het is rampzalig als een leerling ziek wordt. Het is namelijk onmogelijk om lessen in te halen en de lessen die in een andere periode worden gegeven sluiten aan op de voorgaande. Dus die leerling kan het schooljaar wel vergeten. Het is voor de docenten erg droevig dit aan te moeten zien."

Literatuurlijst

CAO BVE

Christis, J. Taakbelasting en taakverdeling in het basisonderwijs, Diensten VI/Pf, Heerlen, 1995.

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

Otten, F.W.J. De leefsituatie van de Nederlandse bevolking 1997. Deel 1: gezondheid en kwaliteit van de arbeid. Voorburg: Centraal Bureau voor de Statistiek, 1999.

Projectgroep WEBA. Functieverbetering en organisatie van de arbeid, Den Haag: DGA, 1989.

Raaijmakers, N.(red.), De meest gestelde vragen over taakbeleid, Diensten Vf/Pf, Heerlen 1999.

Schaufeli, W. & Schreur, P. PAGO Gezonderwijs, IWS, Instituut voor werkstress.

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

Vermeulen, M.(red.), De praktijk van het taakbeleid, IVA –Tilburg, 2000.

Definities

Adv	Arbeidsduurverkorting
BAPO-regeling	Bevordering arbeidsparticipatie oudere werknemers
Taakbelasting	De mate waarin iemand zich door het werk belast voelt
Taakbesteding	De hoeveelheid tijd die leraren besteden aan de verschillende taken die aan hen zijn toebedeeld.
Taakomvang	De hoeveelheid tijd die leraren feitelijk aan hun werk besteden.
Werkdrukcijfer	De hoeveelheid tijd die volgens de aanstellingsomvang in een bepaalde periode aan werk besteed moet worden, gedeeld door de tijd die volgens leraren in een bepaalde periode aan het werk is besteed. Naarmate het resulterende cijfer hoger is, besteden leraren meer uren aan hun werk en hebben ze het drukker. Naarmate het resulterende cijfer lager is, besteden leraren minder tijd aan hun werk en hebben ze het minder druk. In de tijd uitgezet geeft het werkdrukcijfer dus weer wanneer leraren het drukker en minder druk hebben in het werk. Ook geeft het cijfer een indicatie van hoeveel drukker leraren het hebben ten opzichte van een bepaalde norm.
Wtf	Werktijdfactor
