



Opgesteld door: Ruud van der Aa (antwoordspecialist en kennismakelaar)

Vraagsteller: Docent pabo

Referentie: Kennisrotonde (2019). *Welke factoren zijn bepalend voor de taakzwaarte van leraren? En wat is er bekend over verschillen in taakzwaarte tussen leraren in het primair en voortgezet onderwijs?* (KR. 786). Kennisrotonde: Den Haag.

16 februari 2020

Vraag

Welke factoren zijn bepalend voor de taakzwaarte van leraren? En wat is er bekend over verschillen in taakzwaarte tussen leraren in het primair en voortgezet onderwijs?

Kort antwoord

Het aandeel werknemers dat te maken heeft met hoge taakeisen in het primair onderwijs is hoger dan in het voortgezet onderwijs. Ook emotioneel zwaar werk en moeilijk werk komen in het primair onderwijs gemiddeld (iets) vaker voor dan in het voortgezet onderwijs. Tegelijkertijd heeft personeel in het primair onderwijs minder regelmogelijkheden om zelfstandig beslissingen te kunnen nemen over de uitvoering van het werk, en daarmee om te kunnen sturen op de - als hoog ervaren -taakeisen. Ondanks deze verschillen in werkdruk is het aandeel werknemers met burn-outklachten in het primair onderwijs lager dan in het voortgezet onderwijs. De verzuimpercentages in het primair en voortgezet onderwijs wijken niet significant van elkaar af.

Toelichting antwoord

Taakzwaarte

Taakzwaarte van leraren kan worden onderscheiden in objectieve en subjectieve werkdruk (Onderwijsraad, 2002). Bij objectieve werkdruk gaat het om de (gemeten) werklust of werkdruk. Bij subjectieve werkdruk gaat het om de door de werknemer *ervaren* werkdruk. Naar de objectieve werkdruk is weinig systematisch onderzoek gedaan. In dit antwoord staat de ervaren werkdruk als indicator voor taakzwaarte centraal.

In 2019 heeft TNO op verzoek van het ministerie van OCW een kwantitatief beeld opgesteld van de (ontwikkelingen in) ervaren werkdruk en werkdrukgerelateerde factoren en mogelijke verklaringen. TNO heeft hiervoor analyses op bestaande data (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA 2005-2017) en Werkgevers Enquête Arbeid (WEA 2008 - 2016) gecombineerd met stakeholders bijeenkomsten (Hummel, Hooftman & Schelvis, 2019). Voorliggend antwoord is grotendeels op dit onderzoek gebaseerd.

Definitie van werkdruk

In navolging van het TNO-werkmodel wordt de ervaren werkdruk opgevat als de disbalans tussen taakeisen (dat wat van een medewerker gevraagd wordt) en regelmogelijkheden (de mogelijkheden die een medewerker heeft om aan de taakeisen te voldoen). Dit kan leiden tot werkstress en na verloop van tijd tot burn-out en verzuim (Wiezer et al., 2012; zie ook Kennisrotonde, 2018).

Bij taakeisen gaat het zowel om de werkcontext (duidelijkheid over taken en rollen, baanzekerheid, stijl van leidinggeven, e.d.) als de werkinhoud (tijdsdruk, hoeveelheid werk, kwaliteitseisen, moeilijkheidsgraad, variatie en emotionele belasting). Regelmogelijkheden hebben betrekking op de autonomie in het werk en de functionele steun die een werknemer krijgt van zijn leidinggevende of collega's.

Ervaren werkdruk

Het algemene beeld dat TNO schetst is dat de werkdruk (de combinatie van hoge taakeisen en lage regelmogelijkheden) in het onderwijs hoger is dan het Nederlands gemiddelde. Werk binnen de sector onderwijs wordt vaker dan gemiddeld emotioneel zwaar of moeilijk gevonden. Ongunstige uitkomsten als burn-outklachten of verzuim komen in het onderwijs ook bovengemiddeld vaak voor en stijgen bovendien (Hummel, Hooftman & Schelvis, 2019).

Tussen het primair en voortgezet onderwijs bestaan verschillen in werkdruk

Uit het onderzoek van TNO blijkt dat het werk in het primair onderwijs relatief hogere taakeisen (hoeveelheid werk) kent dan het werk in het voortgezet onderwijs (Hummel, Hooftman & Schelvis, 2019). Van het personeel in het primair onderwijs geeft 60 procent aan dat de kwantitatieve taakeisen vaak of altijd hoog zijn, in het voortgezet onderwijs is dat 45 procent (meting in 2017).

Op andere werkdrukgerelateerde vragen in de NEA zijn de verschillen tussen het primair en voortgezet onderwijs kleiner, hoewel statistisch significant. Zo ervaart in het primair onderwijs 28 procent van het personeel het werk als emotioneel zwaar, terwijl dat in het voortgezet onderwijs 26,5 procent is. Voorts geeft van het personeel in het primair onderwijs 93 procent aan het werk moeilijk te vinden, in het voortgezet onderwijs is dat 92 procent (Hummel, Hooftman & Schelvis, 2019).

Regelmogelijkheden

In hedendaags onderzoek naar werkdruk is de veronderstelling dat een disbalans tussen (hoge) taakeisen en (beperkte) regelmogelijkheden het risico op burn-outklachten vergroot (Wiezer et al., 2012). Ook de steun die werknemers ervaren van hun leidinggevende en collega's speelt hierbij een rol.

- Uit de NEA blijkt dat personeel in het primair onderwijs minder regelmogelijkheden ervaart dan personeel in het voortgezet onderwijs. In het primair onderwijs geeft twee derde van de leraren (68%) aan geen of soms regelmogelijkheden te ervaren. In het voortgezet onderwijs is deze groep iets kleiner (65%). Zowel in het primair als voortgezet onderwijs komt de combinatie van hoge taakeisen en lage regelmogelijkheden vooral voor bij leraren.

- Werknemers in het primair onderwijs ervaren meer sociale steun van hun leidinggevende dan werknemers in het voortgezet onderwijs: van de werknemers in het primair onderwijs geeft ruim 91 procent aan steun te ervaren van zijn leidinggevende, in het voortgezet onderwijs is dat ruim 86 procent (Hummel, Hooftman & Schelvis , 2019).

Door vertegenwoordigers uit het onderwijs wordt, in reflectie op de uitkomsten van de NEA, aangegeven dat de steun van leidinggevendens zowel positief als negatief kan uitpakken. Een positieve uitleg is dat werkenden in het primair onderwijs 'er als een team voorstaan'. Als negatief aspect wordt op de zogenaamde 'familiecultuur' genoemd die een professionele cultuur in de weg kan staan (Hummel, Hooftman & Schelvis , 2019).

Burn-outklachten

Als gevolg van een structurele disbalans tussen taakeisen en regel mogelijkheden kunnen burn-outklachten optreden (Hummel, Hooftman & Schelvis, 2019):

- Het aandeel werknemers met burn-outklachten is volgens de uitkomsten van de NEA met 26,7% in het voortgezet onderwijs het hoogste, maar in het primair onderwijs is het percentage werknemers met burn-outklachten over de afgelopen jaren het snelst gestegen- van 15,8% in 2007 naar 24,1% in 2017.
- Het verzuimpercentage is in het voortgezet onderwijs het hoogst, al verschilt het verzuimpercentage niet significant van dat van het primair onderwijs.

Risicogroepen en risicofactoren

De resultaten van het TNO-onderzoek duiden erop dat er niet één oorzaak is voor de werkdruk in het onderwijs, maar dat er meerdere factoren, veelal in combinatie, een rol spelen. De problemen die spelen zijn deels vergelijkbaar tussen primair en voortgezet onderwijs, maar deels bestaan er ook verschillen (Hummel, Hooftman & Schelvis, 2019).

Wanneer wordt gekeken naar risicogroepen, dan wordt zichtbaar dat overwerkers structureel vaker hoge kwantitatieve taakeisen ervaren dan werknemers die niet of minder dan 4 uur per week overwerken. Zij geven tevens vaker aan dat zij emotioneel zwaar werk hebben of dat ze moeilijk werk hebben.

- In het primair onderwijs wordt vaker overgewerkt dan in het voortgezet onderwijs; respectievelijk 49,5 (po) en 44,7 procent (vo) van het personeel werkt meer dan een halve dag per week over

De combinatie van hoge taakeisen en een lage autonomie komt vaker voor met het toenemen van de contractomvang en hangt tevens samen met het doen van overwerk, waarbij overwerkers hier vaker mee te maken hebben.

- In het primair onderwijs heeft 45 procent van het personeel een klein parttime contract (minder dan 0,6fte), in het voortgezet onderwijs is dat 35 procent.

In lijn met deze resultaten ervaren overwerkers vaker burn-outklachten dan werknemers met gelijke contractomvang die niet overwerken. De piek van de klachten ligt bij de werknemers met een groot parttime contract (0,6-0,8 fte).

- Van de werknemers in het voortgezet onderwijs heeft 32,5 procent een groot parttime contract, in het primair onderwijs is dat 24,9 procent.

Geraadpleegde literatuur

- Backbier, E., S. Frielink, M. Groeneveld & J. Simons (2001). [Taakbesteding en taakbelasting van leraren in het Primair Onderwijs](#). Den Haag/Hoofddorp: B&A Groep/TNO.
- Backbier, E., S. Frielink, M. Groeneveld & J. Simons (2001). [Taakbesteding en taakbelasting van leraren in het Voortgezet Onderwijs](#). Den Haag/Hoofddorp: B&A Groep/TNO.
- Hummer, L., W. Hooftman & R. Schelvis (2018). [Werkdruk in het onderwijs](#). Hoofddorp: TNO.
- Kennisrotonde (2018). [Hindert ervaren werkdruk het bieden van kwalitatief goed onderwijs in het mbo?](#) (KR. 399). Den Haag: Kennisrotonde.
- Ministerie van OCW (2018), [Kamerbrief over werkdrukakkoord](#), Den Haag.
- OECD (2019). [Education at a glance 2019. OECD indicators](#). Paris: OECD Publishing.
- Ravalier, J. M. & J. Walsh (2018). [Working conditions and stress in the English education system](#). *Occupational Medicine*, Volume 68, Issue 2, March 2018, Pages 129–134
- Skaalvik, E.M. & Skaalvik (2018), S. [Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being](#). *Soc Psychol Educ* (2018) 21: 1251.
- Stauffer, Sarah D. and Mason, Erin C. M.(2013). [Addressing Elementary School Teachers' Professional Stressors](#), *Educational Administration Quarterly* , 49 (5), 809-837.
- Wiezer, N., Schelvis, R., Zwieten, M. van, Kraan, K., Klauw, M. van der, Houtman, I., Kwantes, J.H. & Bakhuys Roozeboom, M. (2012). [Werkdruk](#). Hoofddorp: TNO.

Meer weten?

[Praktijkvoorbeelden duurzaam inzetbaar in het primair onderwijs.](#)

[Praktijkverhalen tegengaan werkdruk in het onderwijs](#)

Onderwijssector

Primair onderwijs, voortgezet onderwijs

Trefwoorden

Taakwaarte, taakbelasting, taakeisen, werkdruk