De (arbeidsmarkt)positie van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het primair onderwijs

Verkenning

Arbeidsmarktplatform PO. Van en voor werkgevers en werknemers

De (arbeidsmarkt)positie van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het primair onderwijs

Devorah van den Berg
Deborah van den Berg
Maart 2021

© Arbeidsmarktplatform PO

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, CD, internet of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Inhoudsopgave

Samenvatting **5**

1. Inleiding **9**

1.1 Aanleiding 9

1.2 Doel 10

1.3 Inhoud en onderzoeksopzet 10

1.4 Leeswijzer 11

2. Feiten en cijfers **12**

2.1 Opleiding tot onderwijsassistent en lerarenondersteuner 12

2.2 Werkgelegenheid 14

3. Taken en verantwoordelijkheden in beeld **17**

3.1 Redenen voor inzet 17

3.2 Werkzaamheden 18

3.3 Werkzaamheden buiten de functieomschrijving 22

3.4 Gevolgen van de coronapandemie 25

3.5 Toekomstige inzet 26

4. Tevredenheid **28**

4.1 Tevredenheid 28

5. Functiebeschrijvingen **31**

5.1 Implementatie 32

5.2 Aandachtspunten 34

5.3 Betrokkenheid 34

6. Loopbaan en professionele ontwikkeling **37**

6.1 Formele gesprekken 37

6.2 Bekwaamheid 39

6.3 Deelname aan professionaliseringsactiviteiten 41

6.4 Ontwikkelingsmogelijkheden en -wensen 43

6.5 Doorstroom naar andere functie 47

7. Conclusie en aanbevelingen **49**

7.1 Conclusie 49

7.2 Aanbevelingen 52

8. Bijlagen 54

8.1 Respons onderwijsassistenten en lerarenondersteuners 54

8.2 Respons bestuurders, directeuren, HRM-manager 56

Samenvatting

Inleiding

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zijn de afgelopen jaren een steeds belangrijkere rol gaan spelen op scholen. Scholen zetten onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in de dagelijkse praktijk echter op verschillende manieren in. Soms geven zij indirect hulp aan leerlingen, soms krijgen zij lesgevende taken waarbij directe interactie plaatsvindt met leerlingen. Meer kennis over een duurzame inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het primair onderwijs is daardoor gewenst. Om meer kennis op te doen over dit onderwerp heeft het Arbeidsmarktplatform PO een verkenning uitgevoerd naar de inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het primair onderwijs.

Deze verkenning heeft als doel inzichten op te doen over:
1. de inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners;
2. de invoering van het nieuwe functiebouwwerk voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners;
3. hun werkbeleving en
4. de professionaliserings- en ontwikkelmogelijkheden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners.

Aanpak

Voor de uitvoering van deze verkenning is gebruikgemaakt van een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden. Na deskresearch zijn eind 2020 twee online enquêtes uitgezet: één onder onderwijsassistenten en lerarenondersteuners en één onder schoolbestuurders, directeuren en HRM-verantwoordelijken. In totaal hebben bijna 360 onderwijsassistenten en lerarenondersteuners deelgenomen aan de enquête en vanuit werkgeverszijde bijna 570 bestuurders, directeuren en HRM-verantwoordelijken. Om de resultaten van de enquête verder te duiden, zijn aanvullend zeven interviews gehouden met onderwijsassistenten en lerarenondersteuners.

Resultaten

Meer vacatures voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners
Sinds het schooljaar 2014-2015 zijn er bijna 13.700 studenten afgestudeerd als onderwijsassistent. Gemiddeld zijn dit er circa 2.740 per jaar. Het aantal lerarenondersteuners dat vanaf het schooljaar 2014-2015 is afgestudeerd, komt neer op

ruim 540. Dit aantal neemt de afgelopen jaren toe. Ook het aantal vacatures in het primair onderwijs voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners is gestegen. In het schooljaar 2019-2020 werd in circa 650 vacatures gezocht naar een onderwijsassistent, ten opzichte van circa 550 vacatures in de voorgaande meting. In bijna 90 vacatures werd in het schooljaar 2019-2020 gezocht naar een lerarenondersteuner, ten opzichte van bijna 30 vacatures in de voorgaande meting.

Inzet met name om leraar te ontlasten

Werkgevers zetten onderwijsassistenten en lerarenondersteuners vooral in om leraren te ontlasten (bijna 84 procent). Mogelijk heeft dit te maken met de besteding van de Werkdrukmiddelen in de sector. Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners worden ook relatief vaak ingezet om meer ondersteuning te bieden aan zorgleerlingen (circa 78 procent) of aan alle leerlingen op school (circa 70 procent). Circa 44 procent van de werkgevers wil in de nabije toekomst meer onderwijsassistenten inzetten, terwijl circa 32 procent aangeeft meer lerarenondersteuners in te willen zetten. Een aanzienlijke groep werkgevers geeft aan dit nog niet te weten, terwijl tussen de 13 procent (met betrekking tot onderwijsassistenten) en 15 procent (met betrekking tot lerarenondersteuners) dit zeker niet wil. De financiële situatie van de instelling en formatieruimte spelen een belangrijke rol bij deze beslissing.

Taken vaak gericht op (extra) begeleiding leerlingen

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners houden zich in de dagelijkse praktijk vooral bezig met het ondersteunen en (extra) begeleiden van leerlingen, al dan niet met een achterstand (respectievelijk 96 en 92 procent). Ook worden zij vaak ingezet voor het signaleren van problemen bij leerlingen, die zij vervolgens bespreken met de leraar (circa 80 procent). Verder maakt het verzorgen van instructie en begeleiding van leerlingen relatief vaak deel uit van hun takenpakket (bijna 75 procent). Een ruime meerderheid van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners is tevreden met zijn of haar takenpakket. Ook zijn zij overwegend tevreden met de onderlinge samenwerking met collega’s (bijna 94 procent) en de verdeling van de taken met leraren (circa 80 procent).

Ook taken buiten functieomschrijving

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners blijken relatief vaak taken uit te voeren die buiten hun functieomschrijving vallen. Dit is volgens circa 57 procent van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners het geval. Bij de werkgevers geeft circa 18 procent aan dat er op hun instelling situaties zijn waar de feitelijke werkzaamheden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners afwijken van het functieprofiel. Het is niet bekend waarom dit aandeel lager uitvalt dan bij onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. Werkgevers geven, evenals onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, met name aan dat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners incidenteel invallen in de klas. Dit gebeurt vooral wanneer sprake is van een noodgeval en geen bevoegde leraar beschikbaar is.

Door coronapandemie vaker incidenteel voor de klas

Een meerderheid van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners geeft aan dat hun werkzaamheden niet blijvend zijn veranderd als gevolg van de coronapandemie. Een deel

van hen geeft wel aan dat zij door de coronapandemie - door uitval van collega's en krapte op de arbeidsmarkt - vaker voor de klas staan. Door de coronapandemie hebben onderwijsassistenten en lerarenondersteuners de komende jaren naar verwachting andere vaardigheden nodig. Werkgevers willen met name meer nadruk leggen op digitale geletterdheid.

Kleine meerderheid tevreden over aansluiting nieuwe functieomschrijving - werkzaamheden

In de cao po is afgesproken dat iedere werkgever het functiegebouw voor onderwijsondersteunende functies heroverweegt en verouderde functiebeschrijvingen actualiseert. Iets meer dan de helft van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuner geeft aan tevreden te zijn over de mate waarin hun nieuwe functieomschrijving aansluit bij hun dagelijkse werkzaamheden. Tegelijkertijd zien we een aanzienlijke groep die ontevreden is over de aansluiting en de onderbouwing van de (nieuwe) indeling door de werkgever. Circa een op de vijf is hier (zeer) ontevreden over. Twee derde van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners is (zeer) tevreden over het toegekende takenpakket en de (nieuwe) functie in het algemeen. Circa een op de acht onderwijsassistenten en lerarenondersteuners geeft aan hier (zeer) ontevreden over te zijn. Onvrede is er met name over de ervaren waardering, vooral qua salariëring.

Opleiding kan beter voorbereiden op dagelijkse praktijk

Nagenoeg alle onderwijsassistenten en lerarenondersteuners voelen zich voldoende bekwaam voor het uitvoeren van hun functie (94 procent). Ook geeft een ruime meerderheid aan voldoende gelegenheid te krijgen om hun kennis en vaardigheden in te zetten (81 procent). Ruimte voor verbetering zien we met name in de mate waarin de opleiding hen voorbereid heeft op het werk: 64 procent heeft het gevoel dat hun opleiding hen goed heeft voorbereid op hun dagelijkse werkzaamheden. Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners blijven zich ook na hun opleiding vaak ontwikkelen: een ruime meerderheid, circa 94 procent, geeft aan de afgelopen twaalf maanden aan een of meer informele of formele professionaliseringsactiviteiten te hebben deelgenomen.

Twee derde van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners geeft aan zich te kunnen ontwikkelen in het werk. Zo'n 58 procent wordt ook door de direct leidinggevende gestimuleerd om dit te doen, en bij bijna 44 procent helpt de direct leidinggevende hen ook daadwerkelijk om doorgroeimogelijkheden te benutten. Op dit vlak is dus nog ruimte voor verbetering. Ook formele gesprekken tussen onderwijsassistenten en lerarenondersteuners enerzijds en leidinggevenden anderzijds hebben vaak nog een vrijblijvend karakter. Over de verantwoordelijkheden en persoonlijke ontwikkeling worden wel relatief vaak afspraken gemaakt met de leidinggevende (respectievelijk bijna 46 procent en circa 45 procent). Circa 30 procent bespreekt deze thema's wel, maar maakt hier geen afspraken over.

Wisselend beeld over kansen op werk

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners kijken wisselend aan tegen hun kansen op werk. Circa 40 procent verwacht, als dit nodig is, makkelijk een vergelijkbare functie te

kunnen vinden bij een andere organisatie. Ook over de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden binnen de school wordt wisselend gedacht: bijna 55 procent van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners is hier (zeer) tevreden over, terwijl circa 15 procent hier (zeer) ontevreden over is. Tegelijkertijd zien we dat een deel van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners wel de ambitie heeft om door te stromen naar een andere functie. Met name de pabo is populair: circa 13 procent wil de komende jaren starten met de pabo.

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

De afgelopen jaren is het aantal onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het primair onderwijs sterk toegenomen[1]. Dit komt enerzijds door het extra geld dat het kabinet sinds het schooljaar 2018-2019 beschikbaar heeft gesteld om de werkdruk in het primair onderwijs te verminderen, de zogenaamde 'werkdrukmiddelen'. Scholen kunnen zelf bepalen waar zij dit geld aan besteden. Uit eerder onderzoek van DUO Onderwijsonderzoek[2] blijkt dat deze middelen in 2018-2019 voornamelijk zijn gebruikt voor de inzet van extra onderwijsassistenten binnen de school. En ook uit een meer recent onderzoek blijkt dat met name onderwijsassistenten, vakleerkrachten voor gym of muziek en invalleerkrachten zijn aangetrokken[3]. De inzet van onderwijsassistenten kan een positief effect hebben op zowel de werkdruk op school als het werkplezier van leraren[4].

Anderzijds neemt het aantal onderwijsassistenten en lerarenondersteuners binnen de school toe doordat steeds meer scholen hun onderwijs anders organiseren. Het aantal concept- en profielscholen is de afgelopen jaren bijvoorbeeld sterk gestegen[5]. Scholen zoeken voortdurend naar mogelijkheden om de kwaliteit van het onderwijs een impuls te geven en de tekortproblematiek op te lossen. Hoewel het onderwijs vaak anders wordt georganiseerd vanuit onderwijskundige beweegredenen, zijn er ook indicaties dat een andere wijze van organiseren kan bijdragen aan het opvangen van de tekorten in de sector[6].

Verkenning naar inzet
In dit licht bezien, is meer kennis over een duurzame inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het primair onderwijs gewenst. Om meer kennis op te doen over

---

[1] *Etalagebestanden DUO. Er zijn alleen gegevens bekend over OOP/OBP in het algemeen. Over onderwijsassistenten en lerarenondersteuners worden geen gegevens ontsloten.*
[2] *DUO Onderwijsonderzoek (2019). Rapportage Onderzoek Werkdrukmiddelen. Utrecht: DUO Onderwijsonderzoek.*
[3] *https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-onderwijs-cultuur-en-wetenschap/documenten/kamerstukken/2021/02/12/tussenevaluatie-werkdrukakkoord-primair-onderwijs*
[4] *Kennisrotonde. (2019).Hoe kunnen de kwaliteiten van onderwijsassistenten effectief worden benut in het basisonderwijs?(KR. 513) Den Haag: Kennisrotonde. https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-onderwijs-cultuur-en-wetenschap/documenten/kamerstukken/2021/02/12/tussenevaluatie-werkdrukakkoord-primair-onderwijs*
[5] *Inspectie van het Onderwijs (2020). Staat van het onderwijs 2020. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.*
[6] *Van den Berg, D., Scheeren, J., & Arslan, Z. (2017). Anders organiseren, minder tekort? Den Haag: CAOP.*

dit onderwerp heeft het Arbeidsmarktplatform PO een verkenning uitgevoerd naar de inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het primair onderwijs.

1.2 Doel

Deze verkenning heeft als doel inzichten op te doen over:

1. de inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners;
2. de invoering van het nieuwe functiebouwwerk voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners;
3. hun werkbeleving en
4. de professionaliserings- en ontwikkelmogelijkheden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners.

1.3 Inhoud en onderzoeksopzet

In deze verkenning wordt antwoord gegeven op de volgende vragen:

1. Hoe worden onderwijsassistenten en lerarenondersteuners ingezet in het primair onderwijs? Is er een discrepantie tussen de functiebeschrijvingen en hun feitelijke inzet? Hoe willen scholen hen de komende jaren inzetten?
2. Hoe en in welke mate heeft de coronapandemie invloed op de werkzaamheden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners?
3. Hoe staat het met de tevredenheid en bekwaamheid van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners?
4. Hoe verloopt de invoering van het nieuwe functiebouwwerk op scholen?
5. Hoe staat het met de loopbaan- en professionele ontwikkeling van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners? Welke begeleiding krijgen zij op dit gebied en aan welke begeleiding hebben zij behoefte?
6. Hoe willen onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zich de komende jaren ontwikkelingen?

Voor de beantwoording van deze vragen, is gebruik gemaakt van een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden. De methoden zijn hieronder toegelicht.

Deskresearch
Aan de hand van deskresearch is eerder verricht onderzoek naar de inzet, professionalisering en ontwikkeling van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners verkend. Een deel van de onderzoeksvragen is beantwoord met de resultaten van deze verkenning.

Enquêtes
Er zijn twee online enquêtes afgenomen, een onder onderwijsassistenten en lerarenondersteuners en een onder besturen, directeuren en HRM-verantwoordelijken. Voor het versturen van de vragenlijsten is gebruikgemaakt van (panels van) DUO Onderwijsonderzoek. DUO Onderwijsonderzoek heeft in december 2020 de vragenlijsten verstuurd onder representatieve steekproeven. In de vragenlijsten is onder andere gevraagd naar de inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, de invoering

van het nieuwe functiebouwwerk en de loopbaan- en professionaliseringsmogelijkheden van deze groep. De vragenlijsten bevatten zowel gesloten als open vragen. In totaal hebben 357 onderwijsassistenten en lerarenondersteuners de enquête ingevuld en 566 bestuurders, directeuren en HRM-verantwoordelijken. In de bijlage vindt u meer informatie over de onderwijsassistenten, lerarenondersteuners, bestuurders, directeuren en HRM- verantwoordelijken die hebben deelgenomen.

Interviews
Er zijn in de periode november en januari zeven interviews afgenomen met vier onderwijsassistenten en drie lerarenondersteuners voor praktijkvoorbeelden en duiding van de antwoorden uit de enquêtes.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk twee zijn arbeidsmarktcijfers over onderwijsassistenten en lerarenondersteuners uiteengezet. Hoofdstuk drie beschrijft hoe onderwijsassistenten en lerarenondersteuners (kunnen) worden ingezet en hoofdstuk vier gaat in op de tevredenheid en bekwaamheid. Hoofdstuk vijf maakt inzichtelijk hoe de implementatie van het nieuwe functiebouwwerk verloopt. Het zesde hoofdstuk beschrijft hoe het staat met de professionele- en loopbaanontwikkeling van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners en hun ontwikkelingswensen en ondersteuningsbehoeften. In het laatste hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvragen en wordt ingegaan op de hieruit volgende aanbevelingen.

2. Feiten en cijfers

In dit hoofdstuk wordt, voordat wordt ingegaan op de resultaten uit de verkenning, eerst meer informatie gegeven over het aantal onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het primair onderwijs. Wat weten we over het aantal gediplomeerde onderwijsassistenten en lerarenondersteuners (paragraaf 2.1)? En hoeveel van hen werken daadwerkelijk in het primair onderwijs (paragraaf 2.2)? Deze informatie biedt meer inzicht in de context waarbinnen de voorliggende vragen zich afspelen en geeft meer duiding aan de resultaten.

Samenvatting

Het aantal afgestudeerde onderwijsassistenten neemt toe. Van de afgestudeerden uit 2018-2019 is circa de helft doorgestroomd naar het hbo en zo'n 45 procent uitgestroomd naar de arbeidsmarkt. De opleiding voor lerarenondersteuners bestaat korter, maar ook hier stijgt het aantal afgestudeerden.

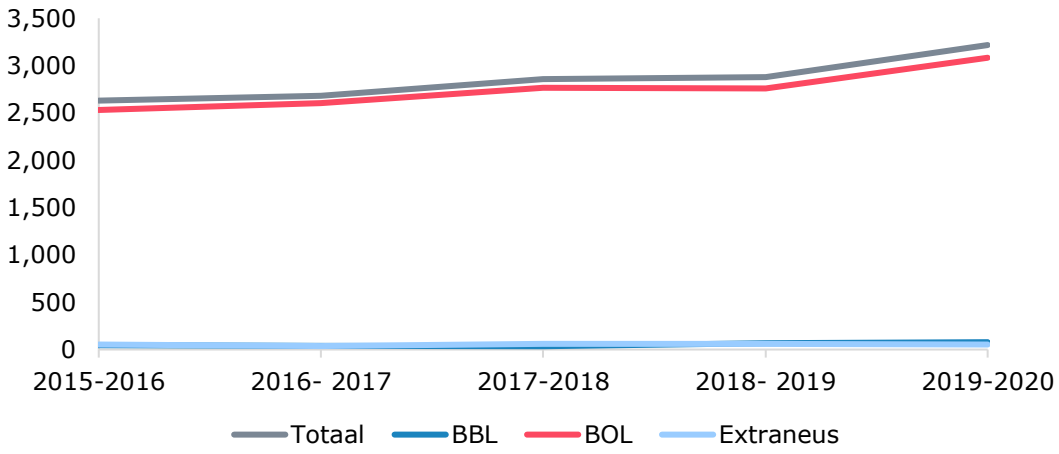
Het aantal *onderwijsondersteuners* in het primair onderwijs is tussen 2015 en 2019 met circa 30 procent gestegen. Het aandeel onderwijsondersteunend personeel dat werkzaam is in het speciaal onderwijs is groter dan het aandeel dat in het basisonderwijs werkt. Ook het aantal vacatures voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners is de afgelopen jaren fors toegenomen. Volgens werkgevers worden deze vacatures wel relatief eenvoudig vervuld.

2.1 Opleiding tot onderwijsassistent en lerarenondersteuner

Sinds het schooljaar 2015-2016 zijn er circa 14.260 studenten afgestudeerd als onderwijsassistent (kwalificatieniveau 4). Gemiddeld zijn dit er circa 2.850 per jaar (zie Figuur 2.1). Het aantal afgestudeerde onderwijsassistenten neemt sinds het schooljaar 2015-2016 gestaag toe, van zo'n 2.630 gediplomeerden tot circa 3.220 gediplomeerden in het schooljaar 2019-2020. De toename is groter in het schooljaar 2019-2020 dan in voorgaande jaren (bijna 12 procent).

Het merendeel van de afgestudeerde onderwijsassistenten heeft de Beroeps Opleidende Leerweg (BOL-opleiding) gevolgd. Gemiddeld volgen circa 50 afgestudeerden per jaar de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL-opleiding). Daarnaast zijn gemiddeld circa 50 afgestudeerden per jaar extraneus afgestudeerd. In het schooljaar 2019-2020 zijn in Amersfoort (bijna 250), Leeuwarden (bijna 250) en Rotterdam (ruim 220) de meeste onderwijsassistenten afgestudeerd.

Figuur 2.1: Aantal afgestudeerde onderwijsassistenten (peildatum 1 oktober 2020)

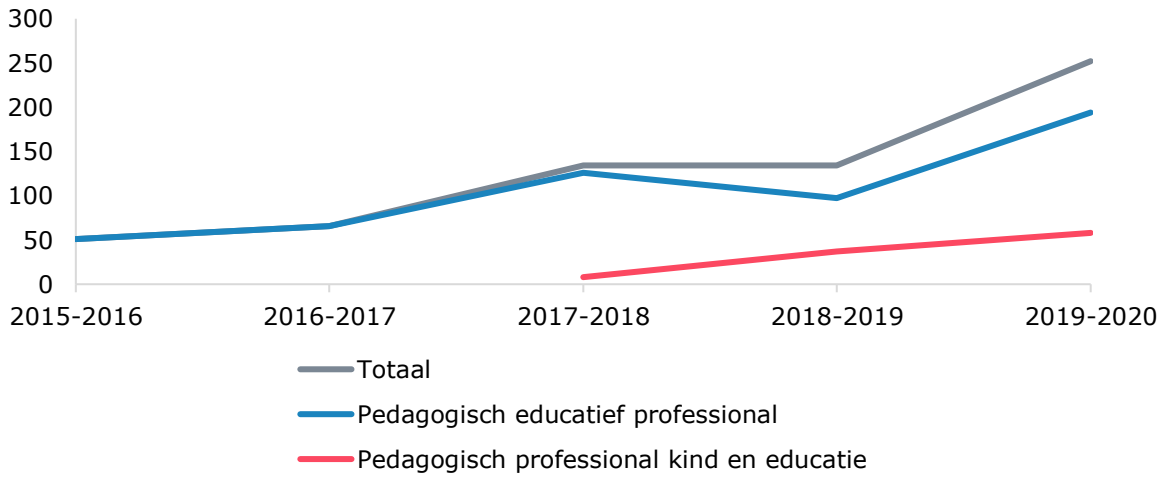


Bron: DUO Etalagebestanden

Aantal gediplomeerde lerarenondersteuners stijgt

Mensen die interesse hebben in de functie van lerarenondersteuner kunnen de *associate degree* Pedagogisch Educatief Professional (ad PEP) of Pedagogisch Professional Kind en Educatie (Ad PPKE) volgen. De ad PEP bestaat pas sinds het schooljaar 2013-2014 en de ad PPKE sinds 2016-2017. Sinds het schooljaar 2015-2016 zijn ruim 630 studenten aan deze opleidingen afgestudeerd (zie Figuur 2.2). Gemiddeld zijn dit er per jaar zo'n 130. Sinds 2015-2016 stijgt het aantal afgestudeerden, van circa 50 naar ruim 250 in het schooljaar 2019-2020.

Figuur 2.2: Aantal afgestudeerden associate degree pedagogisch educatief professional en pedagogisch professional kind en educatie (peildatum februari 2021)



Bron: Vereniging Hogescholen

Doorstroom naar vervolgopleiding
Na afronding van de opleiding tot onderwijsassistent kunnen afgestudeerden beslissen door te studeren of uit te stromen naar de arbeidsmarkt. Uit gegevens van SBB[7] blijkt dat circa de helft van de gediplomeerden uit het schooljaar 2018-2019 is doorgestroomd naar het hbo. Ook stroomt een aanzienlijk deel van de gediplomeerden, 45 procent, door naar de arbeidsmarkt. Circa 1 procent van de gediplomeerde onderwijsassistenten stroomt door naar een mbo-opleiding.

Ook in ander onderzoek wordt bevestigd dat een deel van de afgestudeerde onderwijsassistenten, in dit geval iets minder dan een derde uit de cohorten 2004-2016, doorstudeert én een diploma in het hoger onderwijs heeft afgerond[8]. Iets minder dan de helft van deze groep heeft geen diploma in het hoger onderwijs behaald en volgde op het moment van het onderzoek ook geen opleiding in het hoger onderwijs.

2.2 Werkgelegenheid

Onderwijsassistenten kunnen, naast een baan in het primair onderwijs, ook kiezen voor een baan in een andere sector. Dit komt redelijk vaak voor. Uit historische gegevens blijkt dat een derde van de (werkende) afgestudeerde onderwijsassistenten[9] (sinds 2004-2005) werkzaam is in het onderwijs, waarvan het merendeel in het primair onderwijs (27%). Ook werkt een aanzienlijke groep afgestudeerden in de zorg (17%), handel (15%) of kinderopvang (12%). Hoe het arbeidsmarktperspectief van de afgestudeerde onderwijsassistenten zich recentelijk heeft ontwikkeld, is op basis van openbare gegevens niet te herleiden. Dat geldt ook voor gegevens over de arbeidsmarktpositie van lerarenondersteuners. Wel weten we dat, van alle recente afgestudeerde onderwijsassistenten met werk[10], 82 procent een baan heeft op het niveau van hun opleiding. Ook heeft 87 procent van de afgestudeerde onderwijsassistenten een baan van 12 uur per week of meer.

Forse stijging onderwijsondersteunend personeel
Er zijn op dit moment geen openbare gegevens beschikbaar over het aantal werkzame onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het primair onderwijs. Op basis van gegevens die door de (salarisadministrateurs van) scholen worden aangeleverd bij DUO, krijgen we wel meer zicht op het totaal aantal *onderwijsondersteuners* in de sector. Hieronder vallen niet alleen onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, maar ook conciërges, administratief medewerkers en stafpersoneel.

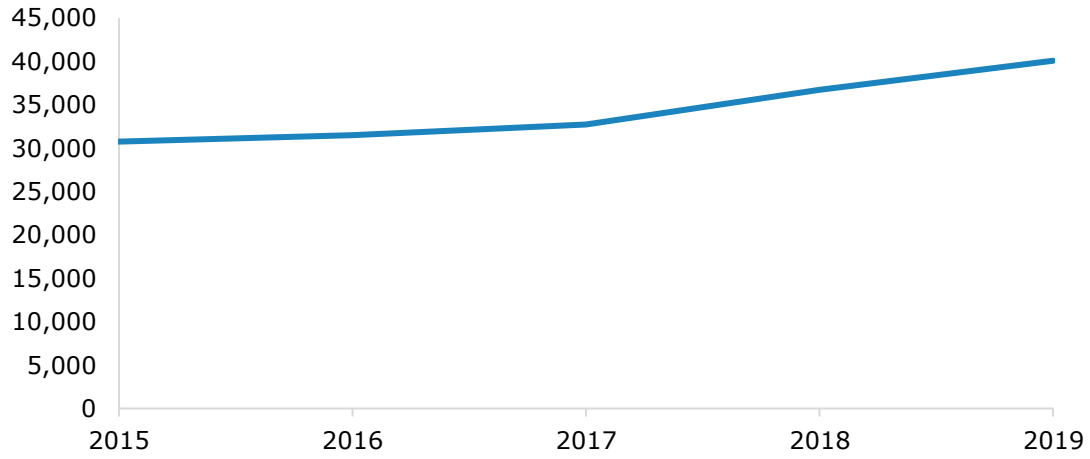
Kijken we meer in detail naar deze gegevens, dan valt op dat het dat het aantal personen dat werkzaam is als onderwijsondersteuner de afgelopen jaren fors is toegenomen (zie Figuur 2.3). Werkten er in 2015 nog ruim 30.760 onderwijsondersteuners in de sector, in 2019 is dit aantal toegenomen tot ruim 40.090 (+ 30%). Met name tussen 2018 en 2019 zien we een forse stijging, mogelijk als gevolg van de besteding van de

---

[7] https://trendrapport.s-bb.nl/zws/cijfers/
Van alle gediplomeerden uit schooljaar 2018-2019 is gekeken of zij in het volgende schooljaar 2019-2020 in het bekostigd onderwijs zijn ingeschreven of aan een mbo- of hbo-instelling.
[8] *Kurver, B. & Driessen, D. (2018). Onderwijsassistenten. Nijmegen: ResearchNed.*
[9] *Ibid. Sinds cohort 2004-2005 tot en met 2016, die betaald werk verrichten.*
[10] *Gebaseerd op gediplomeerden uit cohort 2016-2017 en hun positie in oktober 2018.*

Werkdrukmiddelen in de sector. Ook in aantal fte's zien we een soortgelijke stijging, van circa 19.690 fte in 2015 tot zo'n 25.930 fte in 2019 (+ 32%).

Figuur 2.3: Aantal onderwijsondersteunend personeel (in personen, peildatum 1 oktober 2019)



Bron: DUO Etalagebestanden

Groter aandeel ondersteunend personeel in speciaal onderwijs

In totaal is bijna een op de vijf werkenden (in fte) in de sector werkzaam als onderwijsondersteuner[11]. Onderwijsondersteunend personeel is verhoudingsgewijs vaker werkzaam in het speciaal onderwijs dan in het basisonderwijs. In 2019 is, van al het personeel in het basisonderwijs (in fte), ruim 15 procent werkzaam als onderwijsondersteuner. In het speciaal onderwijs geldt dit voor ruim 39 procent van het personeel.

Aantal vacatures stijgt

Ook het aantal vacatures in het primair onderwijs voor onderwijsondersteunend personeel laat de afgelopen jaren een forse stijging zien[12]. Kijken we meer in detail naar de ontwikkeling in het afgelopen schooljaar, dan zien we een stijging van circa 1.950 vacatures in het schooljaar 2018-2019, samen goed voor circa 1.320 fte, naar bijna 2.320 vacatures in het schooljaar 2019-2020, samen goed voor ruim 1.540 fte. Relateren we het aantal vacatures aan de werkgelegenheid, dan zien we een vacature-intensiteit van bijna 6 procent in het schooljaar 2019-2020. Dit is gelijk aan de vacature-intensiteit voor leraren.

In de meeste vacatures voor ondersteunend personeel wordt gezocht naar een onderwijsassistent, namelijk in 653 vacatures (28 procent). Dit is een stijging ten opzichte van de voorgaande meting: toen waren er 551 vacatures voor onderwijsassistenten. In 88 vacatures wordt gezocht naar een lerarenondersteuner (4 procent). Ter vergelijking: in de voorgaande meting ging het om 27 vacatures.

[11] *DUO Etalagebestanden.*
[12] *Ecorys en Dialogic (2020). Arbeidsmarkt barometer po, vo en mbo 2019-2020. Ecorys: Rotterdam.*

Wisselend gedacht over mogelijkheden arbeidsmarkt

Aan onderwijsassistenten en lerarenondersteuners is in onze enquête gevraagd of zij verwachten makkelijk een vergelijkbare functie te kunnen vinden in een andere organisatie. Ondanks een stijgend aantal vacatures, kijken onderwijsassistenten en lerarenondersteuners wisselend aan tegen hun kansen op werk. Twee vijfde verwacht makkelijk een vergelijkbare functie te kunnen vinden bij een andere organisatie, indien dit nodig is. Een vergelijkbaar percentage, circa 42 procent, weet dit nodig niet en circa 18 procent geeft aan dat zij hier moeilijkheden bij verwachten. Er zijn geen verschillen tussen onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in verwachtingen.

Een aantal van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners geeft in toelichting hierop aan dat er naar hun idee weinig vacatures zijn voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. Zo zegt een onderwijsassistent: *"Het werk als onderwijsassistent wordt nauwelijks aangeboden, althans, ik vind deze vacatures niet"*. Daarnaast wordt aangegeven dat er te weinig uren worden aangeboden in de vacatures die er zijn. Een lerarenondersteuner geeft in een interview dan ook aan de pabo te doen om haar baankansen te vergroten:

> *"Ik doe op dit moment de pabo, maar ik wil geen leraar worden. Ik volg de opleiding, omdat er weinig banen zijn voor ondersteuners en hiermee vergroot ik mijn garantie op een baan. Als voorbeeld, bij ons op school werken er dertig leraren en drie ondersteuners. Ik kijk vaak op de website van Meesterbaan en daar komen niet veel vacatures voor lerarenondersteuners voorbij. Als er banen zijn dan zijn het vaak geen fulltimebanen. Het aantal uur is voor mij dan niet genoeg."*

Ook wordt door onderwijsassistenten en lerarenondersteuners regelmatig aangegeven dat er in de sector nog relatief veel onbekendheid is over de functie van lerarenondersteuner. Dit heeft een negatieve invloed op de ervaren kansen op werk. Een onderwijsassistent zegt hierover in een interview:

> *"De onderwijsassistent wordt heel vaak taken van een lerarenondersteuner toebedeeld. Binnen het PO is het fenomeen lerarenondersteuner vaak niet bekend. Zelfs niet bij de directie. Hierdoor krijgen lerarenondersteuners geen werk en blijven onderwijsassistenten die taken uitvoeren voor veel minder geld."*

Vacatures worden vaak eenvoudig vervuld

Aan werkgevers is in onze enquête gevraagd of vacatures voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners eenvoudig vervuld kunnen worden. Over het algemeen worden deze vacatures relatief eenvoudig vervuld. Bijna 57 procent van de bestuurders, directeuren en HRM-verantwoordelijken geeft dit aan. Bij bijna 12 procent van de werkgevers gaat dit moeilijker.

3. Taken en verantwoordelijkheden in beeld

In dit hoofdstuk staat de vraag centraal hoe onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het primair onderwijs in de dagelijkse praktijk worden ingezet. Als eerst wordt ingegaan op de vraag waarom scholen en schoolbesturen ervoor kiezen om onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in te zetten (paragraaf 3.1). Vervolgens beschrijven we welke taken en werkzaamheden onderwijsassistenten en lerarenondersteuners met name uitvoeren, of deze deel uitmaken van hun functiebeschrijving en in welke mate de coronapandemie invloed heeft op hun takenpakket (paragrafen 3.2-3.4). Tot slot wordt ingegaan op de verwachte inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in de komende periode (paragraaf 3.5).

Samenvatting
Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners worden door werkgevers vooral ingezet om leraren te ontlasten en om meer ondersteuning aan (zorg)leerlingen te kunnen bieden. Zij houden zich dan ook vooral bezig met het ondersteunen en (extra) begeleiden van leerlingen (met een achterstand). Ook worden zij vaak ingezet voor het signaleren van problemen bij leerlingen, die zij vervolgens bespreken met de leraar, en voor het verzorgen van instructie aan en begeleiding van leerlingen.

Circa 57 procent van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners geeft aan taken uit te voeren die buiten hun functiebeschrijving vallen. Volgens circa 18 procent van de werkgevers zijn er binnen de school/het schoolbestuur situaties waardoor de feitelijke werkzaamheden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners afwijken van de toegewezen functiebeschrijving. Van de ondervraagde werkgevers wil zo'n 44 procent in de nabije toekomst meer onderwijsassistenten inzetten en circa 32 procent meer lerarenondersteuners. Dit is met name afhankelijk van de financiële ruimte en formatie in de organisatie.

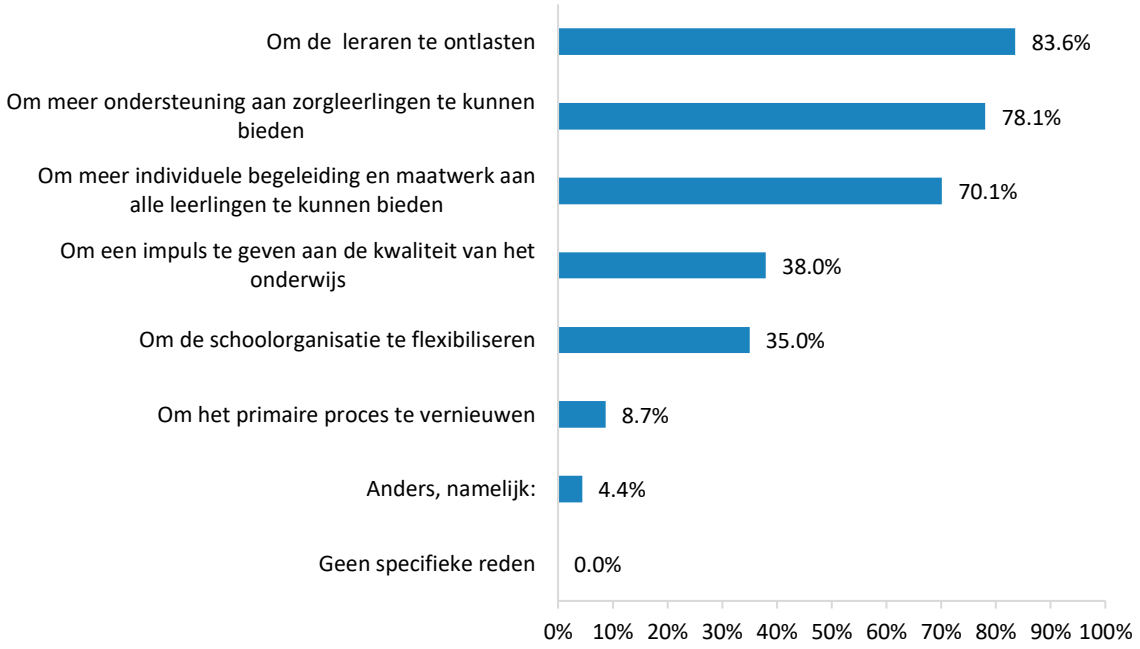
3.1 Redenen voor inzet

Aan bestuurders, directeuren en HRM-managers is gevraagd wat de aanleiding is om in hun organisatie onderwijsassistenten en/of lerarenondersteuners in te zetten. Uit figuur 3.1 blijkt dat zij onderwijsassistenten en lerarenondersteuners vooral inzetten om leraren te ontlasten (bijna 84 procent). Dit is in lijn met eerdere bevindingen van DUO

Onderwijsonderzoek[13]. Zij concludeerden eerder dat de Werkdrukmiddelen in de sector vooral worden gebruikt om onderwijsassistenten in te zetten, met als doel de werkdruk van leraren te verminderen.

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners worden volgens bestuurders, directeuren en HRM-managers ook vaak ingezet om meer ondersteuning aan zorgleerlingen (circa 78 procent) of aan alle leerlingen op school te bieden (circa 70 procent). Minder vaak besluiten scholen en schoolbesturen onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in te zetten om het primaire proces te vernieuwen (9 procent). Er zijn in een diepere analyse geen verschillen gevonden in aanleiding tussen scholen die alleen werken met onderwijsassistenten of lerarenondersteuners en scholen waar zowel onderwijsassistenten en lerarenondersteuners worden ingezet.

Figuur 3.1: Redenen voor het inzetten van onderwijsassistenten/lerarenondersteuners binnen school/schoolbestuur (bestuurders, directeuren, HRM-managers, n= 566) (meerdere antwoorden mogelijk)



3.2 Werkzaamheden

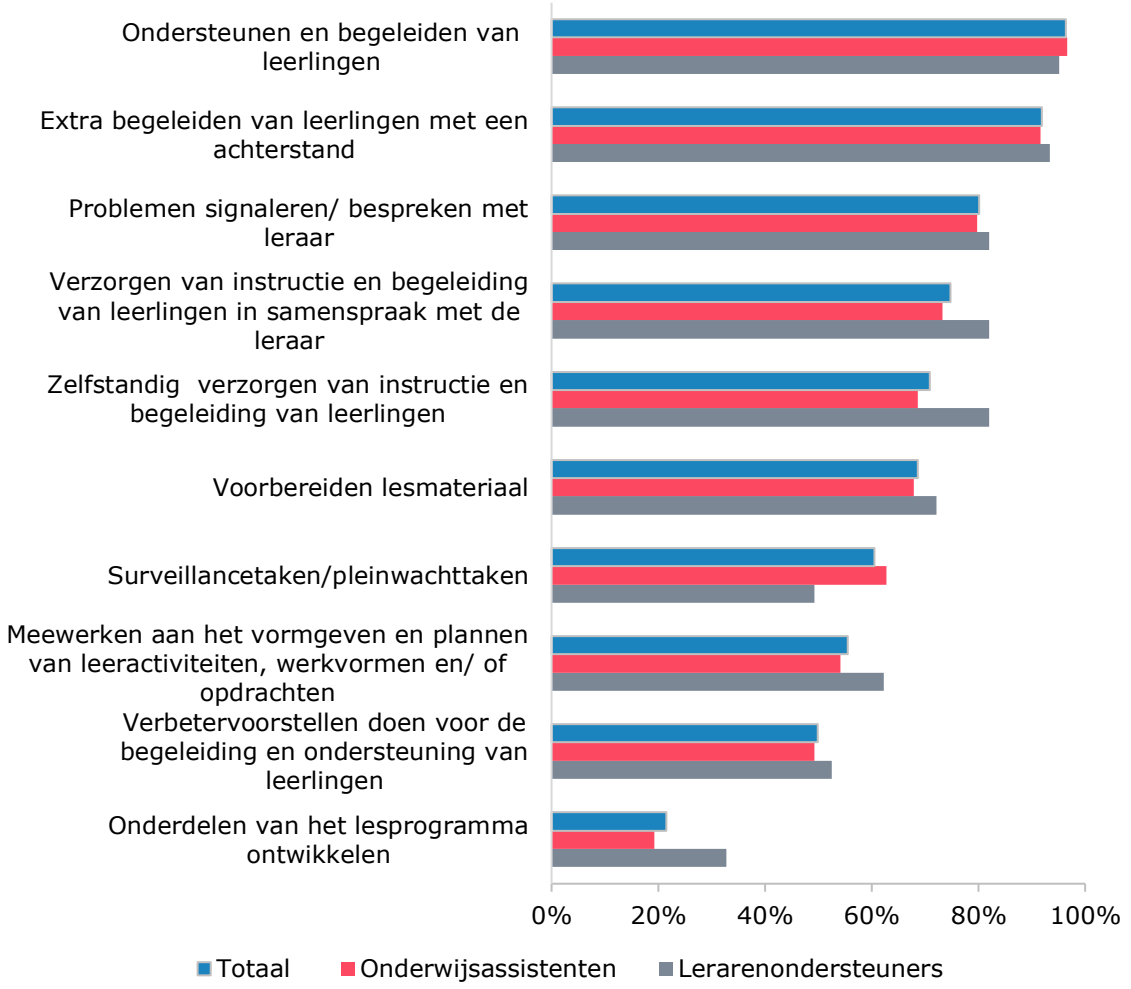
Aan zowel onderwijsassistenten en lerarenondersteuners als bestuurders, directeuren en HRM-managers is gevraagd welke taken onderwijsassistenten en lerarenondersteuners uitvoeren en in welke mate zij dit doen. Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners geven zelf aan zich vooral bezig te houden met het ondersteunen en (extra) begeleiden van leerlingen (met een achterstand). Ruim 96 procent geeft aan vaak leerlingen te ondersteunen en te begeleiden en 92 procent geeft aan vaak bezig te zijn met het extra begeleiden van leerlingen met een achterstand (zie Figuur 3.2).

[13] *DUO Onderwijsonderzoek (2019). Rapportage Onderzoek Werkdrukmiddelen. Utrecht: DUO Onderwijsonderzoek.*

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners geven ook aan vaak ingezet te worden bij het signaleren van problemen bij leerlingen, die zij vervolgens bespreken met de leraar (circa 80 procent). Ook het verzorgen van instructie en begeleiding van leerlingen maakt relatief vaak deel uit van hun takenpakket (bijna 75 procent). Het minst vaak ontwikkelen zij onderdelen van het lesprogramma (bijna 22 procent). Circa de helft van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners voert deze taak soms uit en zo'n 28 procent nooit.

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, die niet met het jaarklassensysteem werken, geven vaker aan vaak mee te werken aan het vormgeven en plannen van leeractiviteiten, werkvormen en/of opdrachten voor leerlingen (circa 65 procent versus 54% die met het jaarklassensysteem werken). Ook doen zij vaker verbetervoorstellen voor de begeleiding en ondersteuning van leerlingen (zo'n 65 procent versus circa 47 procent).

Figuur 3.2: Taken van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners (onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, n= 357) (aandeel 'vaak')



Lerarenondersteuners geven vaker zelfstandig instructie

Kijken we naar de verschillen in taken van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, dan valt op dat lerarenondersteuners vaker aangeven zelfstandig instructie en begeleiding aan leerlingen te verzorgen (82 procent). Ook ontwikkelen zij vaker onderdelen van het lesprogramma (bijna 33 procent). Van alle onderwijsassistenten geeft respectievelijk bijna 69 procent en circa 19 procent aan deze taken vaak uit te voeren (zie Figuur 3.2). Tot slot werken lerarenondersteuners vaker mee aan het vormgeven en plannen van leeractiviteiten, werkvormen en/of opdrachten. Onderwijsassistenten geven daarentegen vaker aan vaak te surveilleren en pleinwachttaken uit te voeren (circa 63 procent van de onderwijsassistenten versus zo'n 49 procent van de lerarenondersteuners). Deze verschillen komen overeen met de verschillen in functiebeschrijvingen tussen lerarenondersteuners en onderwijsassistenten. Opvallend is echter dat een groot deel van de onderwijsassistenten, bijna 69 procent, aangeeft ook zelfstandig instructie en begeleiding aan de leerlingen te verzorgen, terwijl dit niet in lijn is met hun functiebeschrijving.

Vooral (extra) ondersteunen en begeleiden van leerlingen (met een achterstand)

Bestuurders, directeuren en HRM-managers bevestigen dat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zich in hun organisatie vooral bezighouden met het (extra) ondersteunen en begeleiden van leerlingen (met een achterstand) (zie Figuur 3.3). Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners blijken volgens bestuurders, directeuren en HRM-managers relatief weinig onderdelen van het lesprogramma te ontwikkelen of verbetervoorstellen te doen voor de begeleiding en ondersteuning van leerlingen.

Het percentage bestuurders, directeuren en HRM-managers dat aangeeft dat onderwijsassistenten (zo'n 20 procent) en lerarenondersteuners (circa 48 procent) zich vaak bezighouden met het zelfstandig verzorgen van de instructie en begeleiding van leerlingen is lager dan het aandeel onderwijsassistenten (circa 69 procent) en lerarenondersteuners (82 procent) dat aangeeft hier zich vaak mee bezig te houden. Ook het aandeel werkgevers dat aangeeft dat onderwijsassistenten vaak verbetervoorstellen doen voor de begeleiding en ondersteuning van leerlingen (zo'n 9 procent) en lesmateriaal voorbereidt (bijna 57 procent) ligt lager dan het percentage onderwijsassistenten dat aangeeft deze taken vaak uit te voeren (respectievelijk circa 49 procent en bijna 68 procent).

Bij de lerarenondersteuners zijn de grootste verschillen in percentages bij de taken: problemen signaleren en bespreken met leraar (82% versus circa 32%), zelfstandig verzorgen van instructie en begeleiding van leerlingen (82% versus circa 48%) en voorbereiden lesmateriaal (zo'n 72% versus bijna 39%). In een diepere analyse is gekeken naar de uitkomsten van de verschillende functies (bestuurder, directeur en HRM-manager) afzonderlijk, hier komen geen verschillen in naar voren.

Figuur 3.3: Taken van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners (bestuurders, directeuren en HR managers, n= 579) (aandeel vaak)[14]

Vooral effectieve inzet bij onderwijsinhoudelijke taken

Uit de bovenstaande gegevens blijkt dat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners vooral worden ingezet om leraren te ontlasten of om ondersteuning te bieden aan (zorg)leerlingen. Zij houden zich vooral bezig met het (extra) ondersteunen en begeleiden van leerlingen, al dan niet met een leerachterstand. Uit deze gegevens is niet te herleiden of deze inzet effectief is, dat wil zeggen: of de inzet een positieve invloed heeft op bijvoorbeeld de leeropbrengsten van leerlingen.

Uit eerder onderzoek weten we dat de inzet van onderwijsassistenten met name effectief is, wanneer zij veel onderwijsinhoudelijke taken uitvoeren[15]. Er wordt door leerlingen geen leerwinst geboekt, wanneer onderwijsassistenten alleen niet-onderwijsinhoudelijke taken uitvoeren om leraren te ontlasten. Vergelijken we deze uitkomsten met de

---

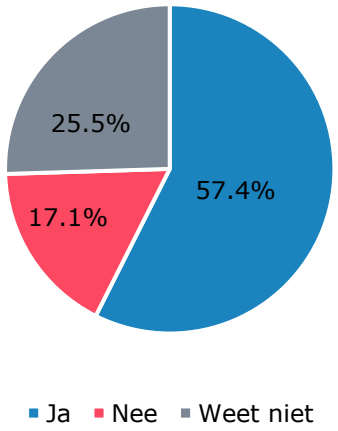
[14] In de vragenlijst is deze vraag uitgesplitst naar taken van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners.
[15] Bolhaar, J., Houkes-Hommes, A., & Van der Ven, K. (2018). Bewezen (in)effectieve maatregelen tegen leerachterstanden in het primair onderwijs. Centraal Plan Bureau.
Gekeken is naar de leesvaardigheid van leerlingen.

resultaten in dit hoofdstuk, dan zien we dat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners weliswaar veel onderwijsinhoudelijke taken uitvoeren, maar dat dit niet voor elke onderwijsassistent of lerarenondersteuner geldt. Ook de inzet enkel en alleen om leraren te ontlasten, sluit slechts in beperkte mate aan op een effectieve inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners.

3.3 Werkzaamheden buiten de functieomschrijving

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners blijken in de dagelijkse praktijk relatief vaak taken uit te voeren die buiten hun functieomschrijving vallen. In figuur 3.4 is te zien dat dit volgens circa 57 procent van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners het geval is. Circa een kwart van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners weet niet of zij taken uitvoeren die niet tot hun functie behoren en de overige circa 17 procent geeft aan dat hier op dit moment geen sprake van is. Wanneer we kijken naar de verschillen tussen onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, zien we geen opvallende verschillen in de mate waarin zij taken uitvoeren die buiten hun functieomschrijving vallen.

Figuur 3.4: Taken uitvoeren die buiten functieomschrijving vallen (onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, n= 357)



Invallen wanneer geen bevoegde leraar beschikbaar is

Aan onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, die taken uitvoeren die buiten hun functiebeschrijving vallen, is gevraagd welke taken dit zijn en wat de reden is dat zij deze taken uitvoeren. Het merendeel van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners geeft aan incidenteel, bij noodgevallen, in te vallen voor de klas, bijvoorbeeld wanneer bij kortdurende ziekte van een leraar geen bevoegde leraar beschikbaar is. Het lerarentekort versterkt deze problematiek. Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners vangen in deze situaties een groep op om te voorkomen dat leerlingen naar huis worden gestuurd of over verschillende groepen verdeeld moeten worden. Een aantal geeft aan over een pabodiploma te beschikken of pabostudent te zijn, maar dit geldt lang niet voor alle onderwijsassistenten of lerarenondersteuners.

Ook geeft een deel van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners aan structureel, voor een of meerdere dagen in de week, zelfstandig voor de klas te staan. Een aantal geeft aan daarbij dezelfde verantwoordelijkheden te dragen als een leraar. Ook in dit geval speelt het tekort aan leraren een belangrijke rol: bij (langdurige) ziekte en andere uitval (onder andere door zwangerschap) zijn er onvoldoende leraren om deze plekken in te vullen. Een aantal onderwijsassistenten en lerarenondersteuners combineert het lesgeven met het volgen van de pabo. Zo zegt een onderwijsassistent:

> *"Ik ben vierdejaars pabostudent. Wegens uitval van een collega ben ik dit schooljaar gestart met lesgeven voor 3 dagen per week. In januari start hier dan ook mijn LIO bij. Ik vind het leuk om te doen, omdat ik naast mijn werk ook een pabo-opleiding. Wel is het zo dat dit vaak ook de goedkoopste oplossing is, omdat ik hier niks extra's voor krijg."*

En in een interview licht een andere onderwijsassistent toe:

> *"Ik had gesolliciteerd op de functie van onderwijsassistent binnen de school. Ik werd aangenomen en ben gaan werken. Na twee weken zat de school omhoog bij een kleuterklas. Toen is mij gevraagd om twee dagen in de week die groep te doen. Dat voelde goed, ik zag het als een eer. De schoolleider zag dat ik er capaciteiten voor heb en ik wilde altijd al de pabo doen (…) Er kwamen na de meivakantie problemen met de leraar waarmee ik de groep deed waardoor ik op een gegeven moment vijf dagen in de week voor de klas stond. Ik kreeg toen dezelfde taken als de leraren."*

Andere taken die de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners uitvoeren, maar die buiten hun functie vallen, zijn: conciërge- en administratieve taken, oudergesprekken (alleen of samen met een leraar), leerlijnen opstellen, remedial teaching, toetsen en analyseren en handelingsplannen opstellen, uitvoeren en evalueren.

Het is onbekend in welke mate de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners deze taken uitvoeren. Een onderwijsassistent zegt hierover: *"Ik heb kinderen onder mijn hoede met een eigen leerlijn op het gebied van rekenen. Dat verzorg ik van het begin tot het einde. Van instructie tot toetsen tot invoeren van toetsen tot remediëren. Ik doe het allemaal zelf."* Een onderwijsassistent zegt over de conciërgetaken:

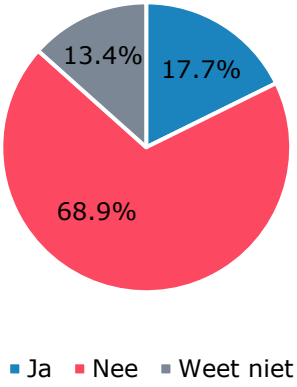
> *"De organisatie waar ik voor werk zet hoog in op de begeleiding en ondersteuning van kinderen en de onderwijskwaliteit. Dit drukt op de kosten van de schoonmaak en conciërge. Wordt er een conciërge aangenomen, dan gaat dat ten koste van een onderwijsassistent. Ze kiezen dan voor ons als onderwijsassistent, maar de andere taken komen er wel bij ons bij."*

Bijna een vijfde van de werkgevers merkt ook incidentele inzet voor de klas

Bestuurders, directeuren en HRM-managers geven minder vaak aan dat de feitelijke werkzaamheden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuner afwijken van de nu toegewezen functiebeschrijving. Een ruime meerderheid van bijna 69 procent geeft aan

dat dit niet het geval is, terwijl bijna achttien procent deze vraag met 'ja' beantwoordt (zie Figuur 3.5).

Figuur 3.5: Sprake van situaties waardoor feitelijke werkzaamheden afwijken van de toegewezen functiebeschrijving (bestuurders, directeuren, HR managers, n= 463[16])



Vervangingsproblematiek reden om andere werkzaamheden toe te kennen

Bestuurders, directeuren en HRM-managers die aangeven dat er op hun instelling situaties zijn waar de feitelijke werkzaamheden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners afwijken van het functieprofiel geven, net zoals onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, aan dat zij incidenteel voor de klas invallen. Dit gebeurt met name wanneer sprake is van een noodgeval en geen bevoegde leraar beschikbaar is. Een schoolleider licht dit als volgt toe *"Door de vervangingsproblematiek in verband met het lerarentekort staan ze weleens zelfstandig (met toezicht) voor een groep."* De vervangingsproblematiek lijkt door de coronapandemie te zijn toegenomen. Zo licht een HRM-verantwoordelijke toe: *"Vanwege corona staan sommige OOP-ers in nood zelfstandig voor een klas. Dit mag echter alleen in nood en voor korte duur. Dit was voor de corona niet aan de orde."* Een andere HRM-manager zegt hierover:

> *"De scheidslijn tussen de functiebeschrijving en de dagelijks praktijk is weerbarstig. Dit is sterk afhankelijk van de persoon die de functie vervult en wat het team vraagt en nodig heeft. Ook de krapte op de arbeidsmarkt en corona zorgt soms voor spanning op die scheidslijn tussen wat er formeel mag worden verwacht en gevraagd en tussen de praktijk."*

Verder geven bestuurders, directeuren en HRM-managers aan dat sommige onderwijsassistenten en lerarenondersteuners meer doen dan in hun taakomschrijving beschreven staat omdat zij hun takenpakket graag willen uitbreiden, maar bijvoorbeeld niet de pabo willen doen. Zo zegt een schoolleider: *"Sommige onderwijsondersteuners/assistenten hebben zoveel meer in hun mars, maar willen geen pabo gaan doen en wel hun werk uitbreiden. Dit mogen zij, omdat het hun werk leuker maakt, maar we betalen daar expliciet niet voor."*

[16] *Deze vraag is voorgelegd aan de bestuurders, directeuren en HRM-managers die hebben aangegeven dat het nieuwe functiebouwwerk binnen de school/het schoolbestuur is ingevoerd.*

3.4 Gevolgen van de coronapandemie

De uitbraak van de wereldwijde coronapandemie heeft grote gevolgen, ook voor het primair onderwijs. Zo heeft het onder andere gevolgen voor de taken en werkzaamheden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. Bijna vijftien procent van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners[17] geeft aan dat hun werkzaamheden blijvend zijn veranderd door de coronacrisis. De meeste geven aan dat zij door de coronapandemie vaker voor de klas staan door uitval van collega's. Zo zegt een lerarenondersteuner: *"Aangezien er nu vaker collega's afwezig zijn door corona en er geen inval beschikbaar is, sta ik vaker voor de groep".* Daarnaast worden meer werkzaamheden online uitgevoerd, is er meer zorg rondom *remedial teaching* en achterstanden van leerlingen en zijn het aantal schoonmaakwerkzaamheden toegenomen door de uitgebreide hygiënemaatregelen.

De overige onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, circa 85 procent, geeft aan dat hun werkzaamheden (vooralsnog) niet blijvend zijn veranderd. Een deel van hen geeft aan dit ook prettig te vinden. Een onderwijsassistent zegt hierover: *"Uiteindelijk gaat het om het begeleiden van de kinderen en dat kan gewoon doorgaan. Wel merk ik dat de onderlinge band met collega's nu te kort schiet. Ik denk dat daar na de coronacrisis ook wel een taak ligt voor de directeur of zelfs bovenschools".*

Meer digitale vaardigheden

Ook bestuurders, directeuren en HRM-managers geven overwegend aan dat de werkzaamheden van onderwijsassistenten/ lerarenondersteuners niet blijvend zijn veranderd door de coronapandemie. Hier is volgens 82 procent van de bestuurders, directeuren en HRM-managers sprake van, terwijl 18 procent aangeeft wel veranderingen te zien. Net zoals onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, worden volgens deze werkgevers onderwijsassistenten en lerarenondersteuners vaker voor de klas ingezet. Dit heeft met name te maken met de grote(re) uitval van leraren. Een schoolleider licht toe: *"Wij kunnen ons, wanneer een leerkracht zich ziekmeldt of in afwachting is van de testuitslag, niet altijd aan het inzetplan voor de onderwijsassistent houden. Zij vangt, indien we geen vervanger kunnen krijgen, de groep van de afwezige leerkracht op."* Ook een andere schoolleider geeft aan: *"Om alles goed op te kunnen vangen, staan ze nu vaker zelfstandig voor een groep met hulp van een collega achter de hand. En ze worden nu structureler ingezet om leerlingen met een leerachterstand door corona bij te werken."*

Een deel van de bestuurders, directeuren en HRM-managers verwacht wel dat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, als gevolg van de ervaringen die zijn opgedaan tijdens de coronapandemie, de komende jaren andere kennis en/of vaardigheden nodig zullen hebben. Circa 30 procent van de werkgevers geeft aan dit te verwachten. Zij willen bijvoorbeeld meer nadruk leggen op digitale geletterdheid/ICT-vaardigheden. Op die manier kunnen onderwijsassistenten en lerarenondersteuners meer digitale ondersteuning bieden aan leraren en leerlingen. Ook verwachten werkgevers dat

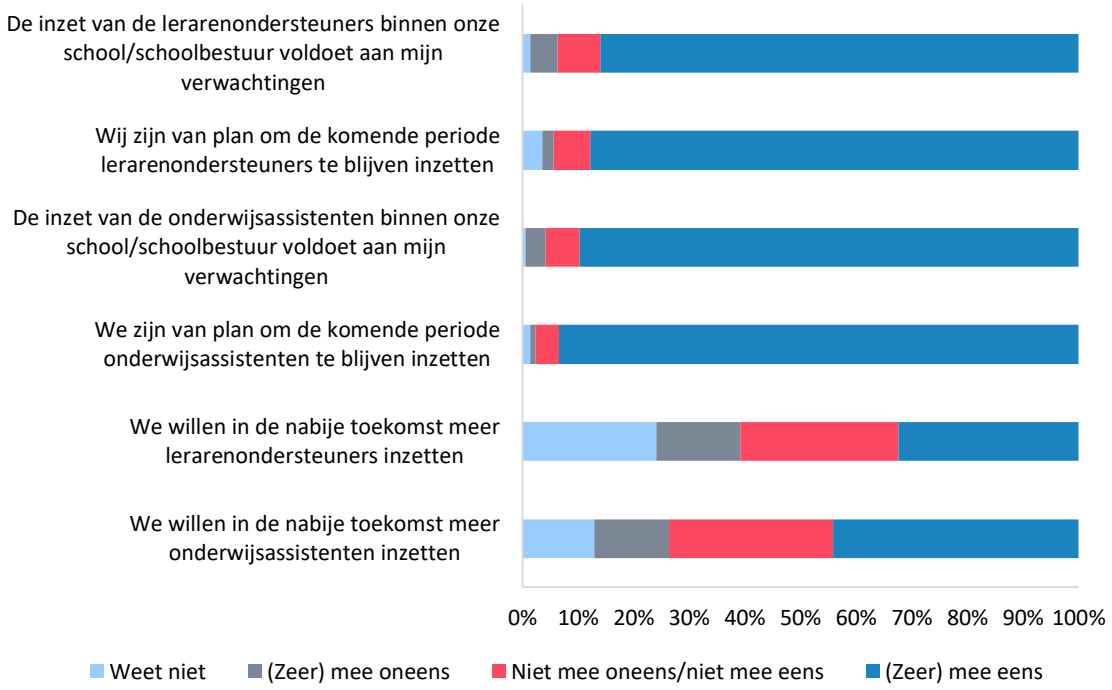
[17] *Het is de vraag of dit aandeel ondertussen hoger ligt, omdat deze vragen net voor de tweede lockdown in december 2020 zijn gesteld.*

onderwijsassistenten en lerarenondersteuners meer kennis nodig zullen hebben over werken met leerlijnen (van de basisvakken) en het geven van instructie en hun communicatievaardigheden (voor ondersteuning bij onderwijs op afstand) verder moeten ontwikkelen.

3.5 Toekomstige inzet

De inzet van lerarenondersteuners (86 procent) en onderwijsassistenten (bijna 90 procent) voldoet over het algemeen aan de verwachtingen van bestuurders, directeuren en HRM-managers (zie Figuur 3.8). Een meerderheid is dan ook van plan om onderwijsassistenten (bijna 94 procent) en lerarenondersteuners (bijna 88 procent) de komende periode in te blijven inzetten. Als het gaat om de inzet van meer onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zijn de meningen verdeeld. Circa 44 procent van de werkgevers wil in de nabije toekomst meer onderwijsassistenten inzetten, terwijl circa 32 procent aangeeft meer lerarenondersteuners in te willen zetten. Een aanzienlijke groep geeft aan dit nog niet te weten, terwijl tussen de 13 procent (onderwijsassistenten) en 15 procent (lerarenondersteuners) dit zeker niet wil doen.

Figuur 3.8: Toekomstige inzet (bestuurders, directeuren en HRM-managers, n= 566[18])



Uit de toelichting van werkgevers blijkt dat vooral de financiën en formatie een rol spelen bij deze beslissing. Een deel geeft aan weliswaar graag meer onderwijsondersteunend personeel in te willen inzetten, maar niet de formatieruimte of financiën daarvoor heeft. Zo geeft een schoolleider aan: *"We betalen nu de onderwijsassistent uit de*

[18] *De vragen over onderwijsassistenten en lerarenondersteuners afzonderlijk zijn alleen aan de bestuurders, directeuren en HRM-manager voorgelegd wanneer binnen de organisatie onderwijsassistenten/ lerarenondersteuners in dienst zijn.*

werkdrukgelden. Deze middelen zijn niet structureel. We hopen dat dit geld dit wel wordt en dat we in de toekomst meer geld gaan krijgen om zo nog meer onderwijsassistenten aan te kunnen nemen."

Meer verantwoordelijkheden en inbreng

Aan bestuurders, directeuren en HRM-managers is tot slot gevraagd of zij onderwijsassistenten en lerarenondersteuners de komende jaren ook anders in willen zetten en hoe dit verschilt van de huidige inzet. Circa 21 procent werkgevers geeft aan onderwijsassistenten en lerarenondersteuners de komende jaren anders in te willen zetten. Een derde weet dit nog niet en circa 45 procent wil de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners niet anders inzetten.

Bestuurders, directeuren en HRM-managers die veranderingen in willen zetten, willen onderwijsassistenten en lerarenondersteuners met name meer verantwoordelijkheden geven, hen meer betrekken bij onderwijsontwikkelingen (o.a. door meer gebruik te maken van hun kennis en ideeën) en meer in de klas inzetten in plaats van buiten de klas. Ook geeft een deel aan het onderwijs anders te willen organiseren, waardoor de inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners ook anders vorm zal krijgen.

4. Tevredenheid

In dit hoofdstuk staat de vraag centraal hoe tevreden de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners en werkgevers zijn over de taken, taakverdeling en samenwerking van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners.

Samenvatting
Een overgrote meerderheid van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners is (zeer) tevreden over hun takenpakket, de samenwerking met collega's en de verdeling van de taken met de leraar/leraren. Ook is volgens een ruime meerderheid duidelijk hoe de taken onderling zijn verdeeld. Er is wel onvrede over de waardering en financiële compensatie die onderwijsassistenten en lerarenondersteuners krijgen voor de extra taken die zij uitvoeren buiten hun functiebeschrijving. Ook werkgevers zijn overall (zeer) tevreden over de inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners binnen hun school/schoolbestuur en de samenwerking tussen onderwijsassistenten en lerarenondersteuners en de leraar/leraren.

4.1 Tevredenheid

Een ruime meerderheid van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners is tevreden met zijn of haar takenpakket (79 procent, zie Figuur 4.1). Slechts zo'n 8 procent geeft aan hier (zeer) ontevreden over te zijn. Ook zijn de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners overwegend tevreden met de onderlinge samenwerking met collega's (bijna 94 procent) en de verdeling van de taken met de leraar/leraren (circa 80 procent). Zo'n 6 procent geeft aan over het laatstgenoemde ontevreden te zijn.

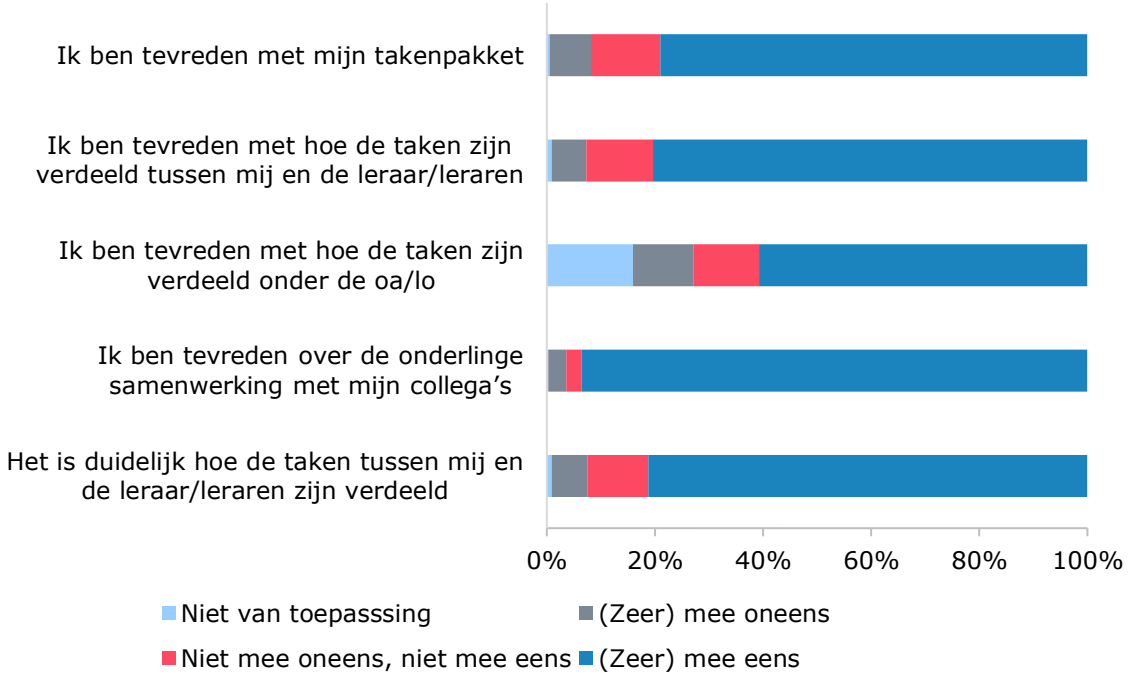
In een interview zegt een onderwijsassistent over de samenwerking met de leraar op school:

> *"De samenwerking met de leraar verloopt goed. Als ook de samenwerking met de rest van het team. Ik doe wat ik moet doen en probeer de leraar zoveel mogelijk te ontlasten. De lijnen zijn kort. Vaak kunnen we elkaar daardoor formeel en informeel informeren over hoe het met de leerlingen gaat. Er is een duidelijke verdeling tussen ons."*

Iets kritischer oordelen onderwijsassistenten en lerarenondersteuners over de verdeling van taken met andere onderwijsassistenten en lerarenondersteuners: bijna 61 procent is hier tevreden over, rond de elf procent geeft aan hier ontevreden over te zijn. Opvallend

is dat 16 procent van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners aangeeft dat deze vraag op hen niet van toepassing is; mogelijk zijn zij de enige onderwijsassistent of lerarenondersteuner in de organisatie. Tot slot geeft circa 81 procent aan dat de verdeling van taken tussen de onderwijsassistenten/ lerarenondersteuners en leraar/leraren duidelijk is, terwijl bijna 7 procent aangeeft dat dit voor hen niet altijd duidelijk is.

Figuur 4.1: Tevredenheid over taken, taakverdeling en samenwerking (onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, n= 357)



Een deel van de onvrede onder onderwijsassistenten en lerarenondersteuners wordt veroorzaakt doordat zij, voor de extra taken die zij in sommige situaties doen, bijvoorbeeld voor de klas staan, geen waardering krijgen. Ze worden nu over het algemeen niet gecompenseerd wanneer zij een leraar vervangen. Dit willen zij wel graag. De onvrede zit dus niet zozeer in de feitelijke verdeling van taken, maar in de waardering als gevolg hiervan.

Een aantal onderwijsassistenten en lerarenondersteuners geeft tot slot aan dat het per school verschillend is hoe zij aangestuurd worden en hoe hun takenpakket er in de praktijk uitziet. Zo zegt een onderwijsassistent in een interview:

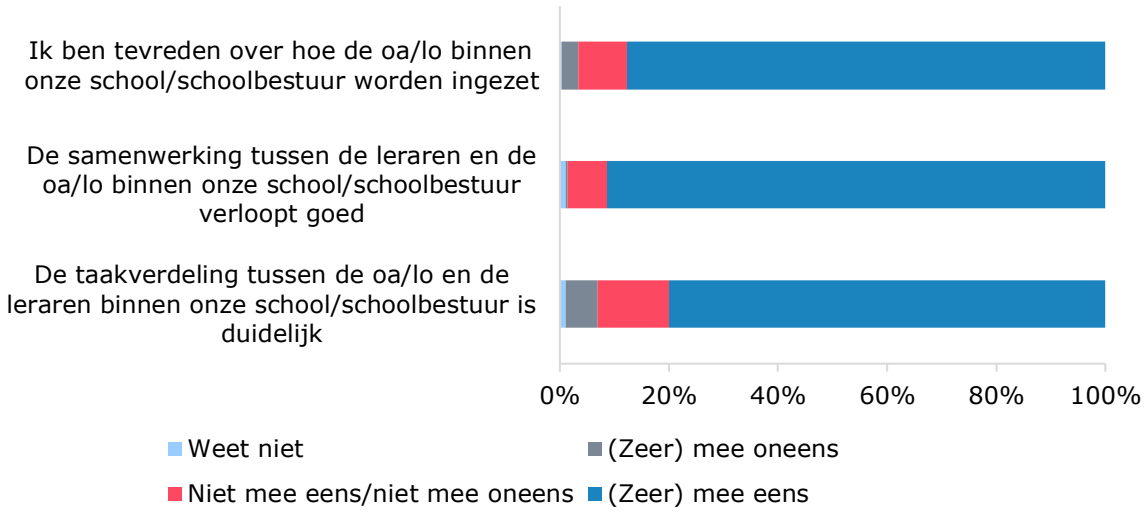
> *"Er is door Den Haag een zak geld vrijgemaakt voor werkdrukverlaging van leraren. Maar je merkt dat scholen niet goed weten hoe ze onderwijsassistenten moeten inzetten. Ze hebben weinig tot geen ervaringen mee. Ook bij de vorige scholen waar ik heb gewerkt, merkte ik dit. (…) Op deze school is het ook pionieren, hoewel nu al meer is uitgekristalliseerd. Het is voor scholen nog zoeken hoe het meest van onderwijsassistenten kan*

worden geprofiteerd als het gaat om het verlichten van de werkdruk. Het is lastig om te meten."

Tevreden met inzet en samenwerking

Ook een ruime meerderheid van de bestuurders, directeuren en HRM-managers is tevreden met de inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in de eigen organisatie (bijna 88 procent) (zie Figuur 4.2). Circa 3 procent ziet op dit vlak nog wel ruimte voor verbetering. Ook geven circa negen op de tien werkgevers aan dat de samenwerking tussen leraren en onderwijsassistenten en lerarenondersteuners goed verloopt. Dit geldt ook voor de taakverdeling: die is volgens 80 procent duidelijk. Wel zien we op dit vlak de meeste ruimte voor verbetering, hoewel ook dit aandeel beperkt is.

Figuur 4.2: Tevredenheid met inzet, samenwerking en taakverdeling (bestuurders, directeuren en HRM-managers, n=566)



5. Functiebeschrijvingen

In 2018 en 2019 zijn er door de sociale partners nieuwe functiebeschrijvingen voor het onderwijsondersteunend personeel in het primair onderwijs opgesteld (zie Kader 1). Het doel hiervan is om de dialoog over de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de verschillende functies binnen de organisatie te stimuleren. In de cao van het primair onderwijs van 2019-2020 is afgesproken dat iedere werkgever het functiegebouw voor onderwijsondersteunende functies heroverweegt en verouderde functiebeschrijvingen actualiseert. Indien nieuwe functiebeschrijvingen nodig zijn, worden keuzes gemaakt over welke functies worden gehanteerd (voorbeeldfuncties of nieuwe eigen functies). Het actualiseren van de onderwijsondersteunende functies zou volgens afspraak voor 1 augustus 2020 worden afgerond. In verband met de coronapandemie is dit termijn door de sociale partners tot 1 november 2020 verlengd.

Kader 1: Voorbeeldfuncties

Voor de onderwijsassistenten zijn er drie voorbeeldfuncties opgesteld (onderwijsassistent A (schaal 4), B (schaal 5) en C (schaal 6). Voor lerarenondersteuners twee (lerarenondersteuner A (schaal 7) en B (schaal 8). Kijk voor meer informatie over de voorbeeldfuncties op: https://www.poraad.nl/ledenondersteuning/toolboxen/werkgeverszaken/voorbeeld-functiebeschrijvingen-primair-onderwijs

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de actualisatie van functiebeschrijvingen voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. Het beschrijft hoe het op scholen staat met de invoering van deze functiebeschrijvingen en welke aandachtspunten zij in dit proces zien (paragrafen 5.1 en 5.2). Ook wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de betrokkenheid van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners bij het heroverwegen en actualiseren van de functieomschrijvingen en hun tevredenheid met hun functie (paragraaf 5.3).

Samenvatting

Zo'n 82 procent van de ondervraagde werkgevers geeft aan dat de functies voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners binnen hun school/het schoolbestuur zijn herzien. Bij circa drie vijfde zijn de nieuwe functiebeschrijvingen ook ingevoerd. Een deel van de werkgevers ervaart wel knelpunten op het gebied van inschaling.

Circa twee derde van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners is, alles bij elkaar genomen, tevreden met zijn of haar (nieuwe) functie. Circa 13 procent is hier ontevreden over. Iets meer dan de helft geeft aan tevreden te zijn over de mate waarin

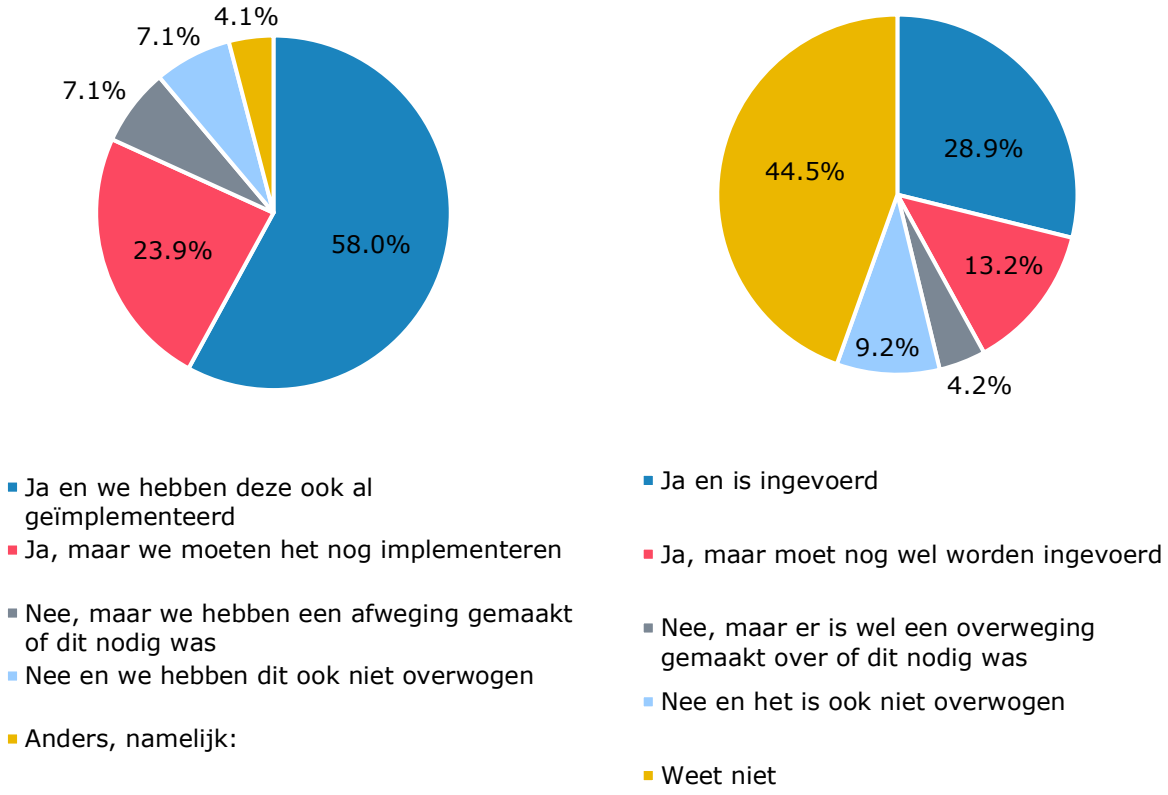
hun nieuwe functieomschrijving aansluit bij de dagelijkse werkzaamheden. Minder tevreden zijn onderwijsassistenten en lerarenondersteuners over de aansluiting en de onderbouwing van de (nieuwe) functie indeling door de werkgever.

5.1 Implementatie

Bijna drie vijfde van de ondervraagde bestuurders, directeuren en HRM-managers geeft aan dat de functies voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zijn herzien en dat er nieuwe functiebeschrijvingen zijn ingevoerd (zie Figuur 5.1). Een meerderheid van circa 90 procent geeft aan dat het gelukt is om dit voor 1 november 2020 te doen. Bijna een kwart van de werkgevers geeft aan dat de functies zijn herzien, maar nog moeten worden ingevoerd. Circa 7 procent van de werkgevers heeft (nog) niet overwogen om de functieomschrijvingen voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners te herzien, terwijl een even groot aandeel dit wel heeft overwogen, maar het niet noodzakelijk vond om de beschrijvingen te herzien. Een bestuurder licht toe*: "Wij hebben het functieprofiel voor onderwijsondersteuner uit de cao bekeken en vergeleken met het profiel dat wij bij vacatures uitzetten. Dit is identiek, er is dus geen aanleiding voor herziening".*

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners lijken op de meeste instellingen in beperkte mate betrokken te zijn bij deze beslissing. Werkgevers die nog niet zijn toegekomen aan de herziening wijten dit onder andere aan de coronapandemie: hierdoor zijn zij er nog niet aan toegekomen om naar de functiebeschrijvingen te kijken. Ook geven enkele schoolleiders aan dat zij niet op de hoogte waren van deze veranderingen.

Figuren 5.1 en 5.2: Herzien en actualiseren functieomschrijvingen voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners (bestuurders, directeuren en HRM-managers, n= 566; onderwijsassistenten en lerarenondersteuners n= 357)



Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zijn minder vaak op de hoogte van herziening

Voorafgaand aan de verkenning was een aanzienlijk deel van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners nog niet op de hoogte van de herziening. Circa 42 procent van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners geeft dit aan. De overige circa 58 procent van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners was wel op de hoogte van de veranderingen. Zij zijn hier vooral op geattendeerd door hun leidinggevende (circa 42 procent), schoolbestuur (zo'n 38 procent) en/of door zelf informatie op te zoeken (circa 22 procent).

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners geven aanzienlijk minder vaak aan dat binnen hun organisatie de functiebeschrijvingen zijn herzien: bijna 29 procent geeft aan dat bij hen op school sprake is van een herziening en implementatie van nieuwe functiebeschrijvingen (zie Figuur 5.2). Bij circa 13 procent zijn de profielen wel herzien, maar nog niet geïmplementeerd. Opvallend is dat een groot deel van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, bijna 45 procent, aangeeft niet te weten of de functiebeschrijvingen zijn geactualiseerd en ingevoerd. Dit percentage komt enigszins overeen met het aandeel dat aangeeft voorafgaande aan de vragenlijst niet op de hoogte te zijn van de herziening.

5.2 Aandachtspunten

Circa 17 procent van de bestuurders, directeuren en HRM-managers laat weten knelpunten te hebben ervaren bij de invoering van de geactualiseerde functieomschrijvingen. Zij geven met name aan moeite te hebben met het inschalen van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. Zo zegt een HRM-manager: *"We hebben binnen alle geledingen gesprekken hierover (de geactualiseerde functieomschrijvingen) gevoerd aan de hand van de vigerende beschrijvingen en beschrijvingen vanuit de sector. De scheidslijn tussen de diverse functiebeschrijvingen vanuit de sector is soms lastig. Bijvoorbeeld het verschil tussen een onderwijsassistent C en een lerarenondersteuner"*.

Ook een aantal andere bestuurders, directeuren en HRM-managers geeft aan dat de scheidslijnen tussen het profiel van onderwijsassistent C en lerarenondersteuner moeilijk te maken is. Aanvullend geeft een HRM-manager aan: *"De verschillen zijn subtiel en soms kan een medewerker wel meer, maar is er binnen een bepaalde school geen behoefte aan. Met andere woorden, ik heb als school behoefte aan een lerarenondersteuner in 7, dan wordt het niet per se 8 omdat hij dat kan. Daar moet wel behoefte aan zijn.".*

Tot slot geven een aantal werkgevers aan knelpunten te ervaren bij de inschaling wanneer onderwijsassistenten op verschillende scholen binnen een bestuur worden ingezet en dit op een verschillende manier gebeurt. Zo geeft een schoolleider aan: "*Onderwijsassistenten die op een tweede en derde school worden ingezet voor administratieve taken. Hoe schaal je die in? Hier zijn met betrekking tot de inschaling problemen ontstaan"*.

5.3 Betrokkenheid

Een kleine meerderheid van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, circa 58 procent, geeft aan (zeer) tevreden te zijn over de informatie die zij hebben verkregen over het heroverwegen en actualiseren van de functiebeschrijvingen (zie Figuur 4.3). Ongeveer een vijfde is hier echter (zeer) ontevreden over. Ruimte voor verbetering zien we ook in de mate waarin onderwijsassistenten en lerarenondersteuners betrokken zijn bij het proces: circa 42 procent is hier (zeer) tevreden, terwijl zo'n 34 procent hier (zeer) ontevreden over is. Een lerarenondersteuner geeft in een interview aan:

> *"Er is binnen onze school niemand anders ingeschaald. Ik heb gehoord dat de MR bij de nieuwe inschaling betrokken is geweest, maar verder is er binnen de school niet echt over gecommuniceerd. Ik heb wel van een collega, die in schaal 4 is ingeschaald, gehoord dat als zij wil doorstromen naar schaal 5 haar propedeuse van de pabo moet halen. Ook voor schaal 7 is minimaal een propedeuse pabo nodig, maar zo is het helemaal niet in de cao vastgelegd. Er worden hogere eisen gesteld."*

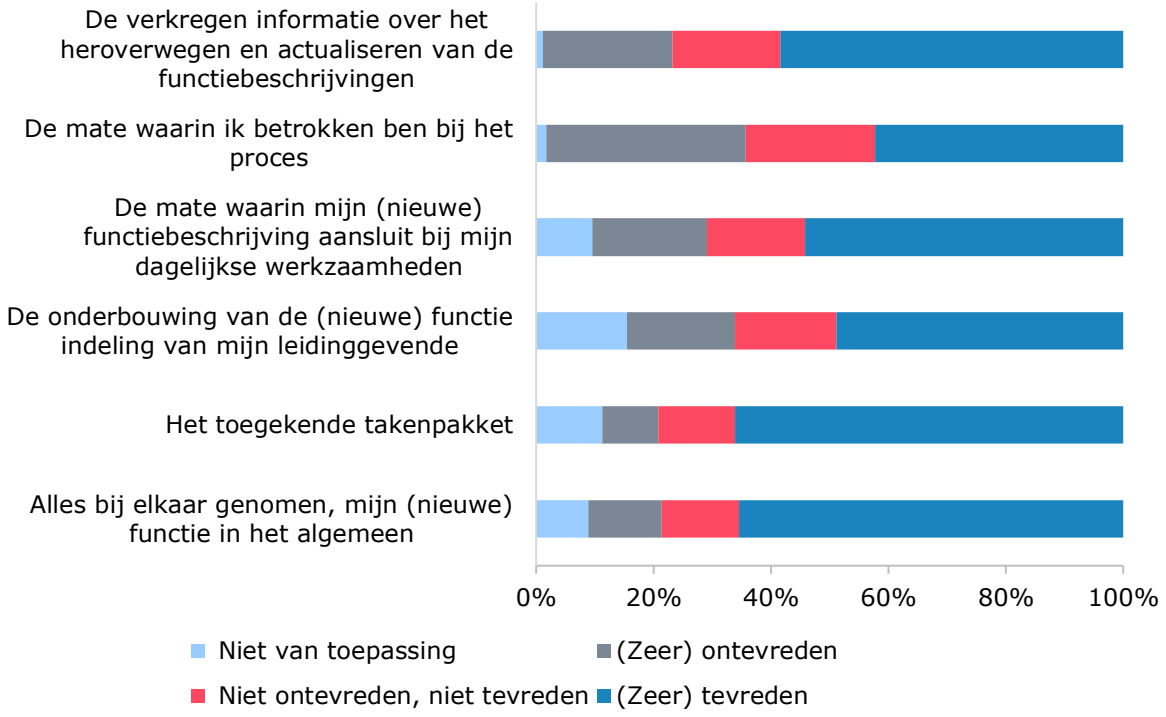
Iets meer dan de helft van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuner geeft desondanks aan wel tevreden te zijn over de mate waarin hun nieuwe

functieomschrijving aansluit bij hun dagelijkse werkzaamheden. Ook in dit geval zien we een aanzienlijke groep die ontevreden is, ook over de onderbouwing van de (nieuwe) functieafdeling door de leidinggevende. Rond de 19 procent is (zeer) ontevreden over beiden aspecten. Ook is een kleine meerderheid, circa 66 procent, wel (zeer) tevreden met het toegekende takenpakket en de nieuwe functie in het algemeen. Een op de acht geeft aan hier (zeer) ontevreden over te zijn. Onvrede is er met name over de waardering (vooral in salariëring), omdat sommige onderwijsassistenten en lerarenondersteuners taken uitvoeren die formeel niet tot de functie behoren. Zo zegt een lerarenondersteuner in een interview:

> *"Ik zit in schaal 7. Eigenlijk doe ik structureel taken die niet binnen mijn functie passen, zoals het zelfstandig instructie geven en de les voorbereiden. Maar omdat ik de pabo doe, is het lastig te bepalen of dit oké is. Eigenlijk zou ik in schaal 8 moeten zitten. Ik heb dit ook met de directrice besproken, maar toen zijn we er niet uitgekomen. Ze gaf aan dit stukje van de cao niet te erkennen, volgens haar is er geen schaal 8".*

Ook een onderwijsassistent, die via een uitzendbureau werkzaam is op meerdere scholen als onderwijsassistent, geeft in een interview aan dat zij op sommige scholen waar zij invalt de functie van lerarenondersteuner vervult, maar alleen betaalt krijgt voor de functie van onderwijsassistent. Dit heeft met name te maken met het uitzendbureau: zij schalen alle onderwijsassistenten alleen in schaal 4.

Figuur 5.3: Tevredenheid met proces en functie (onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, n= 168)[19]



[19] *Deze vragen zijn voorgelegd aan onderwijsassistenten en lerarenondersteuners waar de functiebeschrijvingen op school zijn geactualiseerd en ingevoerd.*

6. Loopbaan en professionele ontwikkeling

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners kunnen zich gedurende hun loopbaan op verschillende manieren ontwikkelen. Afhankelijk van hun ontwikkelwensen en –behoeften kunnen zij op verschillende manieren leren. In dit hoofdstuk staat de vraag centraal welke loopbaanwensen en behoeften onderwijsassistenten en lerarenondersteuners hebben en hoe zij zich de komende jaren professioneel willen ontwikkelen. Als eerst gaat paragraaf 6.1 in op de thema's die onderwijsassistenten en lerarenondersteuners de afgelopen 12 maanden met hun direct leidinggevende hebben besproken. In paragraaf 6.2 wordt beschreven aan welke professionaliseringsactiviteiten zij de afgelopen 12 maanden hebben deelgenomen en aan welke zij de komende 12 maanden bij voorkeur willen deelnemen. Tot slot wordt ingegaan op de loopbaanwensen en ondersteuningsbehoeften (paragrafen 6.3 en 6.4).

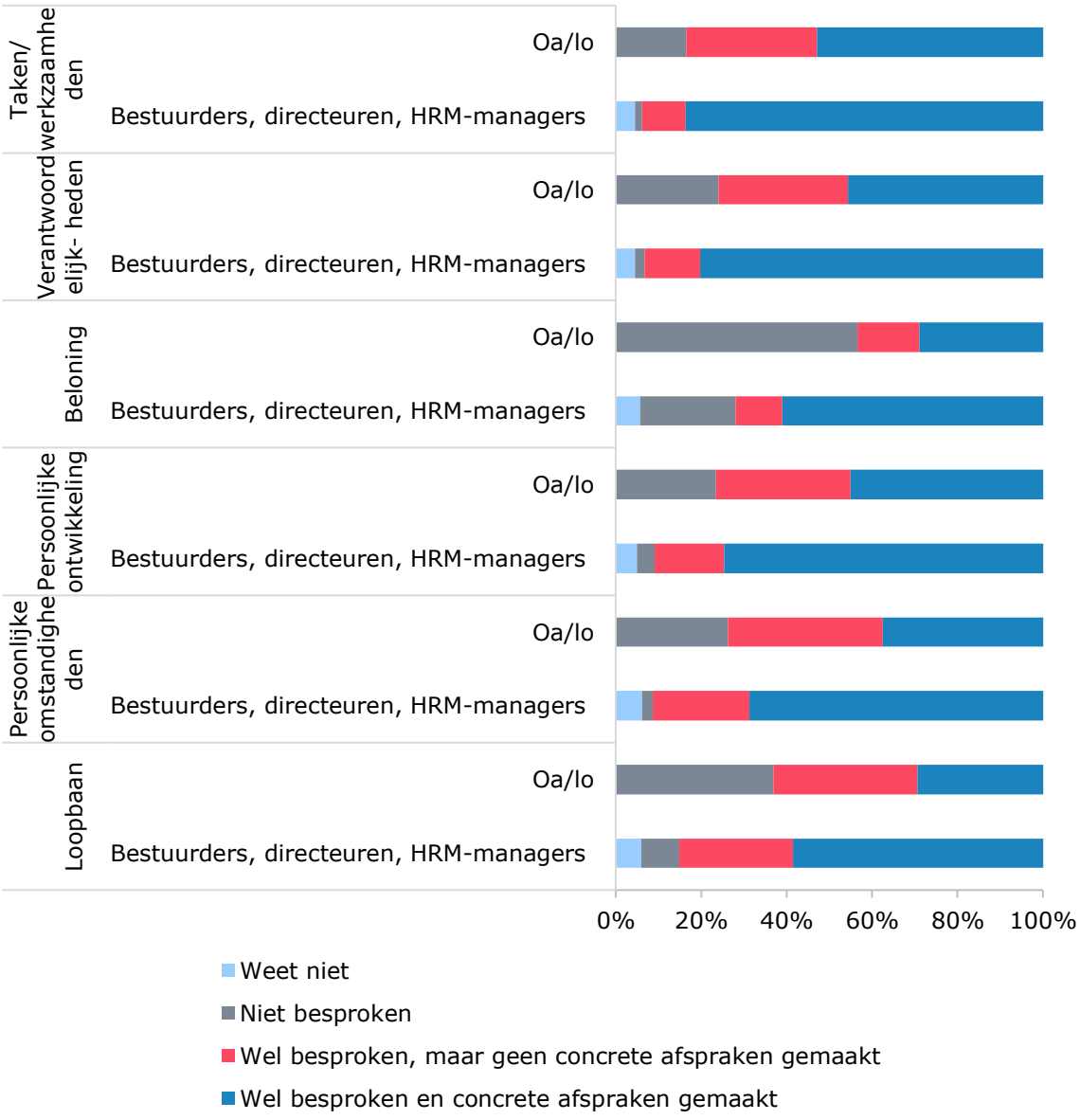
Samenvatting
Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners spreken en maken met hun direct leidinggevende met name afspraken over hun taken/werkzaamheden, verantwoordelijkheden en persoonlijke ontwikkeling. Een ruime meerderheid geeft aan de afgelopen twaalf maanden aan een of meer professionaliseringsactiviteiten deelgenomen te hebben. Gemiddeld nemen onderwijsassistenten deel aan drie professionaliseringsactiviteiten en lerarenondersteuners aan vier. Circa dertien procent van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners wil de komende jaren de pabo volgen. Daarnaast wil zo'n dertien procent van de onderwijsassistenten de *associate degree* voor lerarenondersteuner volgen.

6.1 Formele gesprekken

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners hebben de afgelopen twaalf maanden het vaakst met hun leidinggevende gesproken over hun taken en werkzaamheden. Circa 53 procent geeft aan hier ook concrete afspraken over te maken, terwijl circa 30 procent hun taken en werkzaamheden wel bespreekt, maar hier geen afspraken over maakt (zie Figuur 6.1). Formele gesprekken hebben in sommige situaties dus nog een vrijblijvend karakter. Ook over de verantwoordelijkheden en persoonlijke ontwikkeling wordt relatief vaak afspraken gemaakt met de leidinggevende (respectievelijk bijna 46 procent en circa 45 procent). Circa 30 procent bespreekt deze thema's wel, maar maakt hier geen afspraken over.

Het minst vaak praten onderwijsassistenten en lerarenondersteuners over hun beloning. Circa 57 procent van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners geeft aan dat zij hier de afgelopen twaalf maanden niet over hebben gesproken. Ook de loopbaan wordt lang niet altijd besproken met de leidinggevende (37 procent). In een diepere analyse hebben we gekeken of hier verschillen zijn tussen onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, dit blijkt niet het geval.

Figuur 6.1: Thema's formeel gesprek (onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, n= 357; bestuurders, directeuren en HRM-manager, n= 566)



Onderwerpen vaker besproken
Bestuurders, directeuren en HRM-managers kijken anders naar de formele gesprekken met onderwijsassistenten en lerarenondersteuners dan onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. Uit Figuur 6.1 blijkt bijvoorbeeld dat zij minder vaak aangeven dat onderwerpen niet besproken worden. Zo geeft circa 22 procent van de werkgevers aan niet te praten over de beloning, ten opzichte van 57 procent van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. De loopbaan komt volgens circa 9 procent van de werkgevers niet aan bod in een formeel gesprek, ten opzichte van 37 procent van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. Het is niet bekend waardoor deze discrepantie ontstaat.

Opvallend is ook dat werkgevers vaker dan onderwijsassistenten en lerarenondersteuners aangeven concrete afspraken te maken over thema's. Net als onderwijsassistenten en lerarenondersteuners geven ook de werkgevers aan met name te spreken en afspraken te maken over de taken/werkzaamheden (bijna 84 procent), de verantwoordelijkheden (circa 80 procent) en persoonlijke ontwikkeling van medewerkers (bijna 75 procent).

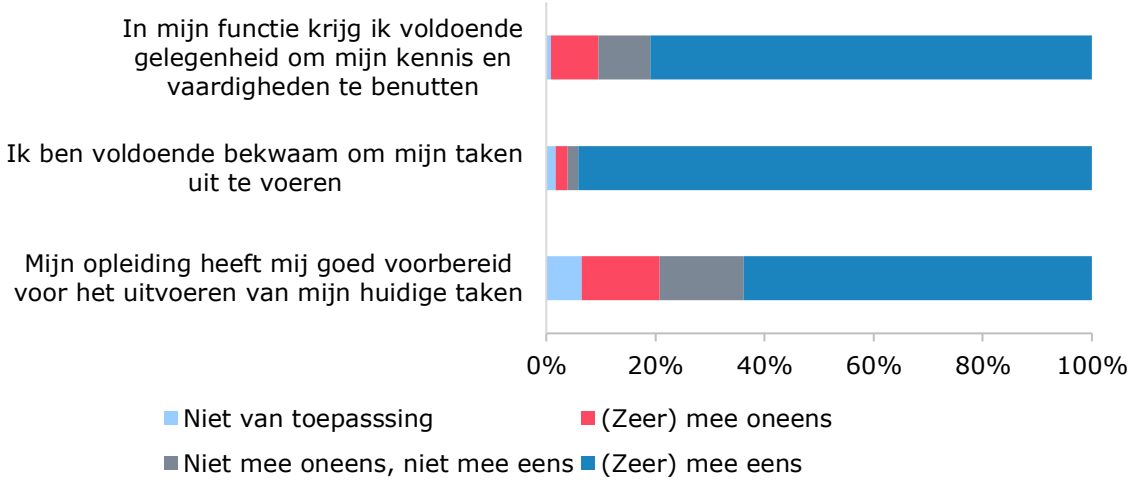
6.2 Bekwaamheid

Nagenoeg alle onderwijsassistenten en lerarenondersteuners die hebben deelgenomen aan deze verkenning voelen zich voldoende bekwaam voor het uitvoeren van hun functie (94 procent, zie Figuur 6.2). Ook geeft een meerderheid aan voldoende gelegenheid te krijgen om kennis en vaardigheden in te zetten (81 procent). Toch geeft bijna een op de tien onderwijsassistenten en lerarenondersteuners aan hier onvoldoende gelegenheid voor te krijgen.

Uit Figuur 6.2 blijkt tot slot dat 64 procent van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners het gevoel heeft dat hu opleiding hen goed heeft voorbereid voor hun dagelijkse werkzaamheden. Circa 14 procent is het hier (zeer) mee oneens en ziet op dit vlak nog ruimte voor verbetering. Dit komt onder andere doordat een deel van hen aangeeft geen specifieke opleiding voor de functie van onderwijsassistent of lerarenondersteuner te hebben gevolgd. Een onderwijsassistent geeft bijvoorbeeld aan dat in de opleiding te weinig aandacht wordt besteed aan het werk op het speciaal onderwijs:

> *"Toen ik de opleiding deed, was deze vooral gericht op het reguliere onderwijs en als vooropleiding op de pabo (o.a. klassikale instructie geven). In 2009 studeerde ik af en miste ik de ervaring voor het speciaal onderwijs, terwijl daar toen de meeste banen in waren. In mijn beleving worden onderwijsassistenten niet altijd aan één klas gekoppeld, maar aan meerdere klassen. Ik zou het dan ook reëel vinden als stagiaires begeleid worden door collega's in dezelfde functie, zoals dat bij leerkrachten het geval is."*

Figuur 6.2: Ervaren bekwaamheid onderwijsassistenten en lerarenondersteuners (onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, n= 357)

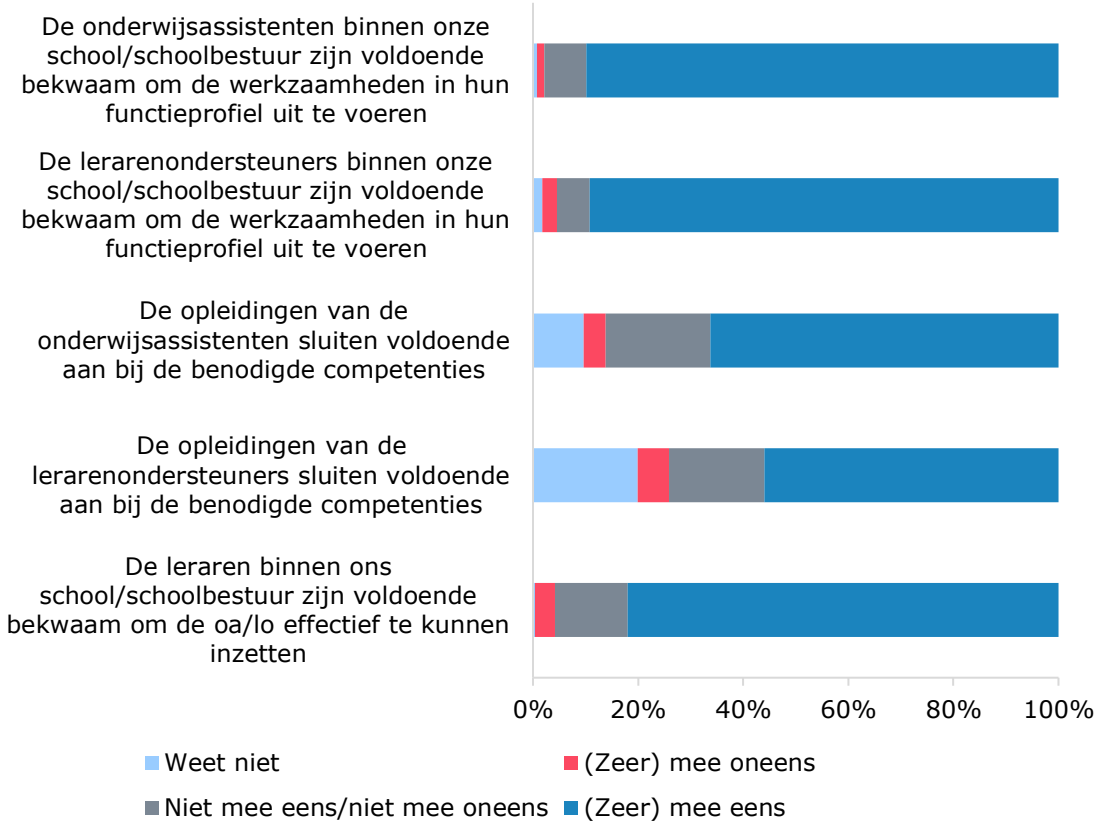


Werkgevers vinden personeel voldoende bekwaam

Ook bestuurders, directeuren en HRM-managers oordelen overwegend positief over de bekwaamheid van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. Dit ervaren zij zowel bij onderwijsassistenten (90 procent) als bij lerarenondersteuners (89 procent, zie Figuur 6.3). Volgens 82 procent van de bestuurders, directeuren en HRM-managers zijn leraren in de organisatie voldoende bekwaam om onderwijsassistenten en lerarenondersteuners effectief in te zetten. Een aantal van hen nuanceert dit beeld wel: zij geven aan dat het binnen de school (nog) ontbreekt aan een visie op de inzet van onderwijsassistenten/lerarenondersteuners. Zo geeft een schoolleider aan: "*Ik kijk naar de eigen situatie waarin deze collega's niet optimaal ingezet worden; ze zijn oorspronkelijk ingezet vanuit werkdrukgelden en niet vanuit een visie. Die transformatie moet nog gemaakt worden".*

Over de opleiding van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners wordt door werkgevers kritischer geoordeeld. De opleiding van onderwijsassistenten sluit volgens twee derde werkgevers voldoende aan bij de benodigde competenties, terwijl een vijfde neutraal over oordeelt en circa 4 procent het hier mee oneens is. Een iets kleiner aandeel van de werkgevers, bijna 56 procent, geeft aan de dat de opleidingen van lerarenondersteuners voldoende aansluiten, terwijl 18 procent hier neutraal over oordeelt. Opvallend is het relatief grote aandeel dat hier geen antwoord op kan geven: een vijfde van de werkgevers geeft aan dit niet te weten.

Figuur 6.3: Bekwaamheid en aansluiting opleidingen (bestuurders, directeuren, HRM-managers, n= 566)



6.3 Deelname aan professionaliseringsactiviteiten

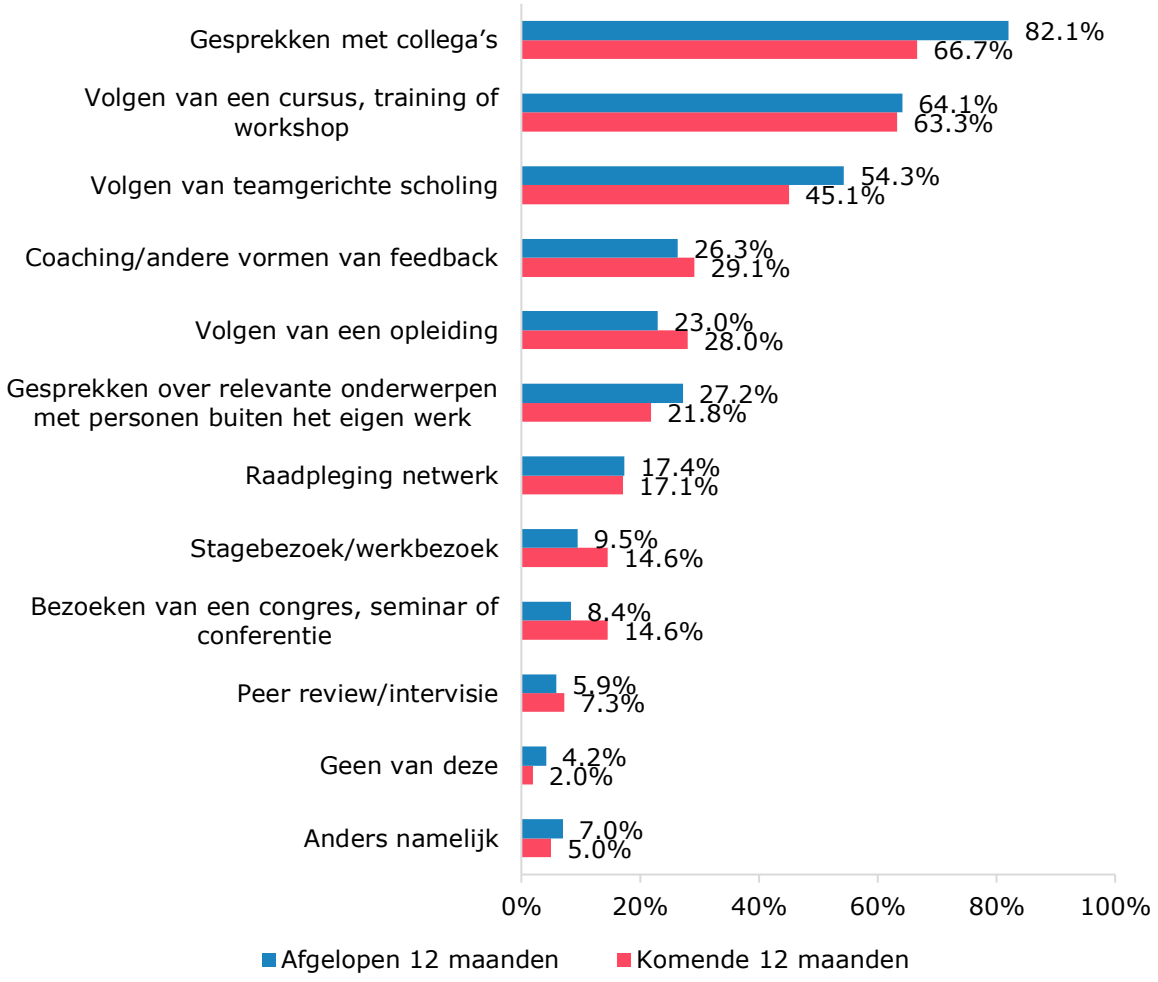
Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners kunnen zich door deelname aan professionaliseringsactiviteiten verder ontwikkelen. Een ruime meerderheid van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, circa 94 procent, geeft aan de afgelopen twaalf maanden ook daadwerkelijk aan een of meer professionaliseringsactiviteiten te hebben deelgenomen (zie Figuur 6.4). Gemiddeld nemen onderwijsassistenten deel aan drie activiteiten en lerarenondersteuners aan vier. Bijna 28 procent van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners geeft aan aan drie activiteiten te hebben deelgenomen, ruim een vijfde heeft aan vier activiteiten deelgenomen en bijna 12 procent aan vijf activiteiten. Slechts een beperkt aantal onderwijsassistenten en lerarenondersteuners heeft aan meer dan vijf activiteiten deelgenomen.

Het merendeel van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, circa 82 procent, heeft de afgelopen twaalf maanden informeel geleerd door gesprekken met collega's. Ook de komende maanden is informeel leren populair: bijna 67 procent geeft aan ook de komende maanden informeel te willen blijven leren door gesprekken met collega's. Daarnaast heeft zo'n 64 procent aan formeel te hebben geleerd door het volgen van een cursus, training of workshop. Een vergelijkbaar percentage wil hier de komende 12 maanden ook aan deelnemen. Ook teamgerichte scholing is met circa 54 procent

populair. Dit betekent dat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zowel aan formele als aan informele professionaliseringsactiviteiten deel (willen) nemen.

Het minst vaak nemen zij deel aan peer review en intervisie, bezoeken van een congres, seminar of conferentie en stage-/werkbezoek. Ook de komende periode wordt hier naar verhouding weinig waarde aan gehecht. Mogelijk hebben de coronamaatregelen ten tijde van deze verkenning enigszins invloed op deze resultaten. Daarnaast is het mogelijk dat er minder congressen/ seminars/ conferenties gericht zijn op onderwijsassistenten/ lerarenondersteuners. Een aantal onderwijsassistenten/ lerarenondersteuners, dat niet heeft deelgenomen aan professionaliseringsactiviteiten of hier niet aan wil deelnemen, geeft aan binnenkort met pensioen te gaan.

Figuur 6.4: Deelname aan professionaliseringsactiviteiten in afgelopen 12 maanden en komende 12 maanden (onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, n= 357) (meerdere antwoorden mogelijk)

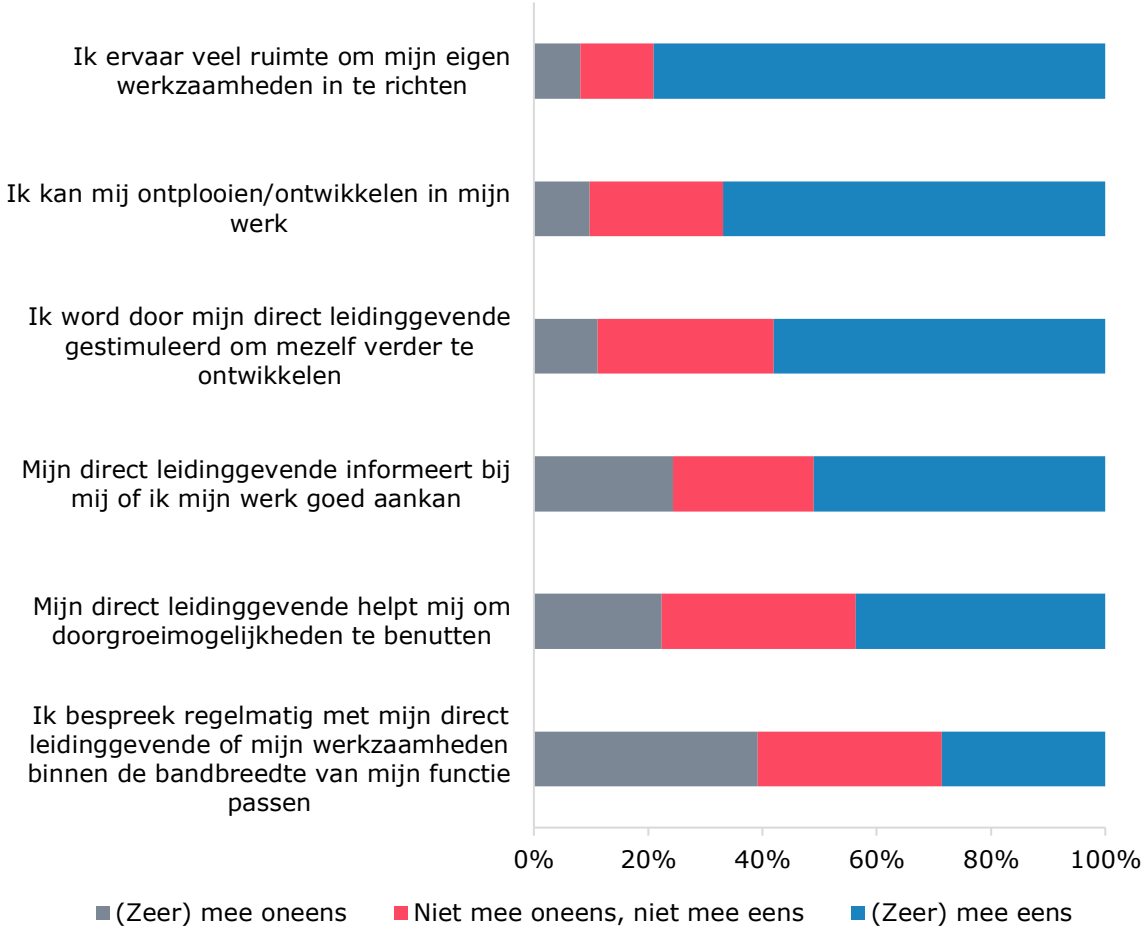


6.4 Ontwikkelingsmogelijkheden en -wensen

Ruim driekwart van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners ervaart ruimte om zijn of haar eigen werkzaamheden in te richten (zie Figuur 6.5). Ook geeft twee derde aan zich te kunnen ontwikkelen in het werk en wordt 58 procent door de direct leidinggevende gestimuleerd om dit te doen. Toch geeft ook nog circa 11 procent aan dat de direct leidinggevende hen niet stimuleert.

Bij bijna 44 procent van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners helpt de direct leidinggevende hen ook om daadwerkelijk doorgroeimogelijkheden te benutten. Op dit vlak ligt nog relatief veel ruimte voor verbetering: circa 22 procent geeft namelijk aan deze steun niet te ervaren. Ook geeft slechts circa de helft van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners aan dat de direct leidinggevende bij hen informeert of zij het werk goed aan kunnen. Bijna een kwart geeft aan dat hier niet naar geïnformeerd wordt. Slechts zo'n 29 procent bespreekt regelmatig met de leidinggevende of zijn of haar werkzaamheden binnen de bandbreedte van de functie passen, circa 39 procent geeft aan dat dit bij hen niet het geval is. Eerder zagen we al dat in formele gesprekken vaak stilgestaan wordt bij het takenpakket, maar los van dit gesprek lijkt dit gesprek (informeel) minder gevoerd te worden.

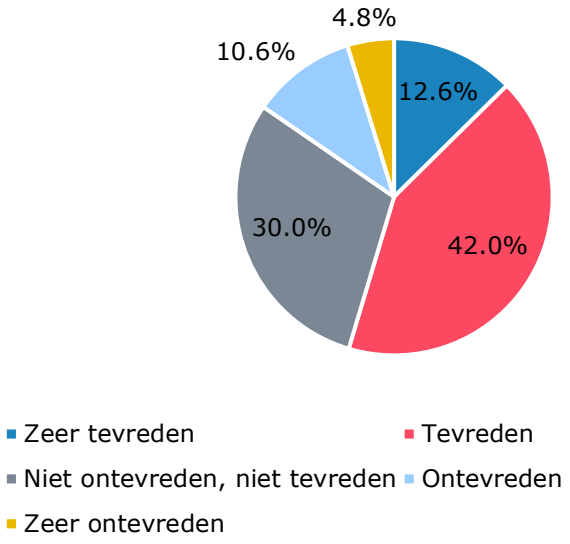
Figuur 6.5: Stellingen over ontwikkeling en loopbaan (onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, n= 357)



Meer dan helft tevreden over loopbaanontwikkelingsmogelijkheden

Bijna 55 procent van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners is (zeer) tevreden met de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden binnen de school (zie Figuur 6.6). Circa 15 procent geeft aan hier (zeer) ontevreden te zijn. Opvallend is dat dertig procent aangeeft niet ontevreden of tevreden te zijn over de mogelijkheden in de school.

Figuur 6.6: Tevredenheid over loopbaanmogelijkheden binnen de school (onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, n= 357)



De groep, die niet ontevreden of tevreden is over de mogelijkheden in de school, geeft relatief vaak aan weinig te weten over de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden binnen school om er goed te kunnen oordelen. Daarnaast geeft een aantal onderwijsassistenten en lerarenondersteuners ontevreden te zijn omdat er naar hun mening functies ontbreken in het functiegebouw. Twee onderwijsassistenten zeggen hierover:

> *"Mijn stichting heeft ervoor gekozen om alleen onderwijsassistent A en B en leerkrachtondersteuner A in het functiehuis op te nemen. Ze vonden de functiebeschrijvingen niet heel duidelijk. Ik vind het jammer dat ze niet alle functies in het functiehuis hebben opgenomen. Bij mij op school is er geen vraag naar leerkrachtondersteuner, daarvoor moet ik naar een andere school, dat wil ik niet. Ik heb het fijn op mijn werk, maar hierdoor kan ik niet naar een hogere functie."*

> *"Ik spreek niet vaak over doorgroeimogelijkheden, omdat het heel helder is wat er hier van mij verwacht wordt en waar deze organisatie behoefte aan heeft. Ik heb wel meer in mijn mars qua taken, maar onze school heeft daar geen vraag naar dus word ik niet zo ingezet en is mijn salaris daar ook naar. Ik zou prima onderwijsassistent C of leerkrachtondersteuner taken kunnen krijgen, maar op dit moment is de functie waar ik in zit (onderwijsassistent B) nodig op deze school."*

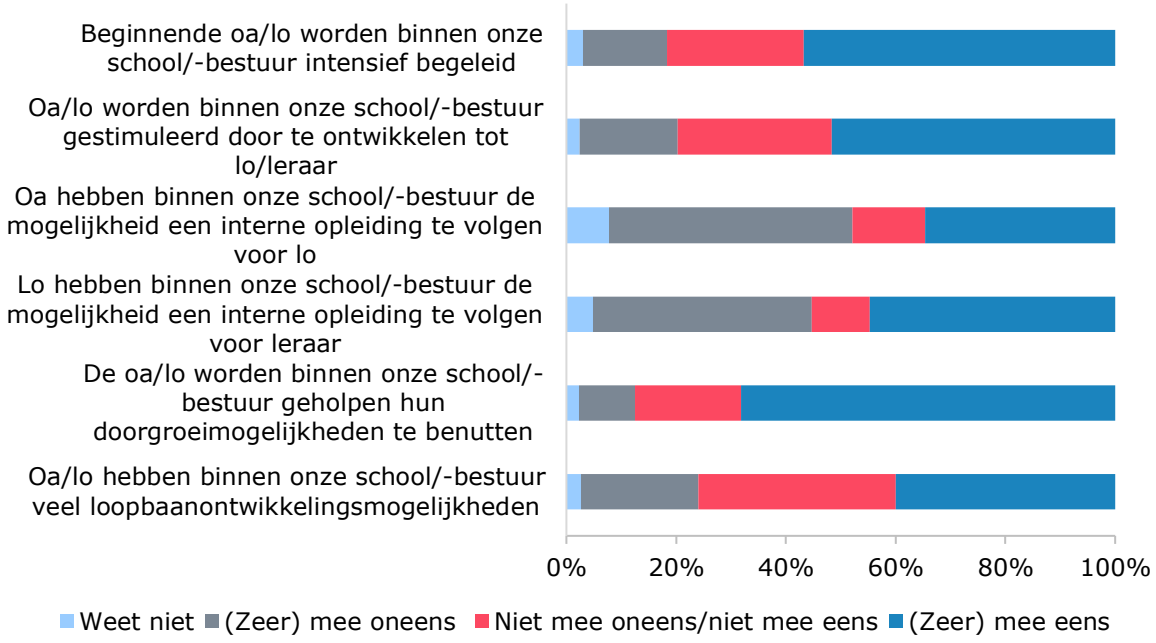
Deel oordeelt kritisch over ontwikkelmogelijkheden

Een deel van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners oordeelt kritisch over hun ontwikkelmogelijkheden in de school. Ook werkgevers oordelen wisselend over de mate waarin onderwijsassistenten en lerarenondersteuners gestimuleerd worden in hun ontwikkeling (zie Figuur 6.7). Zo geeft circa de helft van de bestuurders, directeuren en HRM-managers aan dat zij gestimuleerd worden zich door te ontwikkelen tot lerarenondersteuner of leraar. Werkgevers in de randstad geven vaker aan hen te stimuleren (circa 58 procent) dan werkgevers buiten de randstad (circa 51 procent).

Ongeveer twee derde van de werkgevers geeft ook aan dat zij geholpen worden om hun doorgroeimogelijkheden te benutten. Daarnaast geeft bijna 35 procent van de werkgevers aan mogelijkheden te bieden aan onderwijsassistenten om een interne opleiding te volgen voor lerarenondersteuner en heeft bijna 45 procent mogelijkheden voor lerarenondersteuners om een interne opleiding voor leraar te volgen. Een schoolbestuurder geeft bijvoorbeeld aan:

> *"We hebben dit jaar in samenwerking met andere besturen een opleiding ingekocht voor lerarenondersteuners. Het gaat om talentvolle onderwijsassistenten die naar verloop van tijd ook de pabo gaan doen. Een mooie tussenstap als in een keer naar de pabo een te grote stap is".*

Figuur 6.7: Loopbaanmogelijkheden en begeleiding (bestuurders, directeuren, HRM-managers, n= 566)



Toch wordt er in zijn geheel wisselend gekeken naar de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden. Twee vijfde van de werkgevers geeft aan dat er veel mogelijkheden zijn binnen de school of het bestuur, 36 procent oordeelt hier neutraal over en ongeveer een vijfde geeft aan dat er niet of nauwelijks loopbaanontwikkelingsmogelijkheden zijn voor deze doelgroep. Zo geeft een schoolbestuurder aan: "*Tot voor kort waren er nagenoeg geen doorgroeimogelijkheden voor onderwijsassistenten anders dan een pabo-opleiding te gaan volgen. Nu we de functie van lerarenondersteuner willen gaan inzetten biedt dit nieuwe perspectieven*". Een schoolbestuur dat veel mogelijkheden ziet, stelt aanvullend:

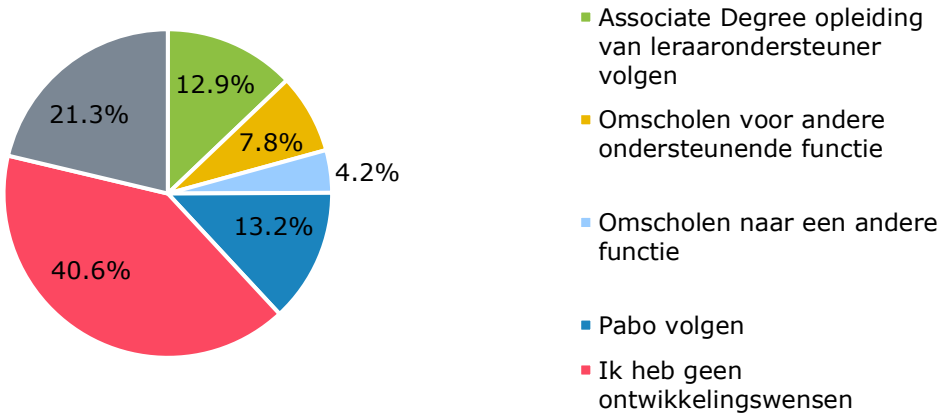
> *"Wij hebben vanaf 2015 een reeks van niveau 3 tot en met niveau 8. Daarnaast stimuleren we hen een zijinstroom of een doorstroomtraject te doen. Wij vinden het belangrijk dat ze dit doen samen met medewerkers uit het veld. Daarom*

organiseren we wel dat ze kunnen deelnemen, maar we leiden ze niet zelf op. Dat mag ook nog steeds niet in het SO. Dat is reuze irritant en dat maakt een deeltijd en een zij-instroomtraject extra moeizaam".

6.5 Doorstroom naar andere functie

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners met een ontwikkelwens, hebben met name interesse in de pabo (zie Figuur 6.8). Circa 13 procent wil de komende jaren hiermee starten. Eenzelfde aandeel onderwijsassistenten wil de komende jaren starten met de *Associate Degree* opleiding tot lerarenondersteuner. Ook geeft bijna acht procent aan zich te willen omscholen in de richting van een andere ondersteunende functie en wil circa vier procent zich omscholen naar een andere functie. Een kleine minderheid van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, circa 41 procent, heeft niet de behoefte de komende periode door te stromen naar een andere functie en/of hier een opleiding voor volgen. Tot slot geeft een vijfde van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners aan een andere ontwikkelwens te hebben.

Figuur 6.8: Ontwikkelwens voor de komende jaren (onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, n= 357[20])



6.5 Ondersteuningsbehoefte

Tot slot is aan onderwijsassistenten en lerarenondersteuners gevraagd welke (ondersteunings)behoefte zij hebben als het gaat om hun ontwikkeling. Hier antwoordt een groot deel op behoefte te hebben aan meer (in)formele gesprekken met de direct leidinggevende. In deze gesprekken willen zij graag meer aandacht besteden aan de ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden binnen de organisatie, bijvoorbeeld over de stappen die onderwijsassistenten en lerarenondersteuners moeten zetten om door te groeien. Zo zegt een onderwijsassistent: *"Het is mij niet duidelijk wat precies het verschil is tussen schaal 5 en 6 qua werkzaamheden. En wat wij als onderwijsassistent kunnen doen met onze ambitie om in schaal 6 of 7 te belanden"*. Dit lijkt samen te hangen met de bevinding dat een deel van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners niet weten welke ontwikkelingsmogelijkheden er binnen de school/het schoolbestuur zijn.

[20] *De antwoordoptie "Associate Degree opleiding van lerarenondersteuner volgen" is alleen aan onderwijsassistenten voorgelegd.*

Ook geeft een deel van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners aan behoefte te hebben aan meer contacten/overleggen met collega's, bijvoorbeeld om casussen en de taakverdeling te bespreken. Zo zegt een onderwijsassistent: *"Iemand om mee te sparren over het werk en iemand die meekijkt als er bijvoorbeeld geen voortgang is bij een leerling."* Verder geeft een deel aan behoefte te hebben aan feedback op hun werkzaamheden van collega's, zodat ze zich verder kunnen ontwikkelen.

7. Conclusie en aanbevelingen

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zijn de afgelopen jaren een steeds belangrijkere rol gaan spelen op scholen. Scholen zetten hen in de dagelijkse praktijk echter op verschillende manieren in. Meer kennis over een duurzame inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het primair onderwijs is daardoor gewenst. Om meer kennis over dit onderwerp op te doen heeft het Arbeidsmarktplatform PO een verkenning uitgevoerd naar de inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het primair onderwijs. In dit hoofdstuk vindt u de belangrijkste uitkomsten van deze verkenning inclusief enkele aanbevelingen voor vervolgactiviteiten.

7.1 Conclusie

Hoe worden onderwijsassistenten en lerarenondersteuners ingezet in het primair onderwijs en hoe willen scholen hen de komende jaren inzetten?
Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners houden zich vooral bezig met de ondersteuning en (extra) begeleiding van leerlingen, al dan niet met een achterstand (respectievelijk 96 en 92 procent). Ook worden onderwijsassistenten en lerarenondersteuners vaak ingezet bij het signaleren van problemen bij leerlingen, die zij vervolgens bespreken met de leraar (circa 80 procent).

Circa 44 procent van de werkgevers wil in de nabije toekomst *meer* onderwijsassistenten inzetten, en nog eens circa 32 procent geeft aan meer lerarenondersteuners in te willen zetten. Een aanzienlijke groep geeft echter aan dit nog niet te weten. Circa 13 procent van de werkgevers wil zeker niet meer onderwijsassistenten inzetten en circa 15 procent niet meer lerarenondersteuners. Slechts een beperkt deel van de werkgevers wil onderwijsassistenten en lerarenondersteuners de komende periode *anders* gaan inzetten dan zij op dit moment doen. Circa een op de vijf werkgevers geeft dit aan, terwijl 45 procent de huidige manier van inzetten wil continueren. Werkgevers die veranderingen voor zich zien, willen onderwijsassistenten en lerarenondersteuners meer betrekken bij onderwijsontwikkelingen, het onderwijs anders organiseren en hen vaker in de klas inzetten, in plaats van daarbuiten.

Is er een discrepantie tussen de functiebeschrijvingen van onderwijsassistenten/ lerarenondersteuners en hun feitelijke inzet?
Een kleine meerderheid van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, circa 57 procent, geeft aan taken uit te voeren die buiten hun functieomschrijving vallen. Bij de werkgevers geeft circa 18 procent aan dat er op instelling situaties zijn waar de feitelijke taken van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners afwijken van het functieprofiel.

Zowel werkgevers als onderwijsassistenten en lerarenondersteuners geven aan dat onderwijsassistenten/lerarenondersteuners met name incidenteel invallen voor de klas, in gevallen van nood en wanneer er geen bevoegde leraar beschikbaar is.

Hoe en in welke mate heeft de coronapandemie invloed op de werkzaamheden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners?
Slechts vijftien procent van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners geeft aan dat hun werkzaamheden blijvend zijn veranderd door de coronacrisis. Ook bestuurders, directeuren en HRM-verantwoordelijken hebben niet het idee dat de werkzaamheden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners blijvend veranderen door de coronapandemie. Dit betekent niet dat zij op dit moment geen gevolgen ervaren: zo geeft een deel aan dat zij door de coronapandemie vaker voor de klas staan door uitval van collega's. Dit beeld wordt herkend door de werkgevers. Ook zij geven aan dat, door krapte op de arbeidsmarkt en de coronapandemie, er vaker spanning is op de scheidslijn tussen wat formeel mag worden verwacht van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners en de behoeftes van scholen.

Wel verwachten drie op de tien werkgevers dat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, als gevolg van de ervaringen die zijn opgedaan tijdens de coronapandemie, de komende jaren andere kennis en/of vaardigheden nodig zullen hebben in hun werk. Zij willen bijvoorbeeld meer nadruk leggen op digitale geletterdheid en ICT-vaardigheden.

Hoe staat het met de tevredenheid van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners?
Een overgrote meerderheid van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners is (zeer) tevreden over hun takenpakket, de samenwerking met collega's en de verdeling van taken met de leraar/leraren. Ook is volgens een ruime meerderheid duidelijk hoe de taken zijn verdeeld. Er is wel onvrede over de waardering die onderwijsassistenten en lerarenondersteuners krijgen voor de extra taken die zij uitvoeren, vooral als het gaat om hun financiële compensatie. Ook werkgevers zijn overall (zeer) tevreden over de inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners binnen hun school/-bestuur en de samenwerking tussen onderwijsassistenten en lerarenondersteuners enerzijds en leraren anderzijds.

Hoe verloopt de invoering van het nieuwe functiebouwwerk op scholen?
Bijna drie vijfde van de werkgevers geeft aan dat de functies voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners binnen hun school/schoolbestuur zijn herzien en dat er nieuwe functiebeschrijvingen zijn ingevoerd. Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners geven aanzienlijk minder vaak aan dat op hun instelling functiebeschrijvingen zijn herzien: bijna 29 procent geeft aan dat op hun school sprake is van een herziening en implementatie van nieuwe functiebeschrijvingen. Het is de vraag hoe dit verschil ontstaat, maar wel valt op dat een groot deel van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners aangeeft niet op de hoogte te zijn over de (beslissing over) herziening en actualisering.

Circa 17 procent van de werkgevers laat weten knelpunten te hebben ervaren bij de invoering van de geactualiseerde functieomschrijvingen. Zij geven aan met name moeite te hebben met het inschalen van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. Ook onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zien op dit vlak ruimte voor verbetering. Circa een op de vijf is (zeer) ontevreden over de mate waarin de (nieuwe) functieomschrijving aansluit bij hun dagelijkse werkzaamheden, en eenzelfde deel is ontevreden over de onderbouwing van de (nieuwe) indeling door de werkgever. Onvrede is er verder over de waardering in de organisatie voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, onder meer wat betreft hun salariëring.

Hoe staat het met de loopbaan- en professionele ontwikkeling van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners? En hoe willen onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zich de komende jaren ontwikkeling?

Nagenoeg alle onderwijsassistenten en lerarenondersteuners voelen zich voldoende bekwaam voor het uitvoeren van hun functie (94 procent). Ook geeft een groot deel van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners aan de afgelopen twaalf maanden deelgenomen te hebben aan een of meer professionaliseringsactiviteiten. Dit zijn zowel informele als formele professionaliseringsactiviteiten. Zo geeft circa 82 procent van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners aan informeel geleerd te hebben door gesprekken met collega's. Ook de komende maanden is informeel leren populair: bijna 67 procent geeft aan ook de komende maanden informeel te willen blijven leren door gesprekken met collega's.

Een meerderheid van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, circa 66 procent, ervaart voldoende ruimte voor persoonlijke ontwikkeling in het werk. Een iets kleiner deel, 58 procent, wordt ook door de direct leidinggevende gestimuleerd om dit te doen. Ook werkgevers oordelen wisselend over de mate waarin onderwijsassistenten en lerarenondersteuners gestimuleerd worden in hun ontwikkeling. Circa de helft geeft aan dat zij deze groep stimuleren om zich verder te ontwikkelen, bijvoorbeeld tot lerarenondersteuner of leraar.

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners kijken wisselend aan tegen hun ontwikkelingsmogelijkheden binnen de school: bijna 55 procent is hier (zeer) tevreden over. Onder werkgevers zien we dat twee vijfde aangeeft dat er veel mogelijkheden zijn voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners binnen de school of het schoolbestuur. Tegelijkertijd zien we dat een deel van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners wel de ambitie heeft om door te stromen naar een andere functie. Met name de pabo is populair: circa 13 procent wil de komende jaren starten met de pabo. Zo'n vier op de tien onderwijsassistenten en lerarenondersteuners heeft niet de behoefte de komende periode door te stromen naar een andere functie en/of hier een opleiding voor te volgen.

7.2 Aanbevelingen

Op basis van de resultaten van deze verkenning kunnen de volgende aanbevelingen gedaan worden voor beleid en vervolgactiviteiten:

1. Visie op inzet
Ontwikkel een visie op de inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. Werkgevers zetten onderwijsassistenten en lerarenondersteuners op dit moment vooral in om leraren te ontlasten. Mogelijk heeft dit te maken met de inzet van de Werkdrukmiddelen in de sector. Dit roept de vraag op in hoeverre de inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners structureel is en in hoeverre er bij de inzet op dit moment wordt geredeneerd vanuit de toegevoegde waarde van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners voor de school en haar leerlingen. Het is aan te bevelen hier in de school het gesprek over te voeren en te kijken hoe leraren en onderwijsassistenten/lerarenondersteuners elkaar kunnen aanvullen. Met name over de functie van lerarenondersteuner lijkt in de sector nog relatief veel onbekendheid te zijn.

2. Besteed aandacht aan taken buiten functieprofiel
De scheidslijn tussen de functiebeschrijving van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners en de dagelijkse praktijk op scholen is weerbarstig. Onder meer als gevolg van het lerarentekort voeren onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in sommige gevallen taken uit die buiten hun functiebeschrijving vallen. Als onderwijsassistenten en lerarenondersteuners verantwoordelijkheden toebedeeld krijgen die passen bij een ander functieprofiel, ontvangen zij daar lang niet altijd passende waardering voor. Dit aspect verdient, samen met de vraag in hoeverre onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zich bekwaam en prettig voelen om deze taken uit te voeren, aandacht.

3. Kijk goed naar de scheidslijn tussen functieprofielen
Uit deze verkenning blijkt dat de scheidslijn tussen de diverse functiebeschrijvingen voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners door een deel van de werkgevers en werknemers onduidelijk gevonden wordt. De verschillen tussen de functieprofielen zijn vaak subtiel, en er wordt in de keuze voor bepaalde functies vaak beredeneerd vanuit de behoeftes van de school. Meer informatie en voorbeelden over het onderscheid tussen de functieprofielen kan hier mogelijk bij helpen.

4. Besteed voldoende aandacht aan de dialoog met personeel
Formele gesprekken hebben op sommige scholen nog een te vrijblijvend karakter. Er worden bijvoorbeeld niet in alle gevallen concrete afspraken gemaakt. Een deel van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners geeft in deze verkenning ook het signaal af meer behoefte te hebben aan (in)formele gesprekken met de leidinggevende. Het is daarom aan te bevelen meer aandacht te besteden aan de dialoog met onderwijsassistenten en lerarenondersteuners.

Het is ook aan te bevelen om in deze gesprekken meer aandacht te besteden aan ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden. Uit eerder onderzoek weten we dat de

vaardigheden en houding van leidinggevenden een grote invloed hebben op de inzetbaarheid van onderwijspersoneel in de eigen organisatie, en hetzelfde geldt voor hun leer-en ontwikkelmogelijkheden[21]. Deze conclusie pleit ervoor dat leidinggevenden het gesprek met onderwijsassistenten en lerarenondersteuners over hun loopbaan en persoonlijke ontwikkeling meer structureel voeren en inbedden in de organisatie.

[21] *CAOP, MOOZ en CentERdata (2021). Vitaal naar pensioen. Ministerie van OCW: Den Haag.*

8. Bijlagen

8.1 Respons onderwijsassistenten en lerarenondersteuners

Tabel 1: Functieverdeling (n= 357)

	Aantal	Percentage
Onderwijsassistent A (schaal 4)	178	49,9%
Onderwijsassistent B (schaal 5)	63	17,6%
Onderwijsassistent C (schaal 6)	55	15,4%
Lerarenondersteuner A (schaal 7)	51	14,3%
Lerarenondersteuner B (schaal 8)	10	2,8%

Tabel 2: Geslacht (n= 357)

	Aantal	Percentage
Man	15	4,2%
Vrouw	338	94,7%
Wil ik liever niet zeggen	4	1,1%

Tabel 3: Leeftijd (n= 357)

	Aantal	Percentage
Jonger dan 25 jaar	36	10,1%
25-34 jaar	81	22,7%
35-44 jaar	61	17,1%
45-54 jaar	86	24,1%
55 jaar en ouder	92	25,8%
Geen antwoord	1	0,3%

Tabel 4: Soort dienstverband (n= 357)

	Aantal	Percentage
Vaste aanstelling	323	90,5%
Tijdelijke aanstelling met uitzicht op vast	21	5,9%
Tijdelijke aanstelling zonder uitzicht op vast	11	3,1%
Gedetacheerd	2	0,6%

Tabel 5: Aanstellingsomvang (n= 357)

	Aantal	Percentage
Minder dan 17 uur	54	15,1%
17-24 uur	143	40,1%
25-32 uur	86	24,1%
32 uur of meer	74	20,7%

Tabel 6: Provincie (n= 357)

	Aantal	Percentage
Brabant	50	14,0%
Drenthe	11	3,1%
Flevoland	5	1,4%
Friesland	7	2,0%
Gelderland	52	14,6%
Groningen	14	3,9%
Limburg	24	6,7%
Noord-Holland	75	21,0%
Overijssel	29	8,1%
Utrecht	12	3,4%
Zeeland	10	2,8%
Zuid-Holland	68	19,0%

8.2 Respons bestuurders, directeuren, HRM-manager

Tabel 1: Functieverdeling (n= 566)

	Aantal	Percentage
Bestuurder	68	12,0%
Schoolleider	441	77,9%
HRM-manager	57	10,1%

Tabel 2: Jaarstofklassensysteem (n= 566)

	Aantal	Percentage
Ja	469	82,9%
Nee	97	17,1%

Tabel 3: Onderwijstype (n= 566)

	Aantal	Percentage
Basisonderwijs	525	90,7%
Speciaal onderwijs	29	5,0%
(Voortgezet) speciaal onderwijs	25	4,3%

Tabel 4: Provincie (n= 566)

	Aantal	Percentage
Brabant	61	10,8%
Drenthe	13	2,3%
Flevoland	15	2,7%
Friesland	39	6,9%
Gelderland	82	14,5%
Groningen	22	3,9%
Limburg	31	5,5%
Noord-Holland	81	14,3%
Overijssel	56	9,9%
Utrecht	32	5,7%
Zeeland	17	3,0%
Zuid-Holland	117	20,7%

Contact

Postadres
Postbus 556
2501 CN Den Haag

Bezoekadres
Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag

T 070 376 57 70

www.arbeidsmarktplatformpo.nl
info@arbeidsmarktplatformpo.nl