

De inzet en loopbaanpaden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners

Een verkenning van
het Arbeidsmarktplatform PO

Arbeidsmarktplatform PO. Van en voor werkgevers en werknemers





De inzet en loopbaanpaden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners

Een verkenning van het Arbeidsmarktplatform PO

Nynke van Miltenburg
Sifra van Zijtveld
Robin Wisse
Devorah van den Berg

januari 2023

© Arbeidsmarktplatform PO

Inhoudsopgave

	Samenvatting, conclusie en aanbevelingen	3
	Samenvatting en conclusie	3
	Aanbevelingen voor schoolorganisaties	6
	Aanbevelingen voor sociale partners	7
1.	Inleiding	9
	1.1 Aanleiding	9
	1.2 Doel	10
	1.3 Leeswijzer	10
2.	Onderzoeksmethoden	11
	2.1 Verkennende interviews	11
	2.2 Vragenlijstonderzoek	11
	2.3 Groepsgesprekken	12
3.	Opleiding en professionele achtergrond	13
	3.1 Werkervaring	13
	3.2 Opleiding	14
	3.3 Tweede baan	15
	3.4 Gebruik van werkervaring buiten de sector	16
4.	Bijdrage aan het onderwijs	18
	4.1 Eerder onderzoek naar de inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners	18
	4.2 Bijdrage aan het onderwijs	19
	4.3 Toegevoegde waarde voor het onderwijs	22
	4.4 Relatie tot de leraar	24
	4.5 Ondersteuners: een blijvende groep in het primair onderwijs?	26
5.	Loopbaanperspectieven	29
	5.1 Eerder onderzoek naar professionele ontwikkeling van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners	29
	5.2 Van beginner naar expert	29
	5.3 Switch van school en expertise	31
	5.4 Naar een flexibele loopbaan	36
	5.5 Andere taken en rollen	36
	5.6 Groei naar leiderschap	40
	5.7 Bereik vergroten	42
	5.8 Voorwaarden en drempels	44

Samenvatting, conclusie en aanbevelingen

Samenvatting en conclusie

In deze verkenning onderzoeken we de achtergrond, inzet, toegevoegde waarde en loopbaanmogelijkheden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het primair onderwijs. We beginnen met een samenvatting en conclusie van het onderzoek. Hieruit volgen aanbevelingen voor schoolorganisaties en sociale partners.

Aanleiding en onderzoeksvragen

Tussen 2017 en 2021 is het aantal onderwijsondersteuners in het primair onderwijs met 50 procent toegenomen, mede dankzij (tijdelijke) subsidies zoals de werkdrukkiddelen en het Nationaal Programma Onderwijs. Hiermee verandert de samenstelling van het onderwijspersoneel. Het is daarom belangrijk om beter te begrijpen hoe onderwijsassistenten en lerarenondersteuners vanuit hun rol bijdragen aan het onderwijs en in hoeverre ruimte bestaat om nog beter gebruik te maken van hun capaciteiten. Ook rijst de vraag hoe het langetermijnperspectief van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners eruitziet en welke loopbaanmogelijkheden voor hen bestaan binnen de sector. Daarmee komen we tot de volgende onderzoeksvragen:

- Wat is de achtergrond van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners qua opleiding en werkervaring?
- Op welke manier dragen onderwijsassistenten en lerarenondersteuners bij aan het onderwijs volgens henzelf, leraren en schoolleiders?
- Welke loopbaanmogelijkheden bestaan er voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners binnen schoolorganisaties, volgens henzelf en volgens schoolleiders?
- Welke ontwikkel- en loopbaanbehoeften hebben onderwijsassistenten en lerarenondersteuners en wat hebben ze nodig om hun loopbaanbehoefte te realiseren? Welke belemmeringen ervaren ze bij hun loopbaanontwikkeling?

Methode

Deze verkenning maakt gebruik van een mix van kwantitatieve en kwalitatieve methoden:

- Interviews met ondersteuners, schoolleiders en een leraar.
- Een vragenlijstonderzoek onder onderwijsassistenten, lerarenondersteuners, schoolleiders en leraren, waarbij de respons onder onderwijsassistenten hoog genoeg is om representatieve uitspraken te doen over de beroepsgroep.
- Groeps gesprekken met onderwijsassistenten en lerarenondersteuners.

Ook inventariseerden we de bestaande literatuur op het gebied van inzet en loopbaanpaden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners.

Wat is de achtergrond van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners qua opleiding en werkervaring?

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners hebben vaak langjarige werkervaring, zowel binnen als buiten de sector. Zeventig procent van de respondenten heeft ervaring buiten het po. We vinden geen aanwijzingen dat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in hogere functieschalen meer werkervaring hebben dan diezelfde groepen in lagere schalen. Ook respondenten in de lagere functieschalen hebben vaak meer dan tien jaar werkervaring. In die zin zijn het dus geen startersfuncties waar mensen snel uit doorgroeien naar een andere functie binnen de sector. Dit benadrukt het belang van mogelijkheden om te ontplooiën en professioneel te ontwikkelen binnen ondersteunende functies.

De achtergronden van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zijn zeer divers qua sectoren waarin ze gewerkt hebben en de opleidingen die ze hebben gevolgd. Slechts de helft van de bevroegde onderwijsassistenten en 39 procent van de lerarenondersteuners hebben de opleiding tot onderwijsassistent respectievelijk leraarondersteuner gevolgd. De meesten werkten in de kinderopvang of zorg. Zo'n 10 procent is leraar geweest. Ze deden een stap terug omdat ze minder verantwoordelijkheden en werkdruk wilden. Een klein deel van de deelnemende onderwijsassistenten en lerarenondersteuners heeft een tweede baan, vaak in een andere sector dan onderwijs, opvang of zorg. Een deel van hen zou hun contract in het primair onderwijs willen uitbreiden.

Vanuit opvang en zorg nemen veel onderwijsassistenten en lerarenondersteuners lange en diverse ervaring mee naar de sector. Hiermee hebben ze wellicht andere inhoudelijke kennis, waardoor ze leerlingen op een andere manier zien dan de leraar en beschikken zij mogelijk over andere, aanvullende vaardigheden. Vanuit andere sectoren bezitten ze mogelijk vaardigheden die schaars zijn in het po. Een meerderheid van de schoolleiders vinden dat ze goed gebruikmaken van de ervaring die onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in andere sectoren hebben opgedaan. Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners die zelf ervaring hebben in een andere sector, zijn het hier niet altijd mee eens. Mogelijk is hier dus ruimte voor verbetering.

Op welke manier dragen onderwijsassistenten en lerarenondersteuners bij aan het onderwijs volgens henzelf, leraren en schoolleiders?

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners worden in de eerste plaats ingezet om leerlingen individuele begeleiding of maatwerk te kunnen bieden. Daarnaast ondersteunen ze bij lesgevende en organisatorische taken en vangen ze leerlingen op wanneer de leraar afwezig is. Lerarenondersteuners verzorgen vaak delen van het onderwijs.

Dankzij onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zijn er extra handen in de klas. Dit stelt de school in staat om maatwerk te bieden en om te gaan met niveauverschillen in de klas. Bovendien is de expertise of affiniteit van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners soms complementair aan die van de leraar en kunnen ze elkaar aanvullen, bijvoorbeeld in het muziek- of techniekonderwijs. Verder ziet de onderwijsassistent of lerarenondersteuner de leerlingen in een andere setting dan de leraar. Daardoor vangen ze soms andere signalen op of worden eerder door leerlingen in vertrouwen genomen. Leraren geven aan dat hun werkdruk lager wordt dankzij de inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. Een minderheid van de leraren ervaart echter een lagere administratielast of meer tijd voor professionalisering door de ondersteuning.

Uit Brits onderzoek blijkt dat de kwaliteit van instructie gegeven door onderwijsassistenten lager is dan die van onderwijs dat de leraar verzorgt. Toch hebben schoolleiders uit het onderzoek soms

liever dat onderwijsassistenten of lerarenondersteuners een (tijdelijk) uitgevallen leraar vervangen dan een invallende leraar van buiten, omdat eigen personeel de school en de leerlingen al kent, vooral bij leerlingen met een zorgvraag.

Opvallend is dat onderwijsassistenten en (met name) lerarenondersteuners voor zichzelf een bredere inzet zien dan leraren en schoolleiders. Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners vinden bijvoorbeeld vaker dat ze als sparringpartner voor de leraar dienen en dat ze bij inhoudelijke taken ondersteunen, terwijl leraren en schoolleiders dit niet altijd zo zien. Mogelijk kunnen leraren en schoolleiders dus nog beter gebruik maken van ondersteuners, ook bij meer inhoudelijke taken. Aan de andere kant roept het de vraag op in hoeverre onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zelf een realistisch beeld hebben van hun rol. Het regulier onderwijs kan leren van het speciaal onderwijs en van anders georganiseerde scholen, waar onderwijsassistenten en lerarenondersteuners al breder worden ingezet bijvoorbeeld bij de voorbereiding van het onderwijs. Leraren in het speciaal onderwijs zijn al langer gewend om te werken met onderwijsondersteuners en ketenpartners.

Het takenpakket van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners verschilt sterk per persoon en per school. Ook worden ze vaak ingezet voor ad hoc taken en taken buiten de functie waarvoor ze zijn ingeschaald, zoals onderwijsontwikkeling of lesgeven. Vaak worden onderwijsassistenten en lerarenondersteuners niet extra betaald voor taken boven hun functieschaal. Dit leidt tot onvrede. Bovendien hebben ze geen “recht” op de taken die ze boven hun functieomschrijving uitvoeren, ook al doen ze deze taken al lang en met plezier of krijgen ze positieve feedback van hun leidinggevende en collega’s. Deels gaat het bovendien om taken die bij een leraar of specialist horen te liggen, of waarvoor ondersteuners aanvullende opleiding nodig hebben. Dit maakt de positie van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners binnen de school kwetsbaar. Als ze bijvoorbeeld een nieuwe leidinggevende krijgen, kan deze hun takenpakket terugbrengen tot hun functieomschrijving.

Een ruime meerderheid (89 procent) van de deelnemende onderwijsassistenten en lerarenondersteuners heeft een vast contract. Schoolleiders verwachten dat het aantal ondersteuners in hun school de komende vijf jaar zal groeien.

Welke loopbaanmogelijkheden bestaan er voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners binnen schoolorganisaties, volgens henzelf en volgens schoolleiders?

Voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners lijkt een breed scala aan loopbaanmogelijkheden te bestaan:

- Beter worden of groeien in de huidige functie, bijvoorbeeld om beter met neurodiverse leerlingen om te leren gaan. Volgens schoolleiders bestaat deze mogelijkheid met name voor onderwijsassistenten.
- Switchen van school, bijvoorbeeld naar een school met een ander onderwijsconcept.
- Switchen van expertise, bijvoorbeeld specialisatie in een bepaald type leerling, in onderwijsondersteunende zaken of in een deelgebied van het onderwijs.
- Nieuwe taken en rollen vervullen, zoals een verbreding van het takenpakket, organisatorische coördinerende rollen en (met name lerarenondersteuners) bijdragen aan het ontwikkelen van lesmateriaal.
- Doorgroeien naar een hogere functie in het onderwijs, zoals lerarenondersteuner of leraar.

Een aantal loopbaanpaden is volgens deelnemende schoolleiders doorgaans niet mogelijk voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, met name:

- Inhoudelijke coördinerende rollen of coördinatie van het onderwijsondersteunend personeel.

- Leidinggevende taken.
- Overkoepelende taken in de onderwijsorganisatie of in de regio.

Opvallend is dat schoolleiders meer loopbaanmogelijkheden in hun organisatie zien voor onderwijsassistenten dan de onderwijsassistenten zelf. Dit komt overeen met eerder onderzoek waaruit bleek dat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners vaak niet op de hoogte zijn van het professionaliseringsaanbod in hun organisatie en de bijhorende loopbaanmogelijkheden.

Welke ontwikkel- en loopbaanbehoeften hebben onderwijsassistenten en lerarenondersteuners en wat hebben ze nodig om hun loopbaanbehoefte te realiseren? Welke belemmeringen ervaren ze bij hun loopbaanontwikkeling?

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners willen met name groeien in hun huidige functie. Ook hebben ze behoefte aan specialisatie, vooral in een bepaald type leerling of onderwijs. Er is minder animo voor specialisatie in onderwijsondersteunende zaken. Daarnaast willen ze vaak lesmethoden ontwikkelen en meer diversiteit in hun takenpakket aanbrengen. We zagen hierboven al dat deze loopbaanpaden vaak mogelijk zijn.

Er is minder animo onder onderwijsassistenten en lerarenondersteuners voor leidinggevende taken of overkoepelende taken in de organisatie of regio, wat vaak ook niet mogelijk is. De meerderheid blijft bovendien graag in hun huidige functie en op hun huidige school. Ongeveer een op de tien wil de pabo volgen. Dit is een laag aandeel in vergelijking met eerder onderzoek.

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners willen graag professionaliseren, maar geven aan dat ze hun ontwikkeling vaak niet terugvertaald zien in hun salariering. Als belangrijkste voorwaarde voor het realiseren van hun loopbaanbehoeften geven zij dan ook aan dat ze de mogelijkheid moeten hebben om meer te gaan verdienen als zij zich ontwikkelen. Hogere salarisschalen voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners worden niet altijd aangeboden. Ook hebben ze behoefte aan voldoende middelen en tijd voor professionalisering. Hoewel een subsidie voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners voor de pabo beschikbaar is, is een vierjarige pabo-opleiding voor velen een te grote drempel. Meer mogelijkheden voor erkenning van verworven competenties zou hen kunnen helpen de stap naar het leraarschap te zetten.

Aanbevelingen voor schoolorganisaties

Naar aanleiding van het onderzoek komen we tot een aantal aanbevelingen voor zowel onderwijsorganisaties als sociale partners. We beginnen met de aanbevelingen voor schoolbestuurders en schoolleiders.

Identificeer loopbaanmogelijkheden binnen de eigen organisatie en school

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zijn niet alleen een extra paar handen, maar hebben ook behoefte aan een eigen loopbaan binnen hun functie. Hoewel er mogelijkheden zijn om verticaal te ontwikkelen naar leraarschap, hebben veel onderwijsassistenten en lerarenondersteuners bewust voor hun functie gekozen en willen ze zich vooral horizontaal kunnen ontwikkelen. Hier lijken ook legio mogelijkheden voor te bestaan, maar onderwijsassistenten missen binnen hun onderwijsorganisatie vaak een passend professionaliseringsaanbod. Tegelijkertijd lijken ze niet altijd van op de hoogte te zijn van de loopbaanmogelijkheden die voor hun functie bestaan. Een helder overzicht van loopbaanmogelijkheden onderwijsassistenten en lerarenondersteuners kan inspireren om door te groeien. Ontwikkel strategisch personeelsbeleid over hoe de expertises en specialismen van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners optimaal kunnen worden ontwikkeld en benut

voor de school. Stel hierbij duidelijke voorwaarden en procedures op voor hen om in aanmerking te komen voor een hogere trede en/of schaal. Randvoorwaarden zijn dat ze de tijd en ruimte voor professionalisering krijgen en dat hun ontwikkeling zich vertaalt in een bijpassend salaris.

Maak duidelijke afspraken over de taken

Veel onderwijsassistenten en lerarenondersteuners voeren structureel taken en rollen uit die niet bij hun functieschaal horen. Deels gaat het om taken die bij een leraar of (zorg)specialist zouden moeten liggen of waarvoor onderwijsassistenten of lerarenondersteuners aanvullend zouden moeten worden opgeleid. Dit heeft mogelijk negatieve consequenties voor de kwaliteit van het onderwijs, wekt valse verwachtingen bij ondersteuners die deze taken graag uitvoeren en leidt tot conflicten rondom beloning. Het is daarom belangrijk dat de schoolleiders met onderwijsassistenten en lerarenondersteuners samen het takenpakket vormgeven en eerlijk zijn over de functieschaal die bij het takenpakket hoort. Hoewel het wettelijk niet de bedoeling is, maak met de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners afspraken over bijhorende salaris, wanneer ze tijdelijk als vervanging van de leraar worden ingezet.

Ga in gesprek met leraren, onderwijsassistenten en lerarenondersteuners over de onderwijsdoelen waarvoor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners kunnen worden ingezet

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners vinden zelf dat zij voor meer doelen worden ingezet dan schoolleiders en (met name) leraren. Ook vinden onderwijsassistenten en lerarenondersteuners met ervaring in andere sectoren vaak dat er meer van hun ervaring gebruik kan worden gemaakt. Mogelijk zijn leraren en schoolleiders niet altijd op de hoogte van wat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners kunnen bijdragen aan het onderwijs en blijft hun potentieel deels onbenut, met name in de voorbereiding en verzorging van het onderwijs. Aan de andere kant is het ook belangrijk dat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zelf een realistisch beeld hebben van hun inzet. Een gedeelde visie waar zowel schoolleider als leraren en ondersteuners zich in kunnen vinden kan hier duidelijkheid in brengen.

Aanbevelingen voor sociale partners

Naast aanbevelingen op organisatieniveau, volgen uit de resultaten de volgende aanbevelingen voor sociale partners.

Stel schoolorganisaties in staat om hogere salarisschalen voor onderwijsondersteunend personeel aan te bieden

Veel onderwijsassistenten en lerarenondersteuners die wij gesproken hebben, worden in hun professionele ontwikkeling belemmerd door de functies die op hun school voor ondersteunend personeel worden aangeboden. Ze zitten bijvoorbeeld in functieschaal 4 terwijl hun takenpakket duidt op schaal 5 of 6 (voorbeeldfunctie Onderwijsassistent B/C), of zitten aan het einde van hun schaal en willen zich verder ontwikkelen, terwijl hogere schalen op hun school niet worden aangeboden. Meerdere onderwijsondersteuners geven aan dat ze bij de herwaardering van onderwijsondersteunend personeel in 2019-2020 wel mochten meepraten, maar dat de schoolleiding uiteindelijk een beslissing nam waar zij het niet mee eens zijn. Schoolleiders geven aan de andere kant aan dat het voor hen niet eenvoudig is om hogere salarisschalen beschikbaar te maken of ad hoc taken adequaat te belonen. Sociale partners kunnen er wellicht op sectorniveau aan bijdragen dat schoolbesturen hun onderwijsassistenten en lerarenondersteuners kunnen belonen voor de taken die zij daadwerkelijk uitvoeren en makkelijker doorgroeien naar hogere schalen. Wat meespeelt is dat salarissen van leraren in de meest recente cao sterk zijn verbeterd, terwijl salarissen

van ondersteuners zijn achtergebleven. Hierdoor is de afstand tussen ondersteuners en leraren vergroot.

Onderzoek mogelijkheden om eerder verworven competenties makkelijker te erkennen of makkelijker door te leren

Een mbo-geschoolde onderwijsondersteuner moet een vierjarige pabo-opleiding volgen om als leraar aan de slag te kunnen. Tegelijkertijd hebben deze medewerkers soms al lange ervaring in het onderwijs of zelfs voor de klas. Een erkenning van verworven competenties zou de drempel voor een pabo-opleiding kunnen verlagen, bijvoorbeeld door ondersteuners na een EVC-traject deels vrij te stellen van de pabo. Meerdere geïnterviewde ondersteuners gaven aan dat zij ondanks een positief EVC-traject niet bevoegd zijn als leraar. Vervolgonderzoek kan uitwijzen hoe beter rekening gehouden kan worden met verworven competenties wanneer iemand het leraarschap ambieert.

Een andere manier om opleidingen voor onderwijsondersteuners te stimuleren, zou kunnen zijn door modulaire mbo-, Ad- of pabo-opleidingen aan te bieden. Wanneer onderwijsondersteuners meer vrijheid hebben om een of enkele vakken te volgen in plaats van een volledige opleiding, en eventueel de opleiding op een later moment kunnen voortzetten, kan dit de drempel verlagen om door te leren voor hogere functies of functieschalen. Sociale partners kunnen hier de samenwerking zoeken met ROC's en hogescholen.

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Onderwijsondersteuners binnen het primair onderwijs zijn een diverse groep medewerkers met verschillende functies, vooropleidingen, gevolgde loopbaanpaden en professionele ambities. Tussen 2017 en 2021 is het aantal onderwijsondersteuners in het primair onderwijs met 50 procent toegenomen, mede dankzij (tijdelijke) subsidies zoals de werkdrukkiddelen en het Nationaal Programma Onderwijs.¹ Hierdoor verandert de samenstelling van het personeel in de sector: waar in 2017 nog 17 procent van het onderwijspersoneel in een ondersteunende functie werkzaam was, gaat het in 2021 om 24 procent. Ook het aantal vacatures voor onderwijsondersteunend personeel neemt toe, net als het aantal studenten in de opleidingen tot onderwijsassistent en lerarenondersteuner.

De inzet van ondersteuners maakt het mogelijk om functiedifferentiatie toe te passen. Dit houdt in dat professionals met diverse functies, naast de leraar, bijdragen aan het verzorgen van het onderwijs.² In Nederland is nog weinig (kwantitatief) onderzoek gedaan naar ondersteuners in het primair onderwijs. Nu hun aantal snel toeneemt, is het belangrijk om beter te begrijpen hoe ondersteuners vanuit hun rol bijdragen aan het onderwijs en in hoeverre ruimte bestaat om nog beter gebruik te maken van hun capaciteiten.

Met de grote toename van het aantal onderwijsondersteuners – mede in het kader van tekorten en tijdelijke subsidies – rijst bovendien de vraag hoe het langetermijnperspectief van onderwijsondersteuners eruitziet. Mogelijk willen sommige schoolorganisaties hen tijdelijk inzetten om onderwijsachterstanden weg te werken en acute personeelstekorten op te lossen. Als ondersteuners echter een blijvend onderdeel van het onderwijs worden, is het belangrijk om hen voldoende loopbaanmogelijkheden te bieden binnen de sector. Het is nog onduidelijk hoe deze eruitzien en welke ambities ondersteuners (met diverse achtergronden) zelf hebben om door te groeien.

We focussen deze verkenning op het onderwijsondersteunend personeel dat betrokken is bij het primaire onderwijsproces. Dit zijn de functies van *onderwijsassistent en lerarenondersteuner*.^{3,4} Hier is voor gekozen omdat loopbaanpaden van medewerkers die betrokken zijn bij het primaire proces meer gebonden zijn aan de sector. Bovendien is deze groep het meest direct relevant voor de organisatie van het onderwijs.

¹ Van Miltenburg, N., S. Cornel & D. van den Berg (2022). *Arbeidsmarktanalyse Primair Onderwijs*. Den Haag: Arbeidsmarktplatform PO.

² Draaisma, A., N. Woldman, P. Runhaar, P. den Brok, M. van Woerkom, L. Claessens en F. Lucas (2021). *Anders organiseren in primair onderwijsteams*. Wageningen: Wageningen University en Research/Tilburg University.

³ <https://www.poraad.nl/toolbox-functiebeschrijvingen-primair-onderwijs>

⁴ Ook de functie pedagogisch-educatief medewerker valt onder deze definitie. Dit is echter een relatief zeldzame functie. Aan het onderzoek hebben te weinig pedagogisch-educatief medewerkers deelgenomen om uitspraken over deze groep te kunnen doen.

Kader 1: Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners

Er zijn verschillende opleidingen tot onderwijsassistent: de opleiding Sociaal Pedagogisch Werk, richting onderwijsassistent, op mbo-niveau 3 en de opleiding Onderwijsassistent op mbo-niveau 4. Een onderwijsassistent op niveau 3 is opgeleid om verzorgende taken uit te voeren; op niveau 4 komen hier eenvoudige, routinematige onderwijskundige taken bij.⁵ Sociale partners onderscheiden drie voorbeeldfuncties voor onderwijsassistenten: A (schaal 4), B (schaal 5) en C (schaal 6).⁶

De opleiding tot lerarenondersteuner is een hbo-opleiding: Associate degree (Ad) Pedagogisch Educatief Professional of Professional Kind en Educatie. Lerarenondersteuners zijn opgeleid om onder begeleiding en toezicht van de leraar lesgevende taken uit te voeren. De leraar blijft daarbij eindverantwoordelijk. Sociale partners onderscheiden twee voorbeeldfuncties voor lerarenondersteuners: A (schaal 7) en B (schaal 8).

1.2 Doel

In dit onderzoek verkennen we de achtergrond, bijdrage aan het onderwijs en de loopbaanmogelijkheden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het primair onderwijs. We beantwoorden de volgende onderzoeksvragen:

- Wat is de achtergrond van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners qua opleiding en werkervaring?
- Op welke manier dragen onderwijsassistenten en lerarenondersteuners bij aan het onderwijs volgens henzelf, leraren en schoolleiders?
- Welke loopbaanmogelijkheden bestaan er voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners binnen schoolorganisaties, volgens henzelf en volgens schoolleiders?
- Welke ontwikkel- en loopbaanbehoeften hebben onderwijsassistenten en lerarenondersteuners en wat hebben ze nodig om hun loopbaanbehoefte te realiseren? Welke belemmeringen ervaren ze bij hun loopbaanontwikkeling?

1.3 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 geeft een beschrijving van de gebruikte onderzoeksmethoden. De daaropvolgende hoofdstukken zijn thematisch: in ieder hoofdstuk beschrijven we telkens zowel de bevindingen uit eerder onderzoek als de resultaten van het huidige onderzoek. Hoofdstuk 3 focust op de achtergrond van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners op het gebied van opleiding en werkervaring. In Hoofdstuk 4 gaan we in op de bijdrage die onderwijsassistenten en lerarenondersteuners leveren aan het onderwijs. Hoofdstuk 5 behandelt de ambities en loopbaanmogelijkheden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners.

⁵ Rijksoverheid via <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/vraag-en-antwoord/lerarenondersteuner>

⁶ PO-Raad. (2019). *Toolbox Functiebeschrijvingen Primair Onderwijs*. Utrecht: PO-Raad.

2. Onderzoeksmethoden

De resultaten van deze verkenning zijn gebaseerd op interviews, enquêtes en groepsgesprekken. In dit hoofdstuk lichten we de dataverzameling en de representativiteit van de resultaten toe.

2.1 Verkennende interviews

In september en oktober 2022 hebben we verkennende interviews gevoerd met verschillende doelgroepen. In totaal hebben we vijf onderwijsondersteuners gesproken (drie onderwijsassistenten, een lerarenondersteuner en een logopedist), vijf schoolleiders, een HR-medewerker, een leraar en een onderwijsonderzoeker. Deelnemers zijn geworven via het netwerk van de onderzoekers, via directe benadering van scholen en via oproepen op sociale media van het Arbeidsmarktplatform PO en de sociale partners. De deelnemers komen uit verschillende regio's en vertegenwoordigen een mix van basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs.

Om consistentie tussen de interviews te vergroten, is gebruik gemaakt van interviewleidraden. De resultaten van de interviews zijn gebruikt voor het opstellen van de enquêtes.

2.2 Vragenlijstonderzoek

Op basis van input uit de interviews hebben we een enquête uitgezet onder onderwijsassistenten, lerarenondersteuners, schoolleiders en leraren.

Verspreiding

De vragenlijst was online beschikbaar tussen 6 en 21 oktober 2022. In eerste instantie is de vragenlijst uitgezet onder het panel van DUO Onderwijsonderzoek. Daarnaast hebben we een open link naar de vragenlijst verspreid via sociale media en via een webinar van de Algemene Onderwijsbond.

In totaal hebben 415 onderwijsassistenten, 163 lerarenondersteuners, 203 schoolleiders en 191 leraren de vragenlijst ingevuld.⁷ Van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners hebben 465 respondenten gereageerd via het DUO-panel en 113 via de open link. We vinden geen significante verschillen tussen de antwoorden van deze twee groepen op indicatoren waar een verschil verwacht zou kunnen worden, zoals de ervaren positie van de ondersteuners in het team of de ervaren loopbaanmogelijkheden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners.

⁷ Twee pedagogisch-educatief medewerkers zijn in de resultaten meegenomen als onderwijsassistent; één HR-medewerker is meegenomen als schoolleider.

Representativiteit – steekproefgrootte

Voor schoolleiders en leraren geldt dat er te weinig respondenten hebben deelgenomen om een representatieve steekproef te vormen van de beroepsgroep. De resultaten met betrekking tot schoolleiders en leraren zijn daarom indicatief.

DUO⁸ benoemt in de arbeidsmarktgegevens de categorie 'onderwijsondersteunend personeel'. Hierin zijn alle onderwijsondersteunende functies gegroepeerd. We kunnen de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners uit het vragenlijstonderzoek daarom slechts vergelijken met de groep onderwijsondersteunend personeel als geheel. Voor onderwijsassistenten geldt dat het aantal respondenten zo groot is, dat we met 95 procent zekerheid binnen een marge van 5 procent uitspraken kunnen doen over de beroepsgroep als geheel.⁹ Voor lerarenondersteuners is de respons niet hoog genoeg om representatieve uitspraken te kunnen doen.¹⁰

Representativiteit – kenmerken

In Nederland is 80 procent van het personeel in het primair onderwijs werkzaam in het basisonderwijs. Onder de respondenten van het vragenlijstonderzoek is dit 78 procent. Daarnaast werkt in Nederland 5 procent van de onderwijsmedewerkers in het speciaal basisonderwijs en 15 procent in het (voortgezet) speciaal onderwijs. Onder de respondenten is dit respectievelijk 11 en 10 procent. Het speciaal basisonderwijs is dus relatief oververtegenwoordigd ten opzichte van het (voortgezet) speciaal onderwijs.

Onderwijsondersteunend personeel heeft in Nederland een contract van gemiddeld iets meer dan 26 uur. Respondenten in het vragenlijstonderzoek die werkzaam zijn als onderwijsassistent of lerarenondersteuner hebben gemiddeld een contract van ruim 27 uur. Het verschil is klein, maar significant. Bovendien heeft 88 procent van de deelnemende onderwijsassistenten en 94 procent van de deelnemende lerarenondersteuners een vast contract. Dit geldt voor 72 procent van het onderwijsondersteunende personeel in Nederland. We weten niet of de verschillen tussen de respondenten en de landelijke cijfers ontstaan doordat de respondenten op deze gebieden geen representatieve steekproef vormen of doordat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners meer uren werken en vaker een vast contract hebben dan ondersteuners in andere functies.

2.3 Groepsgesprekken

Ten slotte zijn in november 2022 drie online groepsgesprekken gevoerd met onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. Een deel van de deelnemers is in de interviewfase geworven. Daarnaast is in het vragenlijstonderzoek gevraagd of respondenten deel wilden nemen aan een groepsgesprek. In totaal hebben dertien onderwijsassistenten en lerarenondersteuners aan de groepsgesprekken deelgenomen.

Het doel van de groepsgesprekken was om de resultaten uit het vragenlijstonderzoek te verdiepen en om (praktijk)voorbeelden en wensen van loopbaanmogelijkheden op te halen. Om consistentie tussen de groepsgesprekken te vergroten is gebruikgemaakt van een gespreksleidraad.

⁸ https://duo.nl/open_onderwijsdata/primair-onderwijs/personeel/

⁹ Zelfs als de gehele groep 'onderwijsondersteunend personeel' in de DUO-data zou bestaan uit onderwijsassistenten, zou de respons hoog genoeg zijn om representatieve uitspraken te doen.

¹⁰ De respons zou hoog genoeg zijn om representatieve uitspraken te doen, wanneer er maximaal 370 lerarenondersteuners in Nederland werkzaam zijn. Dit lijkt onwaarschijnlijk, hoewel openbare landelijke cijfers ontbreken.

3. Opleiding en professionele achtergrond

Dit hoofdstuk beschrijft de achtergrond van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners die werkzaam zijn in het primair onderwijs: de sectoren waar ze vandaan komen, opleidingen die ze hebben gevolgd en eventuele tweede banen. Ook gaan we in op de vraag in hoeverre scholen gebruikmaken van ervaring die ondersteuners in andere sectoren hebben opgedaan. We eindigen het hoofdstuk met een samenvatting en conclusie.

3.1 Werkervaring

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners die deelnamen aan het vragenlijstonderzoek hebben gemiddeld bijna 22 jaar werkervaring, waarvan 13,5 jaar in het onderwijs en ruim 8 jaar daarbuiten. Een ruime meerderheid (70 procent) heeft ervaring buiten het onderwijs.

Geen langere werkervaring bij hogere functieschaal

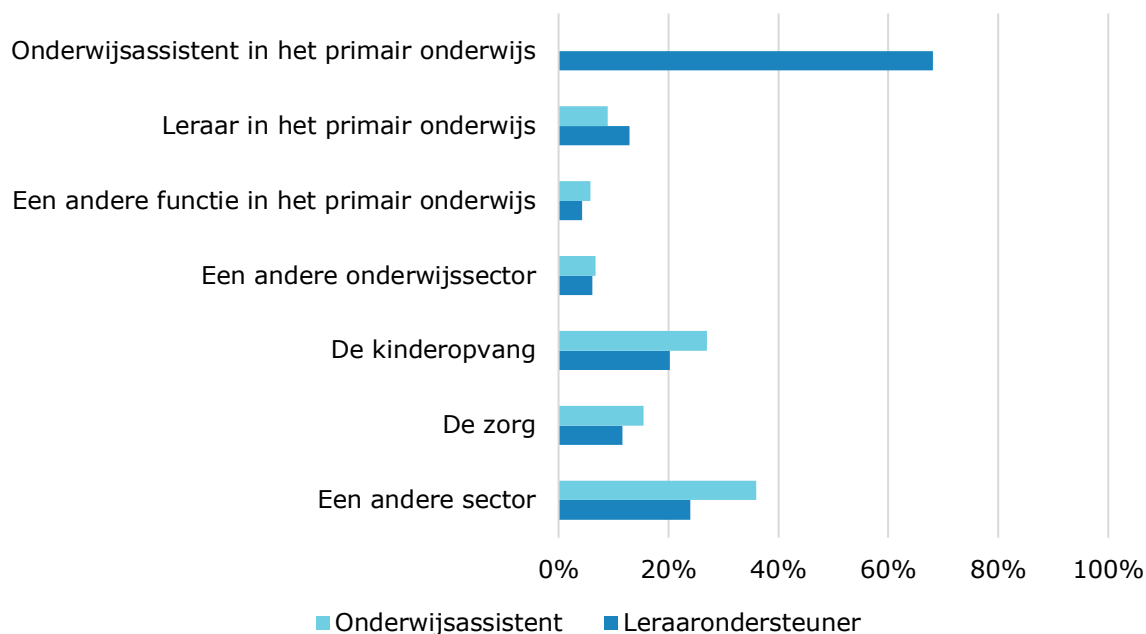
Opvallend is dat we geen significant verschil vinden in aantal jaren werkervaring tussen functieschalen: respondenten in schaal 4 (Onderwijsassistent A) hebben gemiddeld niet significant korter in het onderwijs of daarbuiten gewerkt dan respondenten in schaal 8 (Lerarenondersteuner B). Ook de lagere functieschalen zijn dus geen 'startersfuncties'. Respondenten in schaal 4 hebben bijvoorbeeld gemiddeld ruim 12 jaar ervaring in het onderwijs. Onderwijsassistenten in het basisonderwijs hebben gemiddeld significant kortere werkervaring in het onderwijs (11,4 jaar) dan onderwijsassistenten in het speciaal onderwijs (18,1 jaar).

Grote diversiteit aan werkervaring buiten de sector

Figuur 3.1 toont de sectoren waarin onderwijsassistenten en lerarenondersteuners uit het vragenlijstonderzoek werkten voordat ze startten in hun huidige functie. De meerderheid van de lerarenondersteuners (68 procent) is doorgestroomd vanuit de functie van onderwijsassistent. Ook heeft een deel gewerkt als leraar (13 procent). Een op de vijf lerarenondersteuners is werkzaam geweest in de kinderopvang, 12 procent in de zorg en een kwart in een andere sector.

Onderwijsassistenten komen het vaakst uit de kinderopvang (27 procent). Verder komt 15 procent uit de zorg en 36 procent uit een andere sector. Negen procent van de onderwijsassistenten heeft gewerkt als leraar.

Figuur 3.1: Werkzaamheden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners voordat ze in hun huidige functie zijn gestart. Naar functie: onderwijsassistent (n = 415) en lerarenondersteuners (n = 163).



Uit de open antwoorden, interviews en groepsgesprekken komt een breed scala aan beroepen naar voren die onderwijsassistenten en lerarenondersteuners hebben gehad voordat ze in het primair onderwijs zijn gestart. Ze werkten bijvoorbeeld in de administratie, personeelszaken, verkoop, bankensector, horeca of grafische sector. In het speciaal onderwijs hebben de geïnterviewde onderwijsondersteuners vaak al in een andere sector ervaring opgedaan met kinderen met een zorgvraag, bijvoorbeeld in de (jeugd)zorg of ambulante begeleiding.

Aan de groepsgesprekken namen meerdere onderwijsondersteuners deel die voorheen leraar waren. Zij maakten de stap naar onderwijsassistent of lerarenondersteuner omdat ze minder verantwoordelijkheden en werkdruk wilden. Dit weegt voor hen op tegen de teruggang in salaris. Een onderwijsassistent illustreert:

“Ik werk al 30 jaar op deze school en heb een stap teruggezet. Na 25 jaar fulltime voor de klas was bij mij de rek eruit. Maar ik wilde wel graag blijven. Ik heb toen aangegeven: jongens, ik ga niet meer voor de klas. Geef mij maar lekker de groepjes.”

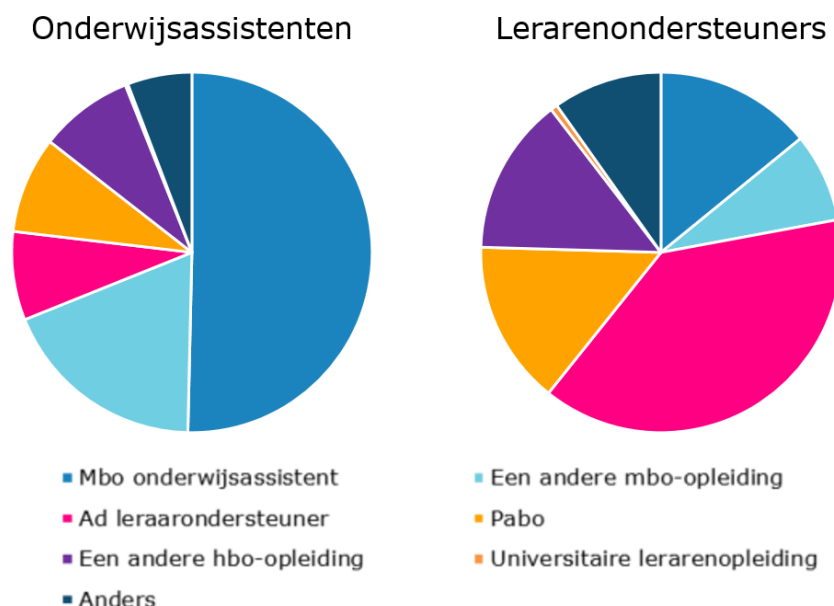
3.2 Opleiding

Figuur 3.2 toont de opleiding van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners die aan de vragenlijst deelnamen. Voor onderwijsassistenten geldt dat de helft een opleiding tot onderwijsassistent heeft gevolgd, 8 procent een opleiding tot lerarenondersteuner en 9 procent de pabo. Van de deelnemende lerarenondersteuners heeft 39 procent een opleiding tot lerarenondersteuner gevolgd, 14 procent een opleiding tot onderwijsassistent, 15 procent de pabo.

De rest van de respondenten heeft een andere opleiding gevolgd op mbo-niveau (19 procent onderwijsassistenten, 8 procent lerarenondersteuners) of hbo-niveau (8 procent

onderwijsassistenten, 14 procent lerarenondersteuners). Uit de open antwoorden blijkt een grote diversiteit aan 'overige' opleidingen. Vaak gaat het om opleidingen binnen de pedagogiek of zorg, zoals verpleegkunde of sociaalpedagogisch werk. Anderen zijn bijvoorbeeld opgeleid in de kunsten of hebben een (hogere) opleiding niet afgerond.

Figuur 3.2: Hoogst behaalde opleiding. Onderwijsassistenten (n = 415) en lerarenondersteuners (n = 163).



Uit de verkennende interviews met schoolleiders en HR-medewerkers blijkt dat opleiding voor hen niet het belangrijkste criterium is wanneer ze onderwijsassistenten aannemen. Ze letten eerder op ervaring, houding, motivatie en op omgang met kinderen.

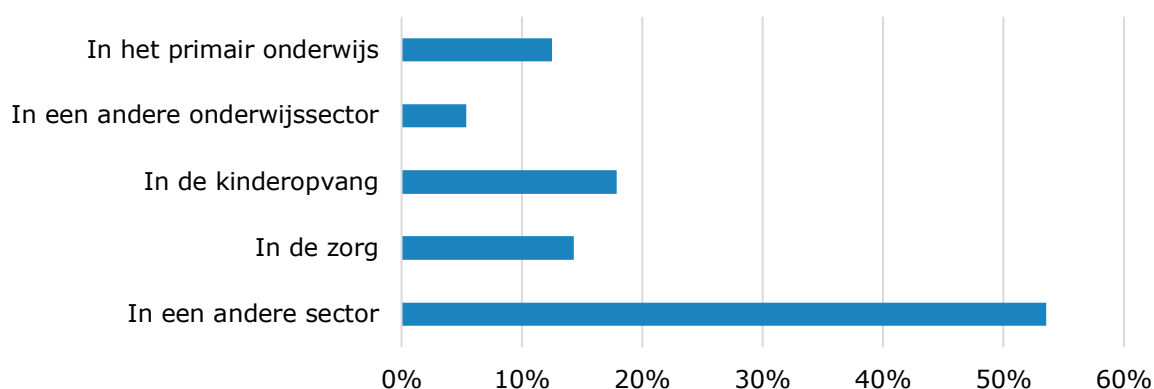
Enkele geïnterviewde schoolleiders onderhouden contact met regionale opleidingen tot onderwijsondersteuner. Dit doen ze met name om stageplekken aan te bieden. We vinden geen aanwijzingen voor contact tussen scholen en opleiders over de inhoud van opleidingen tot onderwijsassistent of lerarenondersteuner.

3.3 Tweede baan

Van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners die deelnamen aan het vragenlijstonderzoek, heeft circa 10 procent een tweede baan: 3 procent is in loondienst bij een tweede organisatie, 4 procent is zelfstandige, 3 procent heeft andere aanvullende werkzaamheden. Figuur 3.3 toont dat het grootste deel van de tweede banen van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners (54 procent) buiten de sector onderwijs, opvang of zorg valt.

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners met een tweede baan zouden significant vaker een groter contract willen dan degenen zonder tweede baan. Van degenen met een tweede baan heeft 58 procent de gewenste contractgrootte, 9 procent zou minder willen werken en 33 procent meer. Gemiddeld willen ze bijna twee uur meer werken dan hun huidige contract.

Figuur 3.3: Sectoren waar onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in een tweede baan werkzaam zijn (n = 65 respondenten met een tweede baan)



Een geïnterviewde schoolleider geeft aan waarom onderwijsassistenten op zijn school een tweede baan hebben:

“Vorig jaar had ik een groep van vier onderwijsassistenten die ook nog zzp’er in de zorg waren. Die kwamen met een grote Mercedes aanrijden. Ze waren onderwijsassistent voor de pensioenvoorwaarden en verzekering. Voor de uren en uurtarieven waren ze zzp’er in de ouderenzorg. Het waren allemaal kleine ondernemers, ik vond dat heel interessant.”

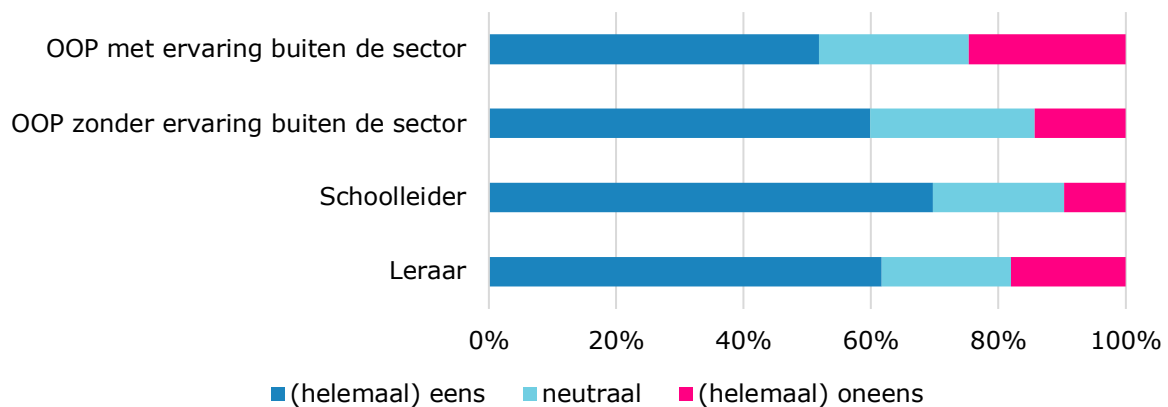
3.4 Gebruik van werkervaring buiten de sector

In de enquête is aan alle respondenten gevraagd of op hun school gebruik wordt gemaakt van de ervaring die onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in andere sectoren hebben opgedaan. De meerderheid van de schoolleiders (70 procent) en leraren (62 procent) is het ermee eens dat gebruik wordt gemaakt van deze ervaring (Figuur 3.4).

Voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners maakt het uit of ze zelf ervaring buiten de sector hebben.¹¹ Wanneer ze zelf geen ervaring buiten de sector hebben, vindt 60 procent dat er gebruik wordt gemaakt van ervaring die ondersteuners in andere sectoren hebben opgedaan. Van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners die zelf ervaring hebben buiten de sector, vindt slechts 52 procent dat hier gebruik van wordt gemaakt. Dit verschil is significant.

Figuur 3.4: Op onze school wordt gebruikgemaakt van de ervaring die onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in andere sectoren hebben opgedaan. Onderwijsassistenten/lerarenondersteuners met ervaring buiten de sector (n = 585); onderwijsassistenten/lerarenondersteuners zonder ervaring buiten de sector (n = 193); schoolleiders (n=185) en leraren (n=172)

¹¹ Respondenten met ervaring buiten de sector hebben in een andere sector dan het po gewerkt óf hebben op dit moment een tweede baan in een andere sector.



In de interviews en groepsgesprekken geven deelnemers aan dat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het techniekonderwijs hun ervaring uit de technieksector gebruiken en in het speciaal onderwijs hun ervaring uit de zorg gebruiken om met leerlingen met gedragsproblemen om te gaan. Anderen geven voorbeelden waarin naar voren komt dat de school te weinig gebruikmaakt van hun expertise. Een onderwijsassistent:

“Ik merk dat mijn school te weinig in staat is om onderwijsassistenten in te zetten op hun expertise en daar ook gebruik van te maken. Ik denk dat ze daar iets laten liggen. De inspectie is bijvoorbeeld geweest en we scoren onvoldoende op rekenen. En ik heb zelf weleens gevraagd: hebben we een rekencoördinator? Die bleek langdurig ziek te zijn en er is geen vervanging aangesteld. En dan denk ik: van mij mag je mijn expertise daarin inzetten.”

Samenvatting en conclusie

Dit hoofdstuk brengt de achtergrond en ervaring van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in kaart. Uit de resultaten blijkt:

- Deelnemende onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, zowel in de lagere als hogere functieschalen, hebben veel werkervaring binnen en buiten de sector. 70 procent van onze respondenten komt van buiten de sector.
- De sectoren waarin onderwijsassistenten en lerarenondersteuners hebben gewerkt en de opleidingen die ze hebben gevolgd, zijn zeer divers. Slechts de helft van de bevroegde onderwijsassistenten en 39 procent van de lerarenondersteuners heeft een opleiding gevolgd die bij hun functie hoort.
- De meesten hebben in de kinderopvang of zorg gewerkt. Zo’n 10 procent is leraar geweest, maar deed een stap terug vanwege verantwoordelijkheden en werkdruk.
- 10 procent van de deelnemende onderwijsassistenten en lerarenondersteuners heeft een tweede baan, vaak in een andere sector dan onderwijs, opvang of zorg.
- Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners vinden niet altijd dat hun school voldoende gebruikmaakt van de ervaring die ze in andere sectoren hebben opgedaan.

Hieruit concluderen we dat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners veel en rijke ervaring meenemen naar de sector. Vanuit kinderopvang en zorg hebben ze wellicht relevante inhoudelijke kennis en vanuit andere sectoren bezitten ze mogelijk vaardigheden die in het po niet vanzelfsprekend zijn. Schoolorganisaties kunnen hier soms (nog) beter gebruik van maken.

4. Bijdrage aan het onderwijs

In dit hoofdstuk zoomen we in op de bijdrage van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners aan het onderwijs. Na een kort overzicht van eerder onderzoek gaan we in op de manier waarop scholen in ons onderzoek hun onderwijsassistenten en lerarenondersteuners inzetten en op welke manier ze van toegevoegde waarde zijn voor het onderwijs. Daarna kijken we naar de manier waarop onderwijsassistenten en lerarenondersteuners de leraar aanvullen. Ten slotte werpen we een blik op de toekomst van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. Het hoofdstuk eindigt met een samenvatting en tussenconclusie.

4.1 Eerder onderzoek naar de inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners

Diverse onderzoeken gaan in op de manier waarop onderwijsassistenten en lerarenondersteuners worden ingezet in het primair onderwijs.

De leraar ontlasten door leerlingen te begeleiden

Van den Berg en Van den Berg¹² en Kurver en Driessen¹³ vinden in vragenlijstonderzoek dat werkgevers hun onderwijsassistenten en lerarenondersteuners vooral inzetten om de leraren te ontlasten. Hun inzet bestaat vooral uit het ondersteunen en extra begeleiden van leerlingen, bijvoorbeeld leerlingen met een achterstand. Ook geven ze instructie en signaleren ze problemen die ze vervolgens met de leraar bespreken. Onderwijsassistenten houden zich daarnaast vaak bezig met surveillance- of pleinvachttaken. Lerarenondersteuners ontwikkelen onderdelen van het lesprogramma. Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners voeren relatief vaak taken uit die buiten hun functieomschrijving vallen. Zo geven veel onderwijsassistenten (incidenteel) zelfstandig les, ondanks dat ze hier niet voor zijn opgeleid.¹⁴

Aanvullend op de leraar

Onderzoek adviseert dat onderwijsassistenten niet als vervanging van de leraar worden gezien.¹⁵ Uit onderzoek uit het Verenigd Koninkrijk blijkt dat de inzet van onderwijsassistenten een positief effect heeft op leerresultaten, vooral op het gebied van taal, wanneer zij worden ingezet voor gerichte (langdurige) interventies aan (kleine groepen) leerlingen, waarvoor ze zijn opgeleid en waar ze in ondersteund worden. De instructie door onderwijsassistenten is volgens dit onderzoek van mindere kwaliteit dan instructie door leraren.¹⁶ Ook ontstaan door de inzet van onderwijsassistenten meer

¹² Van den Berg, D., van den Berg, D. (2021). *De (arbeidsmarkt)positie van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het primair onderwijs*. Den Haag: Arbeidsmarktplatform PO.

¹³ Kurver, B., Driessen, D. (2018). *Onderwijsassistenten*. Den Haag: ResearchNed.

¹⁴ Veth, K., Janssen, P. (2022). *Onderzoek functies en beloning sector primair onderwijs*. Utrecht: Leeuwendaal.

¹⁵ Kennisrotonde. (2019). *Hoe kunnen de kwaliteiten van onderwijsassistenten effectief worden benut in het basisonderwijs?* (KR. 513) Den Haag: Kennisrotonde.

¹⁶ Sharples, J., Webster, R., & Blatchford, P. (2015). *Making best use of teaching assistants: Guidance report*.

mogelijkheden voor leraren om individuele leerlingen extra aandacht te bieden of bij het lesgeven te differentiëren tussen groepen leerlingen.

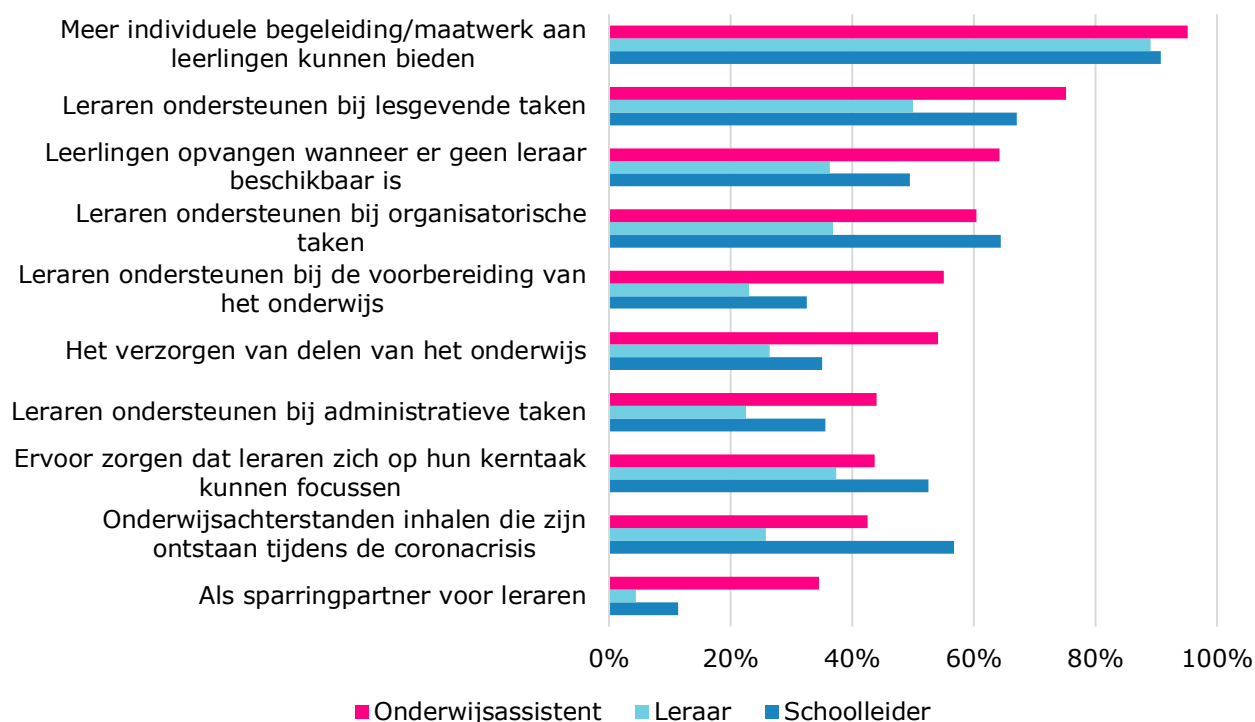
4.2 Bijdrage aan het onderwijs¹⁷

Ons vragenlijstonderzoek bevestigt dat onderwijsassistenten in de eerste plaats leerlingen begeleiden. Een ruime meerderheid van de respondenten (92 procent) geeft aan dat onderwijsassistenten op hun school worden ingezet om leerlingen meer individuele begeleiding en maatwerk te kunnen bieden. Daarnaast geeft de meerderheid aan dat onderwijsassistenten leraren ondersteunen bij lesgevend taken (67 procent) en organisatorische taken (57 procent). Ook vangen onderwijsassistenten leerlingen op wanneer geen leraar beschikbaar is (54 procent).

Onderwijsassistenten zien meer rollen voor zichzelf dan collega's

Zelf vinden onderwijsassistenten significant vaker dan leraren en schoolleiders dat ze worden ingezet om te ondersteunen bij de voorbereiding van het onderwijs, als sparringpartner voor de leraar, om delen van het onderwijs te verzorgen of om leerlingen op te vangen wanneer geen leraar beschikbaar is (Figuur 4.1). Ook vinden onderwijsassistenten vaker dan leraren dat ze de leraar ondersteunen bij lesgevend, administratieve en organisatorische taken.

Figuur 4.1: De inzet van onderwijsassistenten. Onderwijsassistenten (n = 414); leraren (n = 182) en schoolleiders (n = 194)



¹⁷ Voor de analyses in deze paragraaf zijn alleen de respondenten meegenomen van scholen waar onderwijsassistenten respectievelijk lerarenondersteuners werkzaam zijn. De in de tekst genoemde verschillen blijven significant in een multivariate analyse met onderwijstype, anders georganiseerd of niet en functie van de respondent als verklarende variabelen.

Onderwijsassistenten anders ingezet per onderwijstype en op anders georganiseerde scholen

Naast verschillen tussen functies vinden we verschillen in de inzet van onderwijsassistenten per type onderwijs. In het basisonderwijs (n = 728) worden onderwijsassistenten significant minder vaak dan in het speciaal basisonderwijs of (voortgezet) speciaal onderwijs (n = 204) ingezet om:

- leraren te ondersteunen bij de voorbereiding van het onderwijs (36 procent in bo; 71 procent in sbo/(v)so);
- delen van het onderwijs te verzorgen (37 procent in bo; 63 procent in sbo/(v)so);
- sparringpartner te zijn voor leraren (17 procent in bo; 43 procent in sbo/(v)so);
- leraren te ondersteunen bij lesgevende taken (63 procent in bo; 86 procent in sbo/(v)so);
- leraren te ondersteunen bij organisatorische taken (54 procent in bo, 71 procent in sbo/(v)so).

In het basisonderwijs worden onderwijsassistenten juist vaker ingezet om achterstanden in te halen die door de coronacrisis zijn ontstaan (47 procent in bo; 23 procent in sbo/(v)so).

Onderwijsassistenten worden ook voor minder verschillende doelen ingezet op scholen die alleen met leerstofjaarklassen werken (n = 373) dan op (deels) anders georganiseerde scholen (n = 599).¹⁸

Op anders georganiseerde scholen worden onderwijsassistenten significant vaker ingezet om:

- leraren te ondersteunen bij de voorbereiding van het onderwijs (34 procent leerstofjaarklas; 51 procent anders georganiseerd);
- leraren te ondersteunen bij organisatorische taken (51 procent leerstofjaarklas; 62 procent anders georganiseerd);
- ervoor te zorgen dat leraren zich op hun kerntaken kunnen focussen (39 procent leerstofjaarklas; 46 procent anders georganiseerd).

Op scholen die alleen met leerstofjaarklassen werken worden onderwijsassistenten juist vaker ingezet om achterstanden in te halen die door de coronacrisis zijn ontstaan (47 procent leerstofjaarklas; 38 procent anders georganiseerd).

Ook lerarenondersteuners vervullen meer rollen dan bekend bij collega's

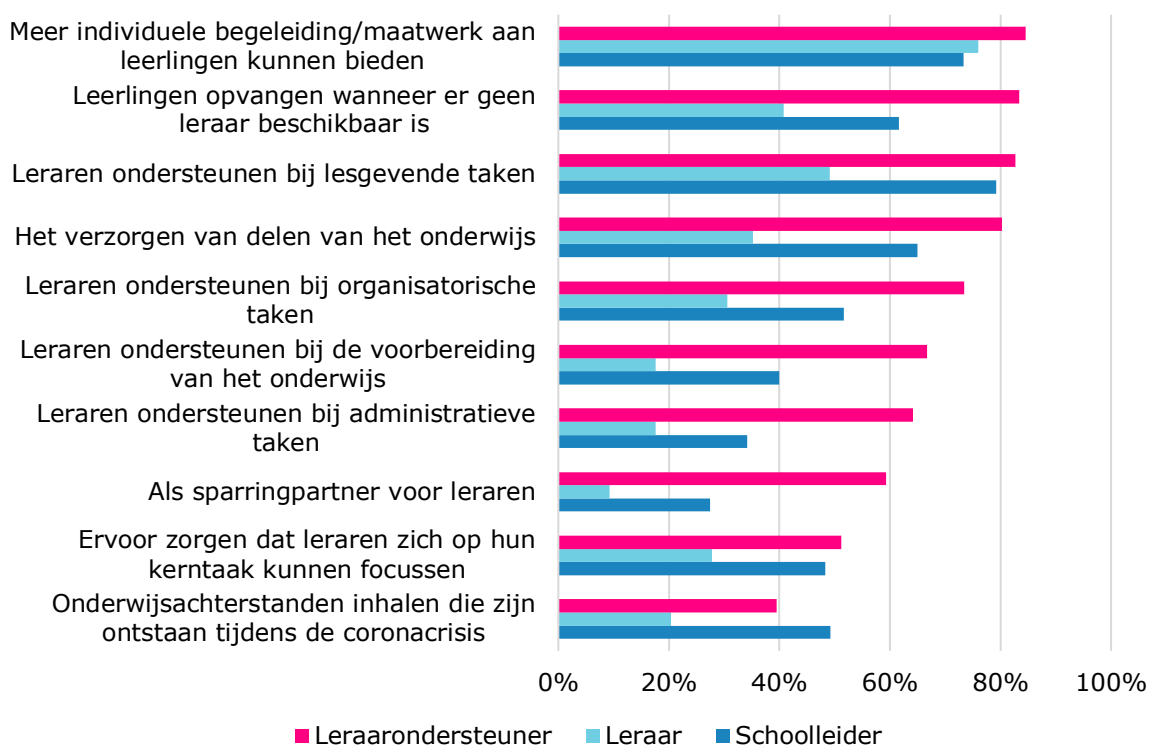
Volgens de grootste meerderheid van de respondenten in de enquête worden lerarenondersteuners, net als onderwijsassistenten, ingezet om maatwerk te kunnen bieden aan leerlingen (75 procent).

Ook geeft een meerderheid aan dat lerarenondersteuners worden ingezet om leraren te ondersteunen bij lesgevende taken (72 procent), bij het verzorgen van delen van het onderwijs (62 procent), om leerlingen op te vangen (67 procent) en bij organisatorische taken (54 procent).

Lerarenondersteuners geven zelf meer doelen aan waarvoor ze worden ingezet dan leraren en schoolleiders (Figuur 4.2). De verschillen tussen de functies zijn meer uitgesproken dan bij onderwijsassistenten. Zo vinden lerarenondersteuners significant vaker dat ze ondersteunen bij de voorbereiding van het onderwijs, bij organisatorische, administratieve en lesgevende taken en bij het verzorgen van het onderwijs. Ook vinden ze vaker dat ze leerlingen opvangen en ervoor zorgen dat leerlingen corona-achterstanden inhalen. Verder zien ze zichzelf vaker als sparringpartner voor de leraar.

¹⁸ Bij anders georganiseerde scholen gaat het om scholen die, eventueel naast leerstofjaarklassen, gebruikmaken van groepsoverstijgend onderwijs, een rijke schooldag, integratie met andere sectoren en/of niet-traditionele openingstijden.

Figuur 4.2: De inzet van lerarenondersteuners. Lerarenondersteuners (n = 169); leraren (n = 108) en schoolleiders (n = 120)



Geen bewijs dat lerarenondersteuners meer worden ingezet op anders georganiseerde scholen

In het basisonderwijs (n = 428) worden lerarenondersteuners significant minder vaak dan in het speciaal basisonderwijs of (voortgezet) speciaal onderwijs (n = 131) ingezet om:

- leraren te ondersteunen bij de voorbereiding van het onderwijs (42 procent in bo; 68 procent in sbo/(v)so);
- leraren te ondersteunen bij administratieve taken (37 procent in bo; 57 procent in sbo/(v)so).

In het basisonderwijs worden lerarenondersteuners juist vaker ingezet om corona-achterstanden in te halen (38 procent in bo; 24 procent in sbo/(v)so).

We vinden geen aanwijzingen dat lerarenondersteuners voor meer verschillende doelen worden ingezet op scholen die (deels) anders georganiseerd zijn (n = 349) dan op scholen die alleen met leerstofjaarklassen werken (n = 210).

Interviews en groepsgesprekken: inzet verschilt per school en per persoon

In de interviews en groepsgesprekken valt op dat de inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners sterk verschilt per school en per persoon. Geïnterviewden in dezelfde functie hebben zeer diverse takenpakketten. Ondersteuners beschrijven bijvoorbeeld hoe ze naast hun kerntaken het bewegingsonderwijs op hun school ontwikkelen, pabostudenten begeleiden, collega’s coachen of voor de klas staan. Ook pakken onderwijsassistenten veel ad-hoctaken op. Volgens een onderwijsassistent springen ondersteuners “in elk gat dat ontstaat”.

Taken buiten de functieomschrijving

Bij veel deelnemers aan de interviews en groepsgesprekken hoort (een deel van) hun takenpakket bij een hoger geschaalde functie. Meerdere deelnemers staan bijvoorbeeld incidenteel of structureel

voor de klas. In de meeste gesprekken geven ondersteuners aan dat ze graag taken uit een hoger ingeschaalde functie uitvoeren. We signaleren echter twee knelpunten. Ten eerste ontstaan conflicten rondom beloning. Bij veel deelnemers bestaat onvrede over het feit dat ze niet extra betaald krijgen voor taken uit een hoger ingeschaalde functie. Een onderwijsassistent:

“Wij hebben ooit een formulier gehad met wat een onderwijsassistent niveau 4 zou mogen doen en wat ze allemaal zouden moeten weigeren. Nou dan blijft er weinig meer over dan hulpmoeder of hulpvader. Daar pas ik voor, dat is geestdodend. Dus ik doe het puur omdat ik het ontzettend fijn vind. Maar ik begin steeds bozer te worden, omdat ik nu het laatste jaar voor de klas sta en ontzettend groei. Ik ben pedagogisch heel goed en ik groei enorm, maar op geen enkele manier zie ik dat terug in mijn inkomen.”

Schoolleiders geven aan dat het voor hen niet altijd mogelijk is om personeel ad hoc of voor een deel van hun werkzaamheden in een hogere schaal te plaatsen. Een afdelingsleider uit het VSO:

“Als je ondersteuners inzet om leraren te vervangen, en ze daarmee ook de verantwoordelijkheid en de regie geeft om de les voor te bereiden, betaal ze dan ook in die hoedanigheid. En dan blijkt dat in functieprofielen en salarisadministratie en de cao niet mogelijk. Maar wij zijn met elkaar het systeem. Dus laten we het mogelijk maken.”

Naast de kwestie van compensatie voor taken buiten de functieomschrijving ontstaat het probleem dat ondersteuners officieel geen ‘recht’ hebben op deze taken, soms ook omdat zij er niet voor opgeleid of bevoegd zijn. Daarmee rijst ten eerste de vraag in hoeverre het wenselijk is dat deze taken bij ondersteuners liggen zonder dat zij de bijbehorende scholing ontvangen. Ten tweede geven diverse deelnemers aan dat hun situatie hen onzeker maakt. Wanneer ze bijvoorbeeld een nieuwe leidinggevende krijgen, kan deze besluiten om hun takenpakket te beperken tot hun eigenlijke functieomschrijving. Een lerarenondersteuner die een EVC-traject heeft gevolgd, maar ondanks positief advies niet bevoegd is:

“Het heeft me heel lang onzeker gemaakt, daar zo tussenin te hangen. Wel les te geven maar niet bevoegd zijn dus niet dezelfde rechten hebben als de anderen. En dan kunnen mijn collega's honderd keer zeggen: ja maar wij zien je als een leerkracht.”

In de toekomst nog meer ingezet voor begeleiding leerlingen en ontlasten leraar

In het vragenlijstonderzoek is aan respondenten gevraagd of ze vinden dat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners meer of minder vaak voor de hierboven genoemde doelen ingezet moeten worden. Het grootste deel van de respondenten vindt dat ondersteuners vaker moeten worden ingezet om individuele begeleiding en maatwerk te bieden (56 procent (veel) meer) en om ervoor te zorgen dat leraren zich op hun kerntaak kunnen focussen (48 procent (veel) meer). Dit suggereert dat er ruimte is om ondersteuners hier nóg vaker voor in te zetten. Een minderheid van de respondenten vindt dat ondersteuners leerlingen moeten opvangen wanneer er geen leraar beschikbaar is (22 procent (veel) meer).

4.3 Toegevoegde waarde voor het onderwijs

In de interviews, groepsgesprekken en open antwoorden geven onderwijsmedewerkers diverse redenen waarom onderwijsassistenten en lerarenondersteuners het onderwijs verrijken.

Extra handen in de klas

Veel deelnemers geven aan dat de inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners waardevol is, doordat leraren hierdoor ‘extra handen’ in de klas hebben. Scholen zijn dan beter in staat om maatwerk te bieden. Bovendien hebben leraren door de extra handen vaker tijd en ruimte om uit te zoomen en de klas vanuit een andere invalshoek te bekijken. Een leraar illustreert:

“Het is heel moeilijk om iedereen goed te kunnen bedienen, want ik heb hier 24 leerlingen zitten. En ja, er wordt best wel wat van je gevraagd: je wilt de groep die het net wat moeilijker vindt goed begeleiden. De gemiddelde groep gaat vaak zijn gangetje maar die hebben af en toe ook hulp nodig. En de groep die al wat verder is, die wil graag meer. Dan heb je dus drie groepen die iets van je nodig hebben. Dat is weleens intensief. Als je dan een van die drie groepen aan een onderwijsassistent kunt toevertrouwen, dan wordt het allemaal ietsje beter behapbaar.”

Sparringpartner en aanvullende expertise voor de leraar

Daarnaast kunnen ondersteuners de expertise van de leraar aanvullen op deelgebieden waar de leraar zelf minder affiniteit mee heeft, zoals muziek-, techniek- of bewegingsonderwijs. Verder komt de toegevoegde waarde van ondersteuners als sparringpartner voor de leraar regelmatig naar voren. Een onderwijsassistent verwoordt dit als volgt:

“Als je in je eentje vijf dagen in de week voor de klas staat, kun je last krijgen van tunnelvisie. Dan is het best is fijn om even met iemand te kunnen sparren die het kind kent, die de groep kent en die de dynamiek ziet en snapt. Ik merk dat er best veel aan mij gevraagd wordt van: wat denk jij? Hoe zou jij dit aanpakken? Dat wordt wel echt gewaardeerd.”

Een andere kijk op de leerling

Verdere toegevoegde waarde komt volgens geïnterviewden voort uit het feit dat onderwijsondersteuners de leerlingen in een andere setting zien dan leraren. Ze spreken leerlingen bijvoorbeeld individueel, buiten de klas of tijdens pleinwacht. Daardoor hebben ondersteuners een andere kijk op leerlingen dan de leraar en kunnen ze problemen soms eerder signaleren. Ook nemen leerlingen een ondersteuner soms eerder in vertrouwen. Een onderwijsassistent vertelt:

“Een groot voordeel voor de leerlingen, denk ik, is dat alle leerlingen bij ons op school mij kennen. Ik ken alle leerlingen, maar ik ben niet direct hun juf en dat maakt dat ze soms toch dingen durven te vertellen die ze bij de juf niet direct kwijt durven.”

Continuïteit wanneer de leraar uitvalt

Uit de interviews en groeps gesprekken blijkt ook dat inzet van eigen ondersteuners bij uitval van leraren soms toegevoegde waarde heeft boven invallende leraren van buiten de school. Dit komt doordat ondersteuners bekend zijn met de werkwijze van de school en met de leerlingen. Een schoolleider uit het speciaal onderwijs illustreert:

“In het verleden is gebleken dat de leraren uit de invalpool niet zo gespecialiseerd zijn dat ze in één keer hier een groep kunnen overnemen, dus maken we daar geen gebruik meer van. We hebben nu de afspraak dat als het niet anders kan er ook twee assistenten samen voor een of twee dagen een groep kunnen opvangen. [...] Het is een stukje kwaliteit wat je op dat

moment inlevert, maar het is voor onze doelgroep echt de rust die het brengt. Een bekend gezicht geeft zoveel rust dat dat echt het onderwijs ten goede komt.”

Vervanging van leraren leidt er echter wel toe dat de eigen taken van ondersteuners blijven liggen. Een onderwijsassistent vertelt:

“Bij ons is er wel discussie over. Als ik ‘s morgens binnen kom en de directeur vraagt, heb je plannen voor vandaag? dan weet ik al dat hij ze gaat veranderen. Maar daar is de rest van het team niet altijd blij mee. Want dat betekent dat ik alles uit mijn handen laat vallen en voor de klas ga staan. Daardoor kan ik mijn andere taken die dag niet uitvoeren. En dat is voor niemand goed. Het is niet goed voor continuïteit van mijn ondersteuning aan andere kinderen.”

4.4 Relatie tot de leraar

In deze paragraaf gaan we in op de manier waarop onderwijsassistenten en lerarenondersteuners de leraar ondersteunen en aanvullen.

Leraren hebben dankzij ondersteuners tijd voor maatwerk

Aan leraren is in de enquête gevraagd hoe onderwijsassistenten en lerarenondersteuners hen ondersteunen. Leraren geven het vaakst aan dat ze dankzij de ondersteuning meer tijd hebben om aandacht te besteden aan leerlingen die dat nodig hebben (77 procent; Figuur 4.3). Ook ervaart de meerderheid (61 procent) minder werkdruk dankzij ondersteuners. Een minderheid heeft dankzij ondersteuners meer tijd voor de voorbereiding van het onderwijs (42 procent), voor niet-lesgebonden taken (35 procent) of voor professionalisering (19 procent). Het minst vaak geven leraren aan dat ze dankzij ondersteuners minder administratielast ervaren (18 procent).

Figuur 4.3: Hoe ondersteunen onderwijsassistenten en lerarenondersteuners de leraar, volgens leraren (n = 191)



Kunnen ondersteuners de administratiedruk van leraren verlagen?

Leraren ervaren vaak een hoge administratielast.¹⁹ Dit roept de vraag op in hoeverre ondersteuners in staat en bereid zijn om de administratielast van leraren te verlichten. Uit de groepsgesprekken komt een wisselend beeld naar voren. Sommige ondersteuners geven aan dat ze administratie uit persoonlijke interesse overnemen, ook al hoort dit niet bij hun functie. Anderen geven aan dat ze bewust geen administratie overnemen omdat dit niet hun interesse heeft of niet bij hun functie hoort. Ook moeten sommige taken, zoals leerlingenregistratie, volgens geïnterviewden door een leraar zelf gedaan worden. Ondersteuners kunnen wel andere voorbereidende taken overnemen, zodat de leraar meer tijd heeft voor administratie.

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners vullen de leraar aan

Volgens deelnemers aan het onderzoek heeft het ondersteunend personeel een eigen positie in het onderwijsteam, aanvullend op de leraar. Zo geven diverse respondenten aan dat ondersteuners de leraar aanvullen omdat ze vaak meer praktisch georiënteerd zijn. Een schoolleider illustreert:

“Alle onderwijsondersteunend personeel is niet meer weg te denken binnen ons IKC. Ze zijn vaker praktisch gericht en kunnen veelal snel en probleemoplossend helpen zowel organisatorisch als pedagogisch. Hun pedagogische achtergrond is ook heel goed in te zetten voor het begeleiden van kinderen of kinderen net even dat momentje van speciale aandacht te bieden.”

Passend onderwijs wordt door diverse respondenten genoemd als verklaring voor het feit dat er veel verschillende typen leerlingen in een klas zijn, waardoor een team van professionals met diverse expertises nodig is. De rol van de leraar verschuift naar het niveau van de klas en de school, terwijl ondersteuners ervoor zorgen dat individuele leerlingen voldoende aandacht krijgen. Een lerarenondersteuner:

“Ondersteuners bevorderen het onderwijs op meerdere gebieden. Passend onderwijs heeft onderwijsassistenten en lerarenondersteuners nodig. Het lesaanbod moet zodanig aangepast kunnen worden dat alle kinderen zich op hun niveau kunnen ontwikkelen. Daar zijn meerdere onderwijsprofessionals voor nodig in een groep.”

Diverse deelnemers benadrukken dat dat er geen hiërarchische relatie tussen leraar en ondersteuners moet zijn. Een schoolleider uit het speciaal basisonderwijs:

“Vroeger zat er een enorme hiërarchie in met klassenassistenten en onderwijsassistenten. De leerkracht stond helemaal bovenaan. Ik denk juist helemaal niet hiërarchisch. We hebben allemaal een eigen rol, en we zijn allemaal een tandje van een tandwiel.”

Enkele geïnterviewden geven de kanttekening dat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners niet zijn opgeleid om bijvoorbeeld met complexe zorgvragen om te gaan. Volgens een (hbo-opgeleide) ondersteuner hebben leraren naast praktische ondersteuning juist ook behoefte aan hoogopgeleide ondersteuners met expertise op een bepaald deelgebied:

¹⁹ Van Miltenburg, N., D. van den Berg en J. Vermeulen. (2022). Duurzame inzetbaarheid in het primair onderwijs. Den Haag: Arbeidsmarktplatform PO.

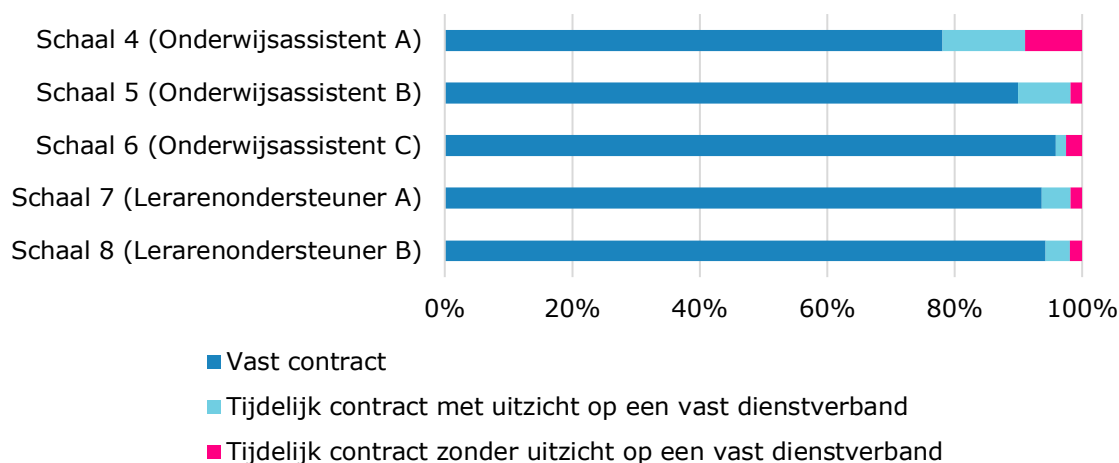
“Veel problemen los je niet op met een onderwijsassistent. Wat ontbreekt zijn mensen met kennis die vanuit een andere blik en andere vaardigheden kunnen bijspringen en een leraar verder kunnen helpen.”

Geïnterviewde schoolleiders geven aan dat ze per persoon bekijken welk takenpakket aansluit bij de expertise en capaciteiten van ondersteuners.

4.5 Ondersteuners: een blijvende groep in het primair onderwijs?

Gemiddeld schatten schoolleiders in het vragenlijstonderzoek dat 73 procent van het onderwijsondersteunend personeel op hun school een vast contract heeft.²⁰ Ruim 17 procent heeft volgens schoolleiders een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband, bijna 10 procent heeft een tijdelijk contract. Ook de grote meerderheid (89 procent) van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zelf geeft aan een vast contract te hebben. Respondenten in schaal 4 hebben het vaakst een tijdelijk contract (Figuur 4.4). Dit geldt voor 22 procent van de respondenten in schaal 4, waarvan 13 procent met uitzicht op vast.

Figuur 4.4: Contractvormen van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. Schaal 4 (n = 123); schaal 5 (n = 169); schaal 6 (n = 121); schaal 7 (n = 111); schaal 8 (n = 52).



Het hoge aandeel vaste contracten onder onderwijsassistenten en lerarenondersteuners doet vermoeden dat ze ook in de toekomst onderdeel van het onderwijs zullen blijven. Het vragenlijstonderzoek bevestigt dit beeld. Gemiddeld geven deelnemende schoolleiders in het basisonderwijs aan dat ze vijf jaar geleden 1,55 onderwijsondersteuners in dienst hadden. Dit schooljaar gaat het om gemiddeld 3,55 ondersteuners en over vijf jaar schatten de schoolleiders dat ze gemiddeld 4,29 onderwijsondersteuners in dienst hebben.

Ook uit de interviews en focusgroepen komt het beeld naar voren dat onderwijsondersteunend personeel, net als leraren, bij goed functioneren een vast contract wordt aangeboden. Sommige geïnterviewde schoolleiders hebben ook onderwijsassistenten vast aangesteld die gefinancierd zijn

²⁰ Volgens DUO-data heeft in Nederland 72 procent van het onderwijsondersteunend personeel een vast contract. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen medewerkers in verschillende functieschalen of tussen medewerkers met tijdelijke contracten met en zonder uitzicht op een vast dienstverband.

met NPO-gelden, omdat ze verwachten dat de organisatie groeit of dat er structurele middelen beschikbaar komen. Anderen kiezen bij inzet van NPO-gelden wel voor een tijdelijk contract.

Samenvatting en conclusie

Dit hoofdstuk behandelt de inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, hun toegevoegde waarde en hun relatie tot de leraar. Uit de resultaten blijkt het volgende:

- Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners worden ingezet om leerlingen individuele begeleiding of maatwerk te bieden. Daarnaast ondersteunen ze bij lesgevende en organisatorische taken en vangen ze leerlingen op wanneer de leraar afwezig is. Lerarenondersteuners verzorgen delen van het onderwijs. Dit bevestigt eerder onderzoek.
- Onderwijsassistenten en (met name) lerarenondersteuners vervullen naar eigen zeggen meer verschillende rollen dan bekend is bij leraren en schoolleiders, zoals ondersteunen bij de voorbereiding en verzorging van het onderwijs of sparringpartner voor de leraar.
- Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners worden voor meer verschillende doelen ingezet in het speciaal onderwijs dan in het basisonderwijs. In het speciaal onderwijs worden ze met name vaker ingezet bij de voorbereiding van het onderwijs.
- Onderwijsassistenten worden voor meer verschillende doelen ingezet op (deels) anders georganiseerde scholen dan in het leerstofjaarklassensysteem. Met name in de voorbereiding van het onderwijs en bij organisatorische taken.
- De inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners verschilt sterk per school en per persoon. Ook worden ze vaak ingezet voor taken die horen bij een hogere functie dan waarop ze zijn ingeschaald. Dit blijkt ook uit eerder onderzoek. Het leidt tot knelpunten op het gebied van compensatie en maakt hun positie kwetsbaar: ze zijn soms niet opgeleid en hebben geen recht op taken van een hogere functie dan waarop ze zijn ingeschaald, ook al voeren ze deze taken al lang en graag uit.
- Dankzij onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zijn er extra handen in de klas. Dit stelt de school in staat om maatwerk te bieden en om te gaan met niveauverschillen binnen klassen. Bovendien zien ze de leerling in een andere setting dan de leraar en vangen ze daardoor soms andere signalen op.
- Schoolleiders hebben soms liever dat eigen ondersteuners een uitgevallen leraar vervangen dan een invallende leraar van buiten omdat eigen personeel de school en de leerlingen al kent, zeker handig bij leerlingen met een zorgvraag. Uit eerder onderzoek blijkt dat instructie van onderwijsassistenten van minder hoge kwaliteit is dan instructie van leraren.
- Leraren geven aan dat hun werkdruk lager wordt dankzij de inzet van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. Een minderheid ervaart een lagere administratielast of meer tijd voor professionalisering.
- Een ruime meerderheid van de bevroegde onderwijsassistenten en lerarenondersteuners heeft een vast contract. Schoolleiders verwachten dat het aantal ondersteuners in hun school de komende vijf jaar zal groeien.

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zijn een blijvende groep in het onderwijs. Toch lijkt het dat schoolleiders en (met name) leraren zich nog niet altijd bewust zijn van de rollen die onderwijsassistenten en lerarenondersteuners kunnen vervullen. Mogelijk kunnen ze vooral op inhoudelijke taken beter worden ingezet, bijvoorbeeld als sparringpartner of bij de voorbereiding van het onderwijs. Het regulier basisonderwijs kan hier mogelijk leren van het speciaal onderwijs en van anders georganiseerde scholen. Ook lijken de functieomschrijvingen van

onderwijsassistenten en lerarenondersteuners soms onvoldoende recht te doen aan hun inzet. Zowel werkgevers als werknemers geven aan dat ze dit ongewenst vinden. Tegelijkertijd lijkt het belangrijk om eerlijk te zijn over de taken die bij leraren of specialisten horen en die taken ook niet meer (structureel) bij onderwijsassistenten en lerarenondersteuners te beleggen zonder hen passend op te leiden.

5. Loopbaanperspectieven

In dit hoofdstuk gaan we in op de loopbaanbehoeften van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. Ook kijken we naar de mogelijkheden en drempels die ze ervaren binnen hun onderwijsorganisatie om zich verder te ontwikkelen. Dit doen we aan de hand van de zes loopbaanpaden die zijn ontwikkeld voor leraren:²¹

- Van beginner naar expert
- Switch van school en expertise
- Naar een flexibele loopbaan
- Andere taken en rollen
- Groei naar leiderschap
- Bereik vergroten.

Per loopbaanpad beschrijven we de behoeften en de ervaren mogelijkheden.

5.1 Eerder onderzoek naar professionele ontwikkeling van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners

Als het gaat om gevolgen voor de loopbaanpaden, blijkt uit onderzoek^{22,23} dat een ruime meerderheid van de onderwijsassistenten en de lerarenondersteuners de ambitie heeft om de pabo of (in het geval van onderwijsassistenten) de Ad-opleiding tot lerarenondersteuner volgen. Hoewel een meerderheid van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners tevreden is met de loopbaanmogelijkheden op hun school, geldt dit niet voor iedereen. Volgens sommigen zijn doorgroeimogelijkheden binnen de school beperkt, of ontbreekt het in het functiegebouw van de school aan voldoende functies voor ondersteuners. Ook voelt het ondersteunend personeel zich niet altijd door de leidinggevende gestimuleerd om door te groeien.²⁴ Daar staat tegenover dat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners vaak niet goed op de hoogte zijn van de loopbaanmogelijkheden op hun school. Een meerderheid bespreekt loopbaanontwikkeling in formele gesprekken met de leidinggevende, maar concrete afspraken worden niet vaak gemaakt. Ook ontbreekt het soms aan financiële ondersteuning.

5.2 Van beginner naar expert

Beter worden in de huidige functie is voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners een manier om zich verder te ontwikkelen. Dit kan op didactisch, pedagogisch of inhoudelijk vlak. In de vragenlijst hebben we onderwijsassistenten en lerarenondersteuners gevraagd in hoeverre ze er

²¹ *Loopbaanperspectieven in het primair onderwijs (2022)*. Geraadpleegd op 1 november 2022. Geraadpleegd van: <https://www.loopbaanlerarenpo.nl/over-loopbaanperspectieven/>

²² Kurver, B., Driessen, D. (2018). *Onderwijsassistenten*. Den Haag: ResearchNed.

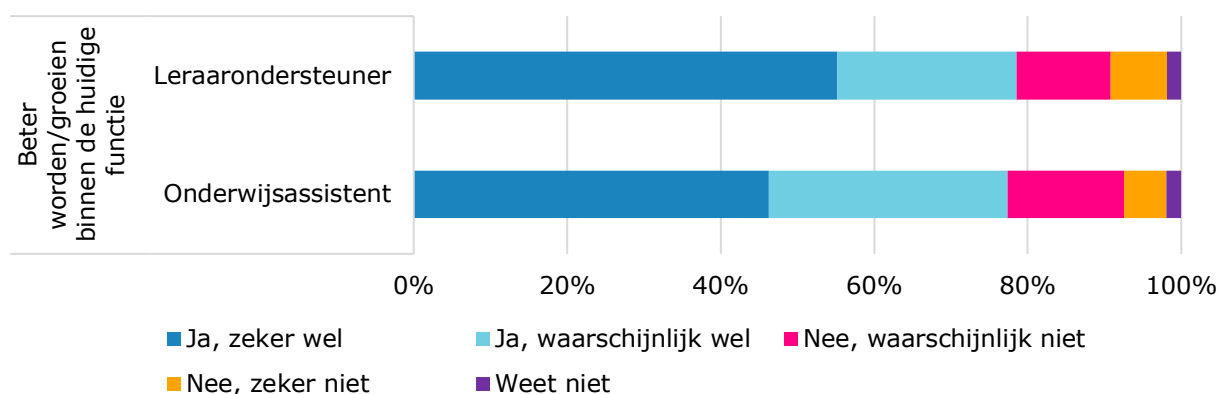
²³ Van den Berg, D., van den Berg, D. (2021). *De (arbeidsmarkt)positie van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het primair onderwijs*. Den Haag: Arbeidsmarktplatform PO.

²⁴ Veth, K., Janssen, P. (2022). *Onderzoek functies en beloning sector primair onderwijs*. Utrecht: Leeuwendaal.

behoefte aan hebben om beter te worden of te groeien in de huidige functie en in hoeverre ze er de mogelijkheid voor hebben binnen hun onderwijsorganisatie.

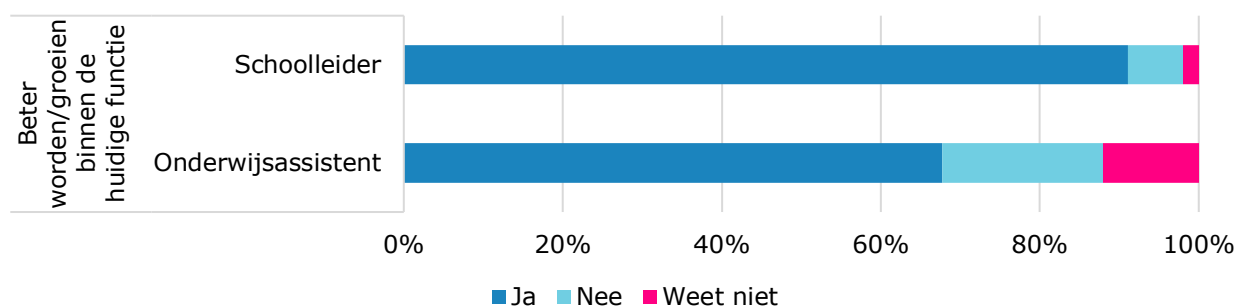
Bijna 80 procent van de bevroegde lerarenondersteuners en onderwijsassistenten geeft aan behoefte te hebben om door te groeien binnen hun functie (Figuur 5.1). Slechts een klein aandeel geeft aan zeker niet door te willen groeien: 7 procent van de lerarenondersteuners en 6 procent van de onderwijsassistenten.

Figuur 5.1: Animo voor groeien binnen huidige functie. Lerarenondersteuners (n=163) en onderwijsassistenten (n= 415)



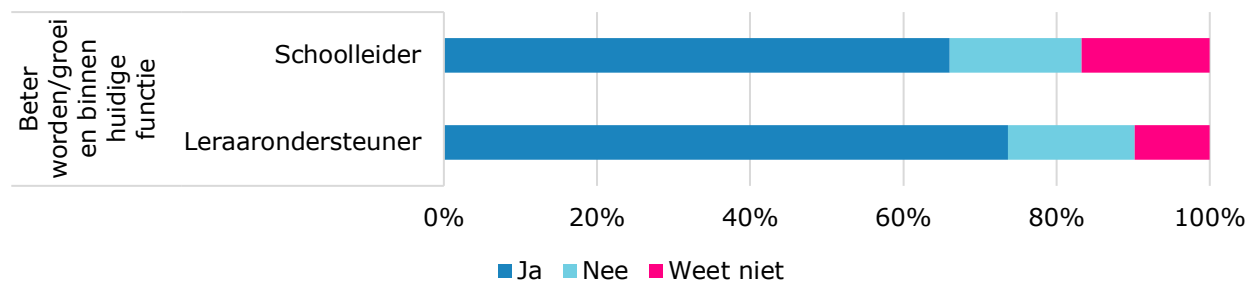
Zo'n 68 procent van de onderwijsassistenten geeft ook aan dat die mogelijkheid bestaat binnen hun onderwijsorganisatie (Figuur 5.2). Opvallend is dat schoolleiders hier nog positiever over denken: 91 procent van de ondervraagde schoolleiders is van mening dat het voor onderwijsassistenten mogelijk is om beter te worden in de huidige functie.

Figuur 5.2: Mogelijkheden onderwijsassistenten voor groeien binnen huidige functie. Schoolleiders (n=203) en onderwijsassistenten (n=415)



Schoolleiders zijn minder positief over de mogelijkheden voor lerarenondersteuners (Figuur 5.3). Zo'n 66 procent geeft aan dat lerarenondersteuners bij hun organisatie in hun functie kunnen groeien. Van de lerarenondersteuners zelf ervaart juist 74 procent dat die mogelijkheid er is.

Figuur 5.3: Mogelijkheden lerarenondersteuners voor groeien binnen huidige functie. Schoolleiders (n=203) en lerarenondersteuners (n=163)



Ook uit de focusgroepen en interviews blijkt dat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zich graag verder binnen hun functie willen ontwikkelen, met name door hun vakkennis te verdiepen. Ze hopen hiermee antwoorden te krijgen op vragen die ze in de praktijk tegenkomen, of hopen beter in staat te zijn om te gaan met moeilijkheden die ze met leerlingen meemaken. Geïnterviewden geven bijvoorbeeld aan dat ze beter willen kunnen omgaan met externaliserend gedrag of met autisme en ADHD. Ze zoeken uitdaging in hun werk en willen graag een verdiepende opleiding volgen. Een onderwijsassistent speciaal onderwijs geeft bijvoorbeeld aan:

“Ik heb geld aangevraagd voor scholing; binnenkort heb ik een cursus executieve functies. Dan neem ik wat kinderen in mijn gedachten mee, ik hoop dat ik die daarna echt wat extra ondersteuning kan bieden. Daar is ruimte voor, het wordt goedgekeurd en het is zelfs op dagen dat ik werk.”

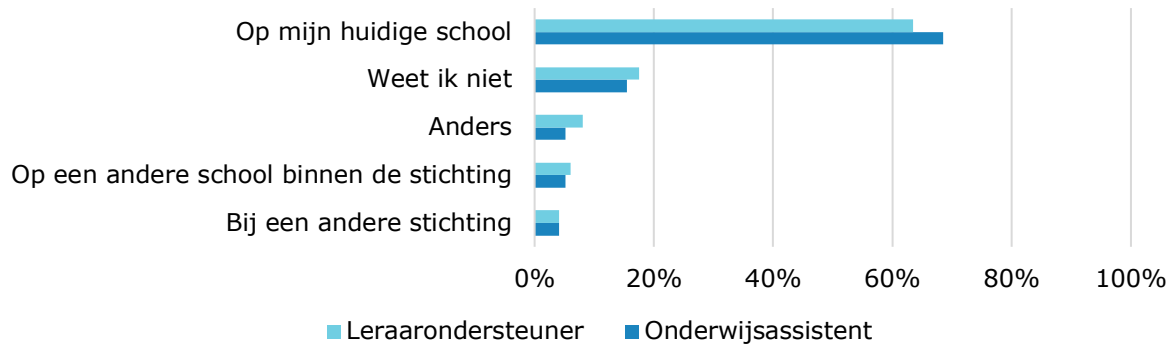
5.3 Switch van school en expertise

Een tweede mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen is door over te stappen naar een andere school, bijvoorbeeld naar het vo of een school met een ander onderwijsconcept, of door binnen de eigen school van expertise te wisselen. In de vragenlijst hebben we onderwijsassistenten en lerarenondersteuners gevraagd waar ze hun toekomst zien, gevolgd door vragen over de behoefte aan en mogelijkheden tot specialiseren op verschillende aspecten.

Switch van school

Ongeveer twee derde van de bevroegde onderwijsassistenten en lerarenondersteuners wil graag op de huidige school blijven werken (Figuur 5.4). Slechts een klein gedeelte ziet zich in de komende vijf jaar werkzaam op een andere school binnen de organisatie (5 procent) of bij een andere organisatie (4 procent).

Figuur 5.4: Waar ziet u uw toekomst binnen nu en vijf jaar? Lerarenondersteuners (n=148) en onderwijsassistenten (n=387)

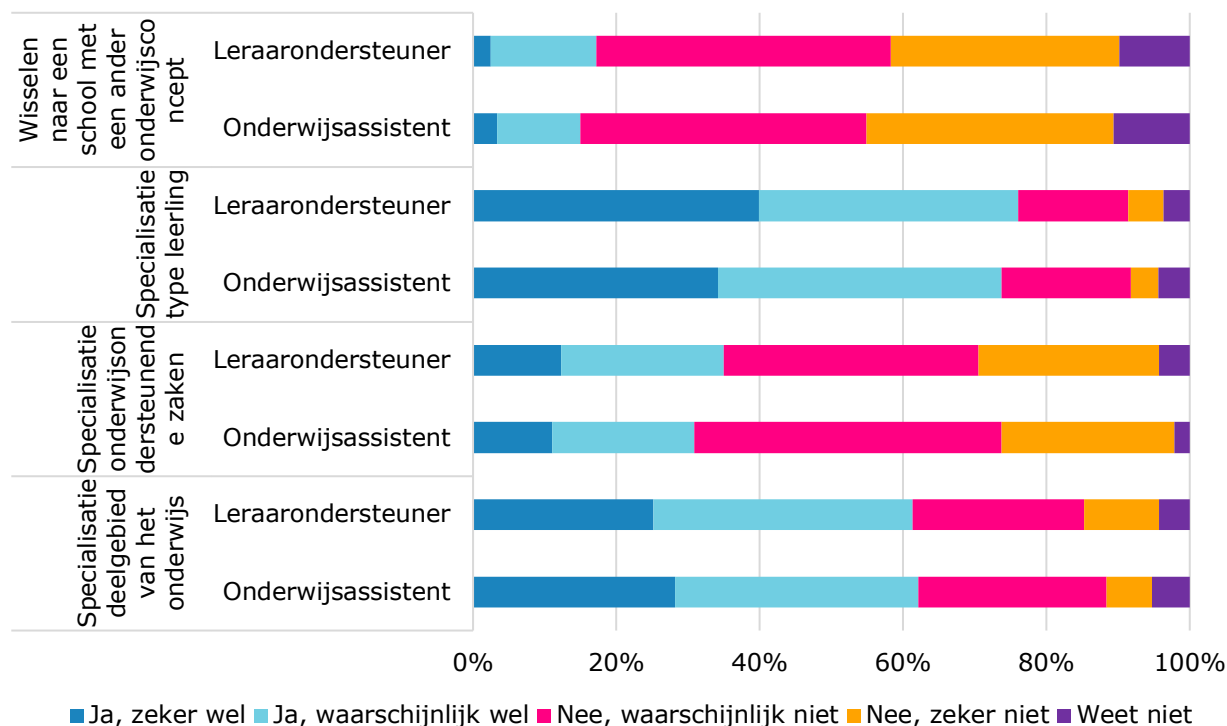


Drie procent van de onderwijsassistenten en 2 procent van de lerarenondersteuners geeft in de enquête aan graag over te stappen naar een school met een ander onderwijsconcept (zie Figuur 5.6). In de interviews en (groeps)gesprekken worden nog twee redenen genoemd om wel of niet te wisselen van school. Onvoldoende mogelijkheid om door te groeien kan een reden zijn om te switchen. Een reden om juist niet weg te gaan is dat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners bang zijn om verworvenheden kwijt te raken. Ze hebben bijvoorbeeld moeten knokken voor een eigen kamer of een takenpakket op maat en willen die verworvenheden behouden.

Switch van expertise

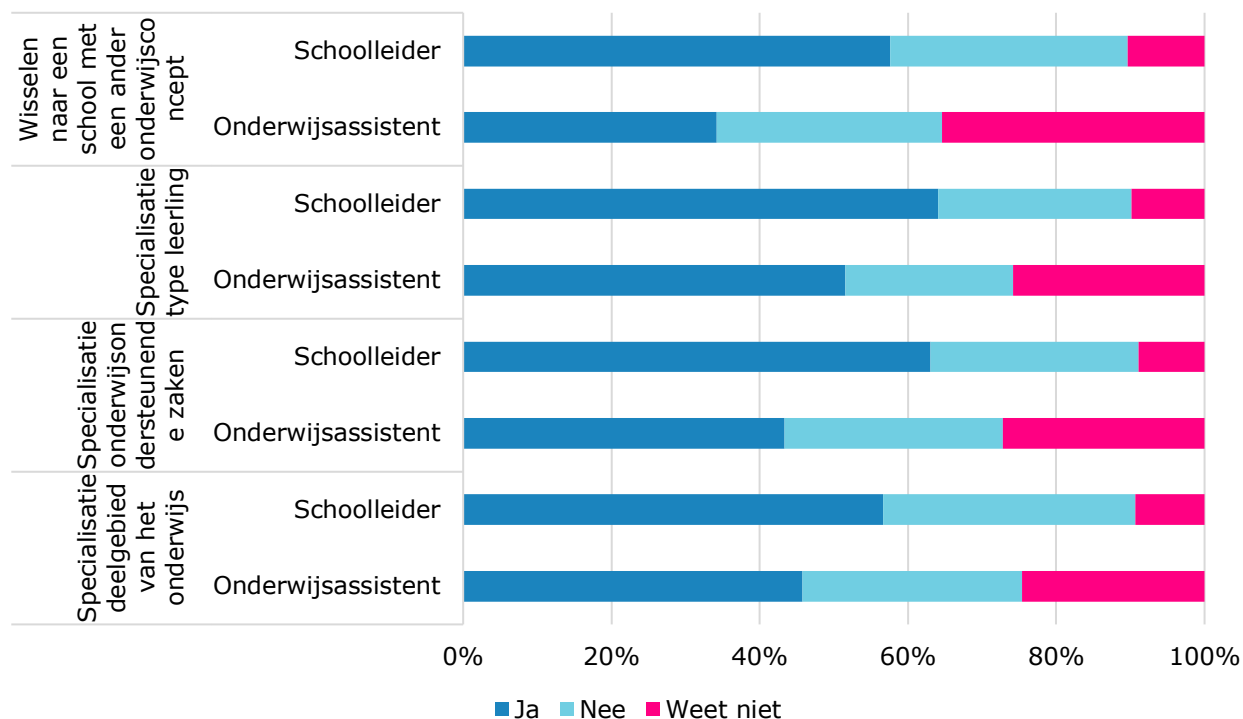
Ook binnen de school kunnen onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zich specialiseren. In de enquête vroegen we in hoeverre er interesse en mogelijkheden zijn om zich te specialiseren in een deelgebied van het onderwijs, een type leerling of onderwijsondersteunende zaken. De bevroegde onderwijsassistenten en lerarenondersteuners hebben de meeste interesse om zich te specialiseren in een type leerling. Zo'n 76 procent van de lerarenondersteuners en 74 procent van de onderwijsassistenten zegt hier interesse in te hebben (Figuur 5.5). Daarnaast hebben ze veel animo om zich te specialiseren in een deelgebied van het onderwijs (ruim 60 procent). Er is minder animo voor specialisatie in onderwijsondersteunende taken (ruim 30 procent).

Figuur 5.5: Animo voor switchen school en expertise. Lerarenondersteuners (n=163) en onderwijsassistenten (n=415)



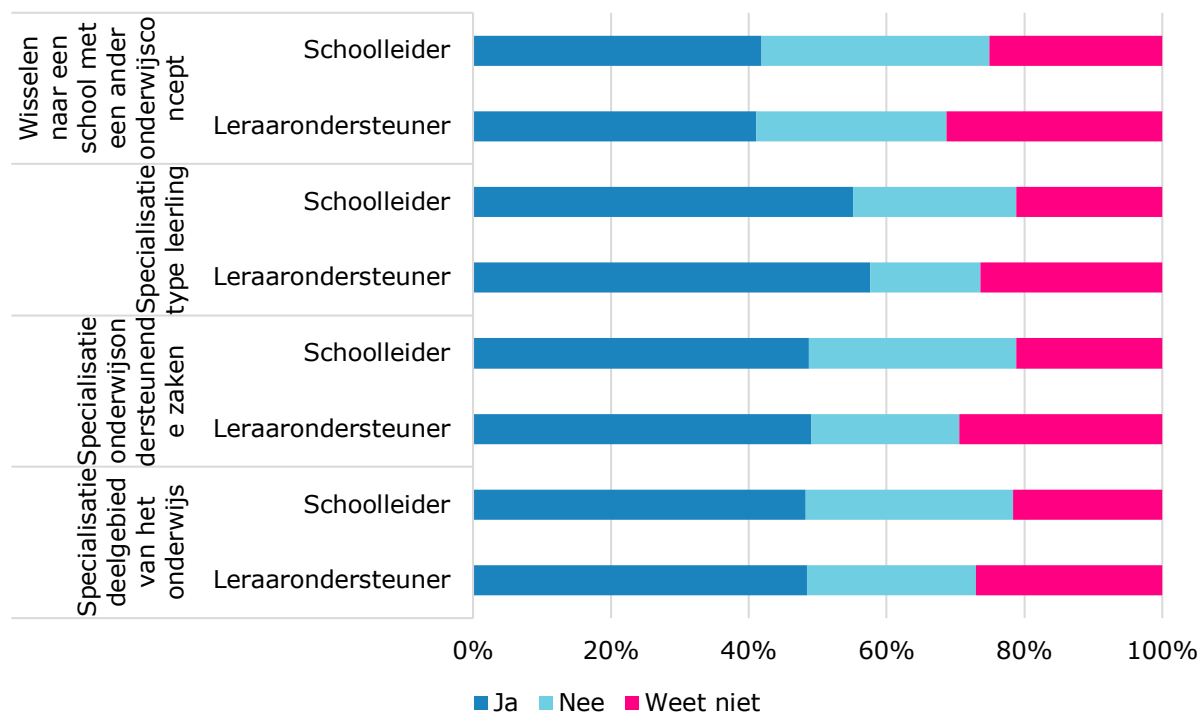
Kortom, veel ondersteuners willen zich in hun loopbaan ontwikkelen door zich te specialiseren. Maar voor niet iedereen lijkt dat mogelijk. Zo zegt 52 procent van de onderwijsassistenten de mogelijkheid te hebben zich te specialiseren in een type leerling en 46 procent ziet de mogelijkheid zich te specialiseren in een deelaspect van het onderwijs (Figuur 5.6). Ruim een kwart weet niet zeker of dit kan. Opvallend is dat schoolleiders opnieuw meer mogelijkheden zien voor specialisatie voor onderwijsassistenten.

Figuur 5.6: Mogelijkheden onderwijsassistenten voor switchen school en expertise. Schoolleiders (n=203) en onderwijsassistenten (n=415)



Ook voor lerarenondersteuners is de mogelijkheid tot specialisatie kleiner dan de animo. Zo'n 58 procent van de lerarenondersteuners ziet mogelijkheid zich te specialiseren in een type leerling, tegenover 55 procent van de schoolleiders (Figuur 5.7). Bijna de helft van de lerarenondersteuners heeft de mogelijkheid zich te specialiseren in deelgebieden van het onderwijs en onderwijsondersteunende taken. Schoolleiders beamen dit.

Figuur 5.7: Mogelijkheden lerarenondersteuners voor switchen school en expertise, binnen onderwijsorganisatie. Schoolleiders (n=203) en onderwijssistenten (n=415)



Ook in de focusgroepen en interviews tonen deelnemers veel animo om zich te specialiseren. Lerarenondersteuners bij wie dat is gelukt, geven veel voorbeelden. Het gaat vaak om specialisatie in een bepaald deelgebied van het onderwijs. Er zijn voorbeelden van onderwijssistenten en lerarenondersteuners die zich hebben gespecialiseerd in een type leerling: het begeleiden van zorgleerlingen, specialisatie in het jonge kind of in hoogbegaafde leerlingen. In het speciaal onderwijs is er daarnaast de mogelijkheid om als onderwijssistent of lerarenondersteuner een expertise in zorg te ontwikkelen. Bijvoorbeeld sondevoeding, kinderen in een rolstoel, epilepsie en kathetiseren. Ook inhoudelijke specialisaties komen voor: onderwijssistenten die zich specialiseren in Engels, techniek of rekenonderwijs. Zij geven bijvoorbeeld invulling aan lessen die de leraar gemaakt heeft, nemen deel aan werkgroepen of ondersteunen leraren door de school heen op hun specialisme. Minder voorbeelden hoorden we over specialisatie in onderwijsondersteunende zaken.

In enkele gevallen hebben onderwijssistenten en lerarenondersteuners een opleiding gevolgd, zodat ze in staat zijn om hun specialisatie uit te voeren: een coachingsopleiding, een muziekstudie, een opleiding tot leren-lerenspecialist of een opleiding omgangskunde. Een HR-manager legt uit hoe onderwijssistenten binnen de organisatie als specialist werkzaam zijn:

“We hebben bijvoorbeeld onderwijssistenten in dienst die zich hebben ontwikkeld tot rekenspecialist. Zij geven vanuit die taak heel veel extra ondersteuning, of zijn zelfs integraal verantwoordelijk voor het rekenonderwijs in die groep. Hierbij ontlasten ze de leraar en pakken ze hun rol in het concept van de school.”

5.4 Naar een flexibele loopbaan

Onderwijsprofessionals kunnen hun loopbaan flexibel inrichten door hun baan in het onderwijs te combineren met een functie elders. Dit kan een baan buiten het onderwijs zijn, maar ook een baan op een of meer andere scholen. Ook kunnen ze (tijdelijk) overstappen naar een andere sector.

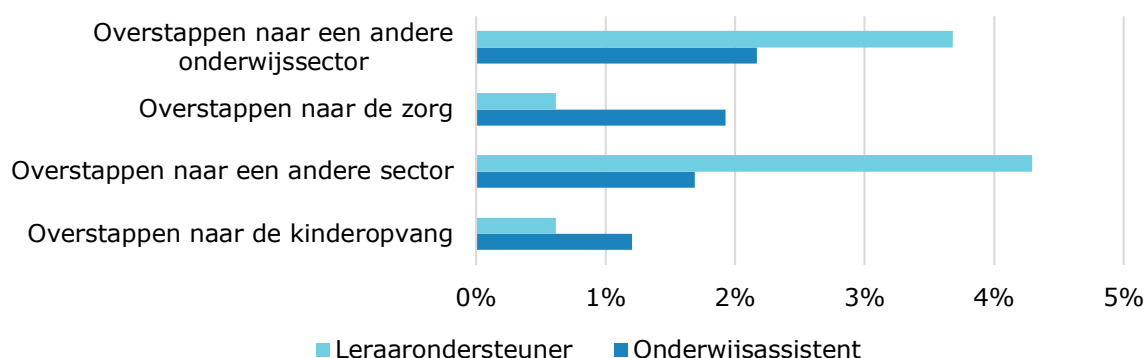
Ambitie om als zzp'er te werken

In de vragenlijst hebben we onderwijsassistenten en lerarenondersteuners gevraagd of ze de ambitie hebben om binnen vijf jaar als zzp'er aan de slag te gaan. Een zeer klein gedeelte van de geënquêteerden ambieert dit: 2 procent van de onderwijsassistenten en 1 procent van de lerarenondersteuners. Een reden om als zzp'er te gaan werken is dat ze dan meer kunnen verdienen, blijkt uit de interviews.

Interesse in overstap naar een andere (onderwijs)sector

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het vragenlijstonderzoek hebben weinig animo om naar een andere sector over te stappen (Figuur 5.9). Slechts 4 procent van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners ziet zichzelf de komende vijf jaar in een andere (onderwijs)sector werken. Dit herkennen de geïnterviewden. Ze geven aan dat veel onderwijsassistenten en lerarenondersteuners hun hart bij het onderwijs hebben liggen en niet snel zullen overstappen.

Figuur 5.9: Waar ziet u uw toekomst binnen nu en vijf jaar? Lerarenondersteuners (n=148) en onderwijsassistenten (n=387)



5.5 Andere taken en rollen

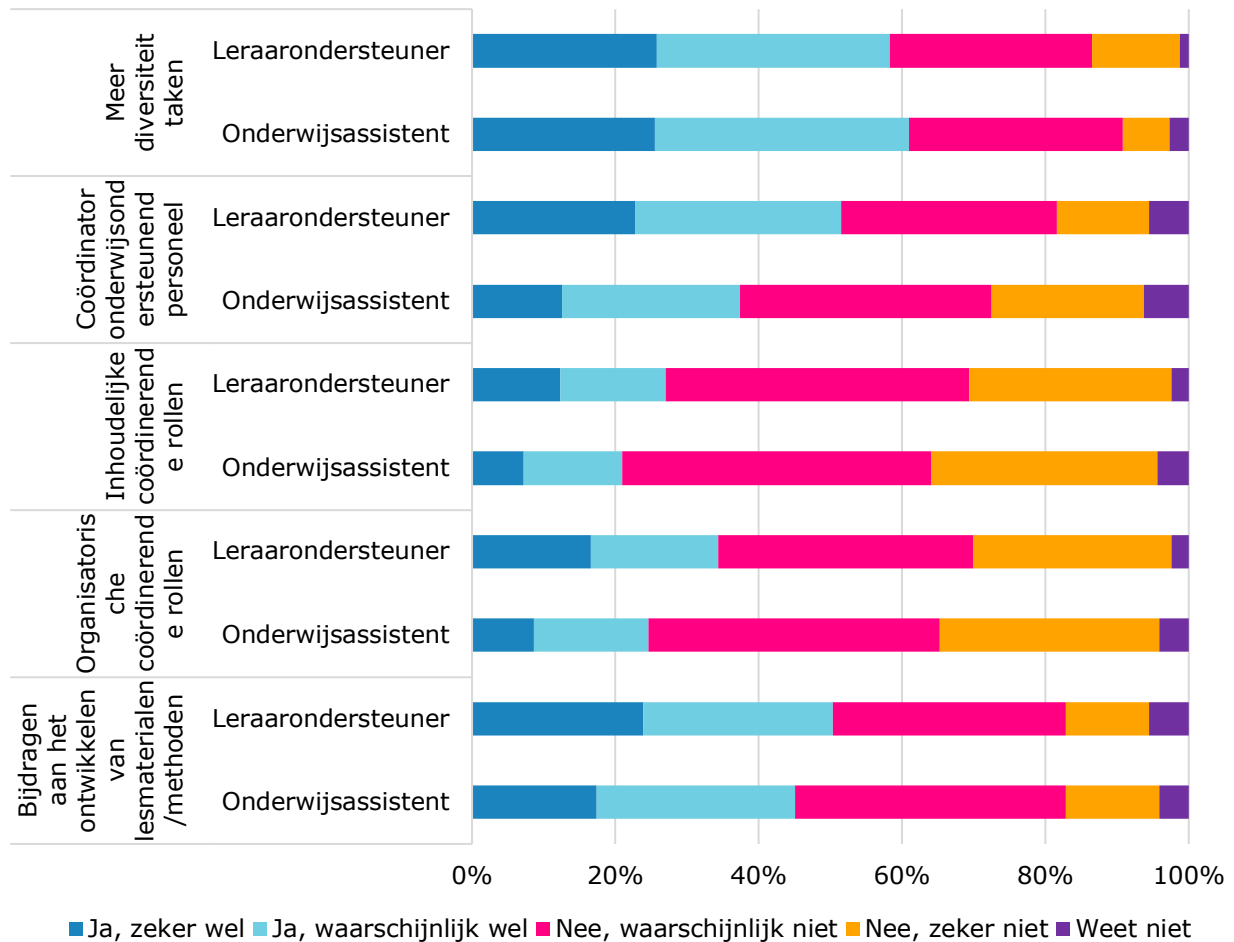
Een loopbaanmogelijkheid in het onderwijs is om andere taken en rollen op zich te nemen naast de vaste taken die bij een functie passen. Dit kan bijvoorbeeld gaan om coördinerende rollen of het ontwikkelen van lesmateriaal. In de vragenlijst vroegen we onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in hoeverre ze animo hebben voor andere taken en rollen. Ook vroegen we in hoeverre ze daarvoor mogelijkheden hebben binnen hun onderwijsorganisatie.

Interesse voor andere taken en rollen

Een deel van de bevraagde onderwijsassistenten en lerarenondersteuners heeft interesse in andere taken en rollen (Figuur 5.10). Ze hebben vooral behoefte aan meer diversiteit in taken. Zo'n 61 procent van de lerarenondersteuners en 58 procent van de onderwijsassistenten willen zich op deze manier ontwikkelen. Ook is er veel animo om bij te dragen aan het ontwikkelen van lesmateriaal en

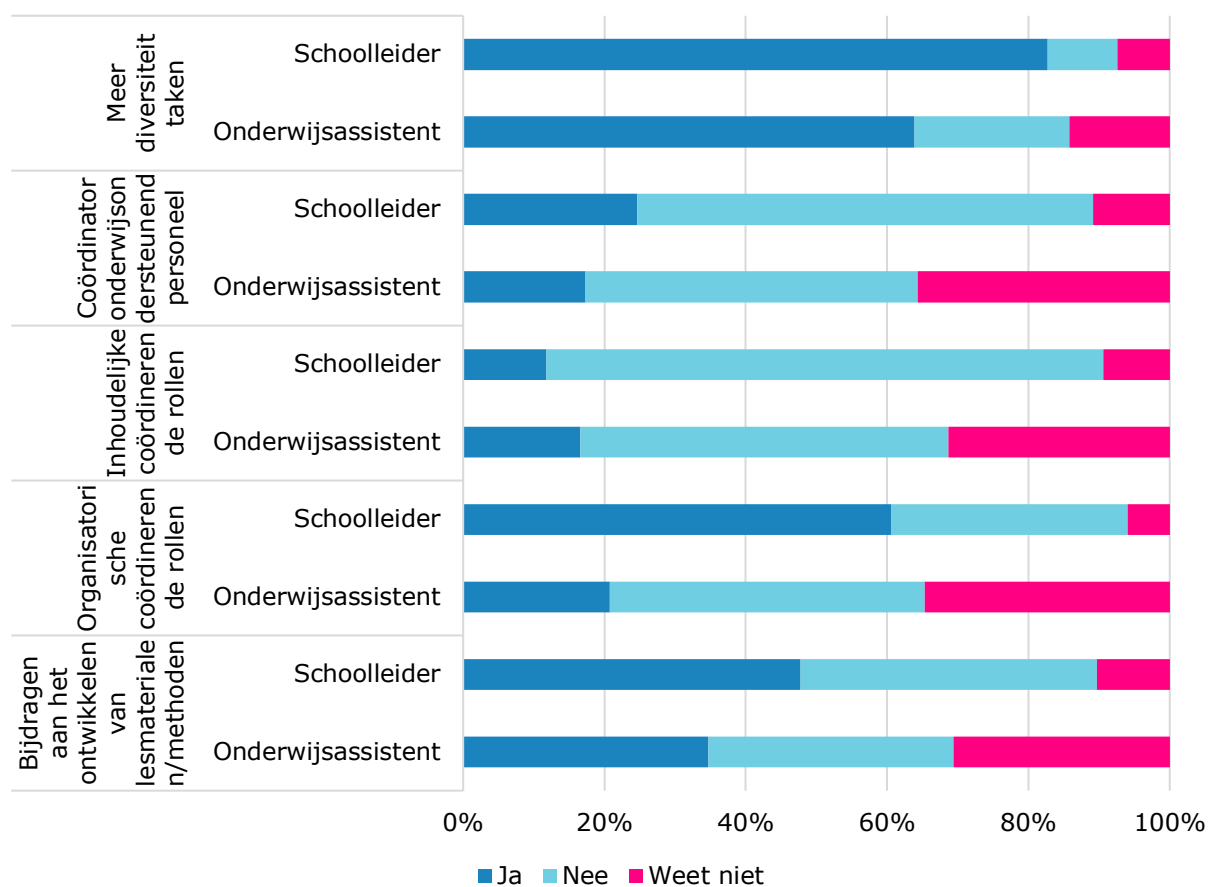
methoden en om collega-onderwijsondersteuners te coördineren. De onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zijn relatief minder geïnteresseerd in het uitvoeren van inhoudelijke coördinerende rollen.

Figuur 5.10: Animo voor andere taken en rollen. Lerarenondersteuners (n=163) en onderwijsassistenten (n=415)



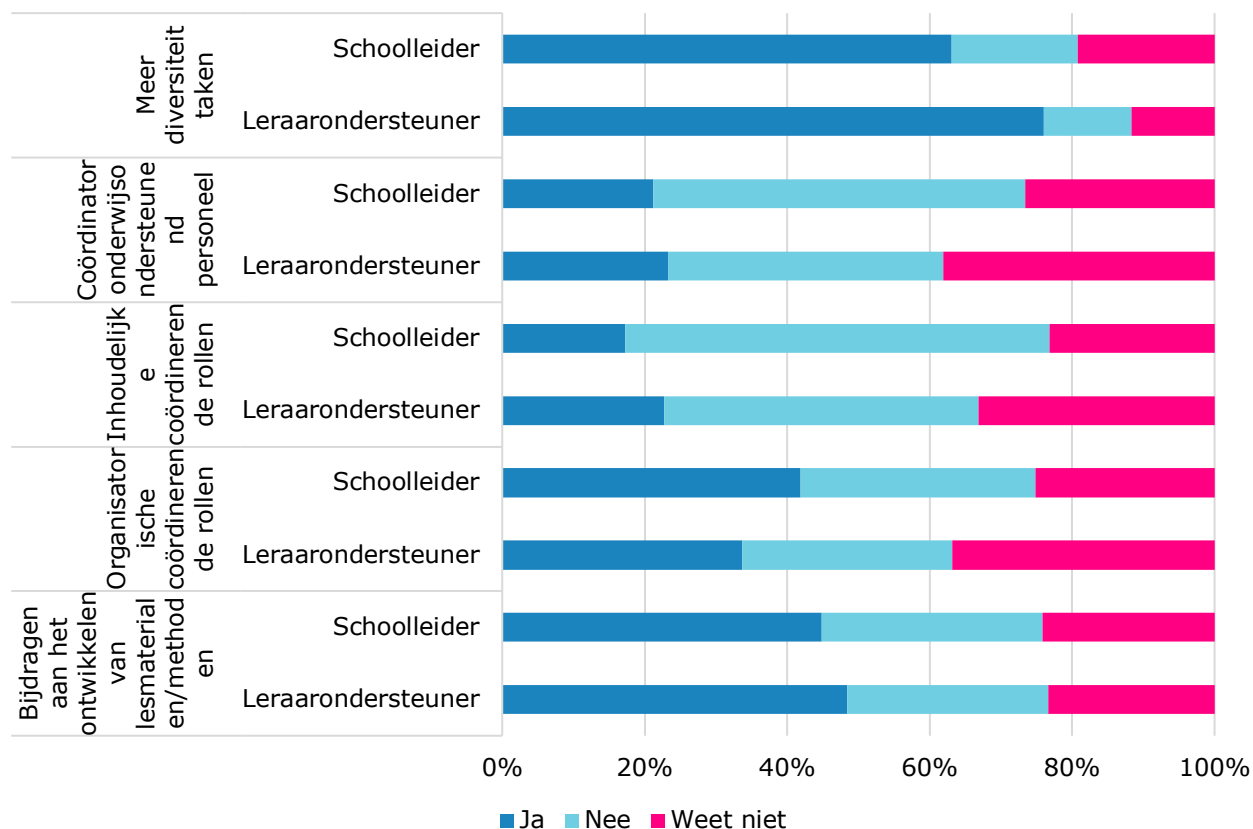
Schoolleiders en onderwijsassistenten zien veel mogelijkheden voor het uitvoeren van andere taken en rollen. Zo denkt bijna twee derde (64 procent) van de onderwijsassistenten dat het binnen hun stichting mogelijk is om hun takenpakket meer divers in te richten (Figuur 5.11). Schoolleiders zien dit zelfs positiever in, namelijk 83 procent. Daarentegen zien onderwijsassistenten op andere terreinen minder mogelijkheden. Slechts 17 procent denkt dat het mogelijk is om inhoudelijke coördinerende rollen te gaan vervullen binnen hun organisatie. Maar hier hebben relatief weinig onderwijsassistenten behoefte aan, zagen we eerder. Opvallend is dat schoolleiders de mogelijkheden voor onderwijsassistenten binnen hun organisatie positiever beoordelen dan de onderwijsassistenten zelf, behalve als het gaat over inhoudelijke coördinerende rollen.

Figuur 5.11: Mogelijkheden onderwijsassistenten voor andere taken en rollen. Naar functie: schoolleider (n=203) en onderwijsassistent (n=415)



Lerarenondersteuners schatten hun mogelijkheden positiever in dan onderwijsassistenten. Bijna driekwart (74 procent) van de lerarenondersteuners is van mening dat het binnen hun organisatie mogelijk is om een diverser takenpakket te krijgen (Figuur 5.12). Op andere aspecten zien lerarenondersteuners minder mogelijkheden, bijvoorbeeld de mogelijkheid om bij te dragen aan het ontwikkelen van lesmateriaal en methoden (48 procent), het coördineren van onderwijsondersteunend personeel (23 procent) en de mogelijkheid tot inhoudelijk coördineren (23 procent). De inschatting van schoolleiders is vergelijkbaar.

Figuur 5.12: Mogelijkheden lerarenondersteuners voor andere taken en rollen. Naar functie: schoolleider (n=203) en lerarenondersteuners (n=163)



In de interviews en de focusgroepen komt een veelvoud aan rollen en taken terug die onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in de praktijk uitvoeren. Vaak hangen deze samen met de context van de school en de leerlingpopulatie, bijvoorbeeld het tolken bij kinderen van expats en van anderstalige ouders. Onderwijsassistenten voeren ook taken uit zoals het ontvangen van bezoek en ouders, of organisatorische taken zoals die van chef schoolreisje en chef schoolfotograaf. Ook is er interesse voor het organiseren en regelen van processen. Daarnaast zijn deelnemers betrokken bij de onderwijskundige taken van leraren: het toetsen van leerlingen, het invallen voor de leraar bij uitval, begeleiden van groepjes leerlingen en het schrijven van een onderwijsperspectiefplan. Een aantal deelnemers geeft aan leerkrachten te coachen en is betrokken bij werkgroepen, bijvoorbeeld op het gebied van de ontwikkeling van lesmateriaal. Kortom, een breed takenpakket lijkt mogelijk.

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners geven in de (groeps)gesprekken aan dat het niet altijd gemakkelijk is om taken en rollen op zich te nemen die ze ambiëren. Ze zijn hierin afhankelijk van de mogelijkheden die hun leidinggevende biedt. Voorwaarde voor een succesvolle uitvoering van andere taken en rollen is volgens de geïnterviewden dat er op voorhand kritisch gekeken wordt naar wat er in de school nodig is, wie daarvoor geschikt is en hoe dat ingericht kan worden. Samen met de medewerker moet bepaald worden welke eisen er aan een bepaalde rol worden gesteld en op welke

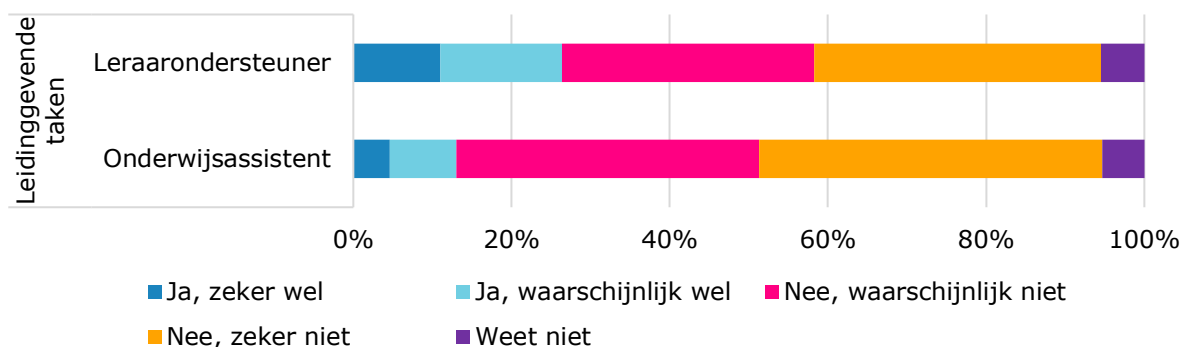
wijze die taak succesvol uitgevoerd kan worden. Een onderwijsassistent geeft bijvoorbeeld aan dat ze vakspecialist muziek is, maar wel lesgeeft aan halve groepen.

5.6 Groei naar leiderschap

Het vijfde loopbaanpad richt zich op de ontwikkeling van leidinggevende taken. Voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners is het daarnaast een optie om door te groeien naar leraar. In de enquête vroegen we naar animo en mogelijkheden.

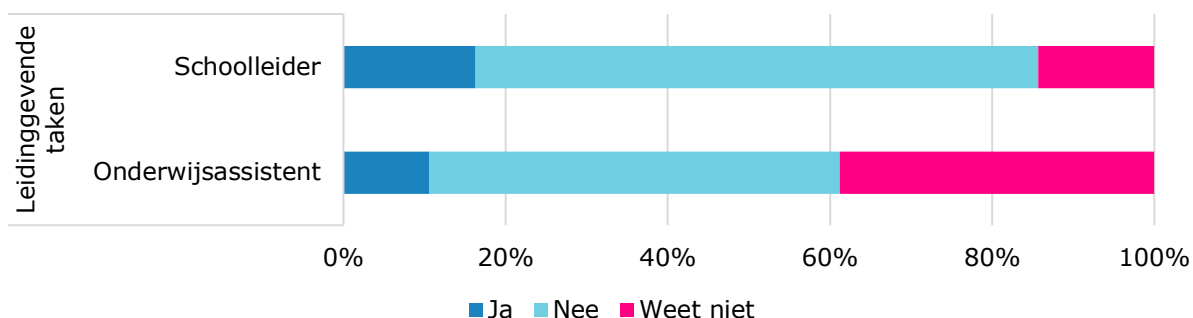
De bevroegde onderwijsassistenten en lerarenondersteuners hebben relatief weinig animo voor groei naar leiderschap: 26 procent respectievelijk 13 procent (Figuur 5.13).

Figuur 5.13: Animo voor groei naar leiderschap. Naar functie: lerarenondersteuners (n=163) en onderwijsassistent (n=415)



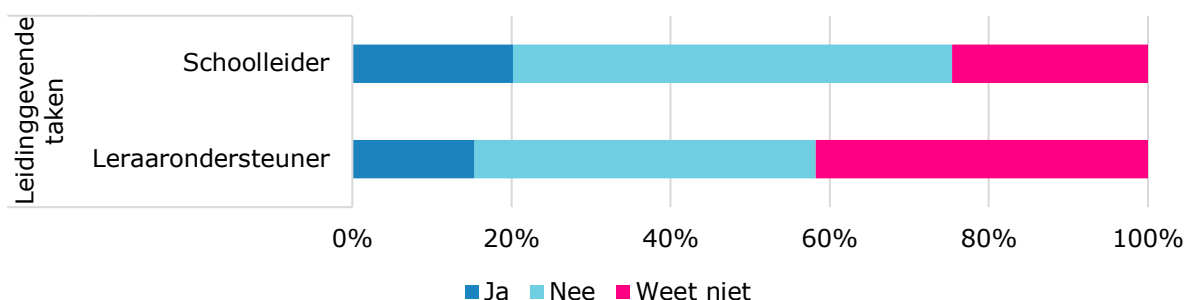
Ongeveer een op de tien onderwijsassistenten ziet de mogelijkheid om binnen de onderwijsorganisatie leidinggevende taken op zich te nemen (Figuur 5.14). Schoolleiders zien dit, met 16 procent, iets positiever in.

Figuur 5.14: Mogelijkheden onderwijsassistenten voor groei naar leiderschap. Naar functie: schoolleider (n=203) en onderwijsassistent (n=415)



Lerarenondersteuners ervaren meer mogelijkheden dan onderwijsassistenten als het gaat om groeien naar leiderschap. Zo'n 15 procent van de lerarenondersteuners ziet hier mogelijkheid toe binnen de organisatie waar ze werkzaam zijn (Figuur 5.15). Voor schoolleiders ligt dit percentage iets hoger, op 20 procent.

Figuur 5.15: Mogelijkheden lerarenondersteuners voor groei naar leiderschap. Naar functie: schoolleider (n=203) en lerarenondersteuners (n=163)

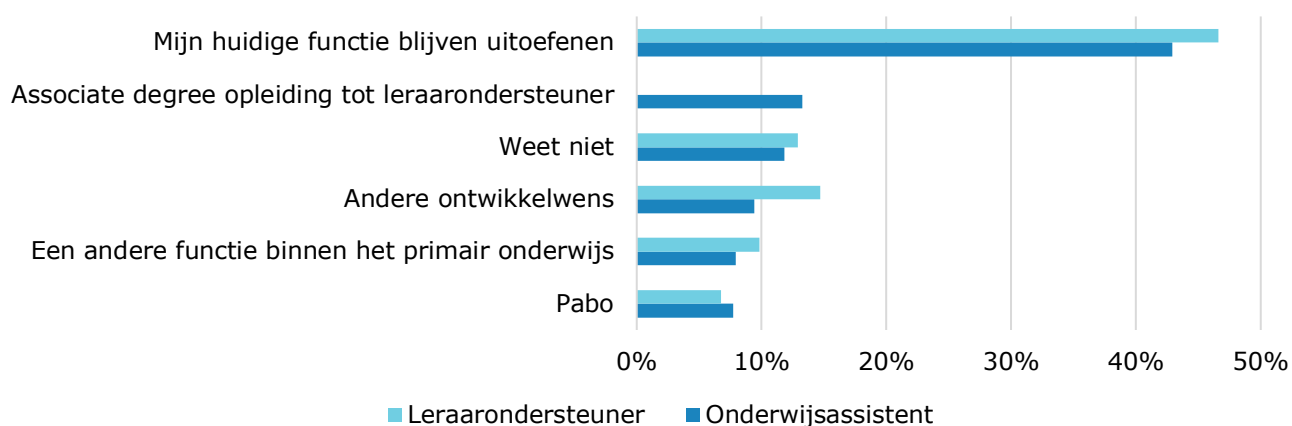


In de groepsgesprekken en interviews horen we niet veel terug van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners die leidinggevende taken op zich hebben genomen. Wel hoorden we een aantal voorbeelden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners die zelf trekker zijn van een onderdeel van het onderwijs of van een taak. Denk hierbij aan het opzetten en uitvoeren van een profielgroep horeca, het verantwoordelijk zijn voor het organiseren van (onderdelen van) de talentendag.

Doorgroeien naar hogere functie

Uit de enquête blijkt dat een groot gedeelte van de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners de huidige functie wil blijven uitoefenen (Figuur 5.16): 47 procent van de lerarenondersteuners en 43 procent van de onderwijsassistenten. Maar er is ook een gedeelte dat graag door wil groeien. Zo'n 13 procent van de onderwijsassistenten geeft aan interesse te hebben in de Ad-opleiding tot lerarenondersteuner. Ook ziet zo'n 7 procent van de lerarenondersteuners en 8 procent van de onderwijsassistenten zichzelf in de komende vijf jaar de pabo doen.

Figuur 5.16: Hoe ziet u uw toekomst binnen nu en vijf jaar? Naar functie: lerarenondersteuners (n=163) en onderwijsassistent (n=415)



In de interviews en groepsgesprekken geven deelnemers aan dat ze aangemoedigd worden om door te groeien naar de functie van leraar. Volgens geïnterviewde HR-managers en schoolleiders is hier relatief veel animo voor. Maar een groot gedeelte van de onderwijsassistenten en

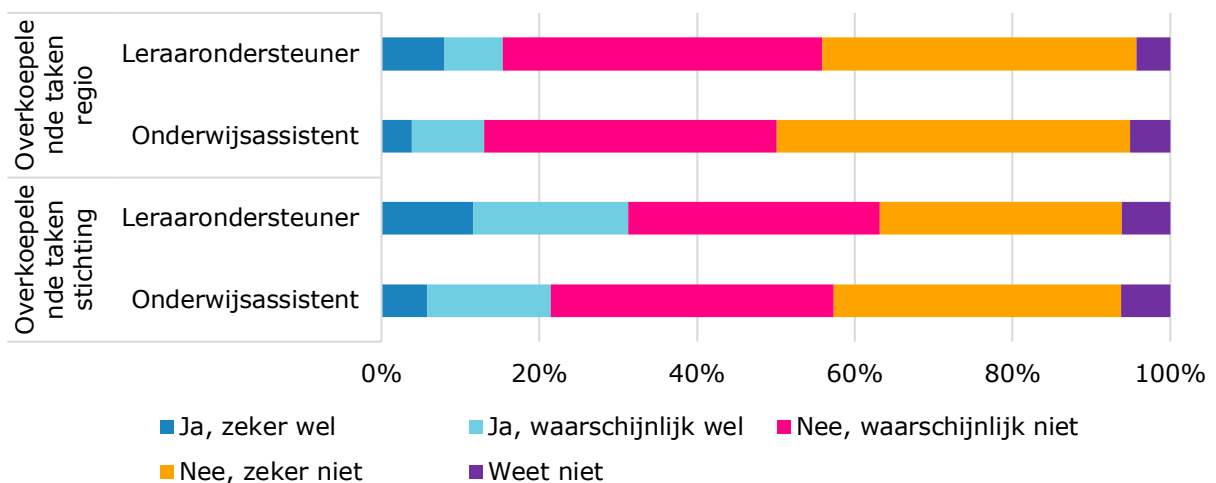
lerarenondersteuners ambieert de functie van leraar niet. Zij zijn veelal tevreden met de functie die ze hebben en hebben geen interesse in de taken en verantwoordelijkheden die bij de functie van leraar horen. Daarnaast houden ze graag voldoende tijd over voor hobby's, gezin en familie.

5.7 Bereik vergroten

Ten slotte kunnen onderwijsmedewerkers zich ontwikkelen door zich te richten op taken buiten de eigen school of organisatie, zoals participeren in een netwerk voor onderwijsondersteuners. We vroegen onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in hoeverre ze behoefte hebben aan het uitvoeren van overkoepelende taken binnen de onderwijsorganisatie en in de regio. Ook vroegen we in hoeverre hier mogelijkheden voor zijn binnen de onderwijsorganisatie.

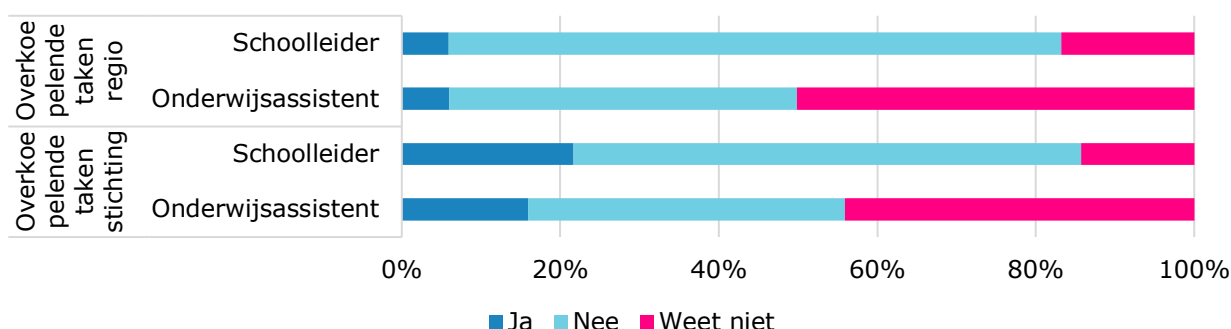
Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners hebben weinig animo voor overkoepelende taken, blijkt uit de enquête. Zo'n 15 procent van de lerarenondersteuners wil regionale taken op zich nemen, tegenover 13 procent van de onderwijsassistenten (Figuur 5.17). Lerarenondersteuners en onderwijsassistenten hebben meer behoefte aan het uitvoeren van overkoepelende taken binnen de organisatie, namelijk 32 procent respectievelijk 22 procent.

Figuur 5.17: Animo voor vergroten bereik. Naar functie: lerarenondersteuners (n=163) en onderwijsassistent (n=415)



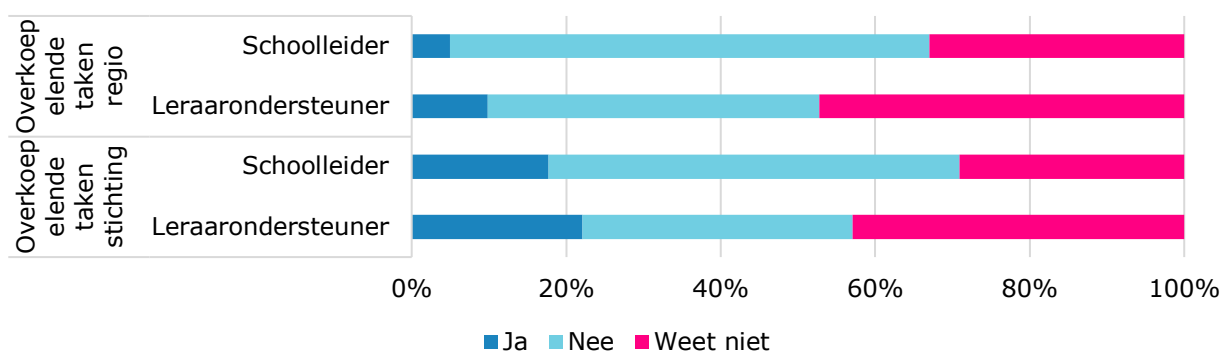
Onderwijsassistenten zien vooral op organisatieniveau mogelijkheden om overkoepelende taken op zich te nemen (Figuur 5.18). Dit gaat om ongeveer 16 procent van de onderwijsassistenten, tegenover 22 procent van de schoolleiders. Slechts 6 procent van de schoolleiders en onderwijsassistenten ziet mogelijkheden voor de uitvoer van overkoepelende taken in de regio.

Figuur 5.18: Mogelijkheden onderwijsassistenten voor vergroten bereik. Naar functie: schoolleider (n=203) en onderwijsassistent (n=415)



Dit beeld is vergelijkbaar voor lerarenondersteuners. Wel valt op dat schoolleiders van mening zijn dat er minder mogelijkheden zijn voor lerarenondersteuners om overkoepelende taken binnen de organisatie uit te voeren dan lerarenondersteuners zelf zien. Ruim 1 op de 5 lerarenondersteuners ervaart mogelijkheden voor taken op organisatieniveau (Figuur 5.19).

Figuur 5.19: Mogelijkheden lerarenondersteuners voor vergroten bereik. Naar functie: schoolleider (n=203) en lerarenondersteuners (n=163)



Ook uit de interviews en de focusgroepen blijkt de geringe animo van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners voor de uitvoer van overkoepelende taken op stichtingsniveau en op regionaal niveau. Wel nemen sommige onderwijsondersteuners zelf het initiatief om hun kennis te delen en op te halen binnen de organisatie. Zo geeft een onderwijsassistent bijvoorbeeld aan:

“Stichtingbreed kan het inzetten van expertise wel beter. Ik heb morgen een afspraak met de mindset trainer van een andere school binnen onze stichting. Maar het initiatief voor die afspraken heb ik zelf genomen. Ik ben gaan uitzoeken wie die trainingen geeft en heb zelf de telefoon gepakt en gebeld. Je moet het zelf organiseren. Dat is zonde, want zo laat je kansen liggen.”

Uit een ander voorbeeld van een lerarenondersteuner blijkt dat er niet altijd ruimte is om expertise breder binnen de stichting te delen:

“Ik zou graag mijn expertise ook willen delen met andere scholen binnen de stichting. Ik ben daarover het gesprek aangegaan met mijn directeur, maar dat was onbespreekbaar. [...] Ik denk achteraf dat het met financiële zaken te maken heeft gehad.”

5.8 Voorwaarden en drempels

Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners noemen in de enquête verschillende voorwaarden om hun loopbaanbehoefte te kunnen realiseren. De belangrijkste voorwaarde die ze stellen, is de mogelijkheid om meer te gaan verdienen zodra ze zich verder ontwikkelen (Figuur 5.20). Dit geldt voor zo'n twee derde van de bevroegde onderwijsassistenten en lerarenondersteuners.

Onderwijsassistenten hebben daarnaast behoefte aan een passend professionaliseringsaanbod (61 procent). Ook heeft een meerderheid van de onderwijsassistenten (55 procent) en lerarenondersteuners (53 procent) behoefte aan voldoende middelen om te professionaliseren.

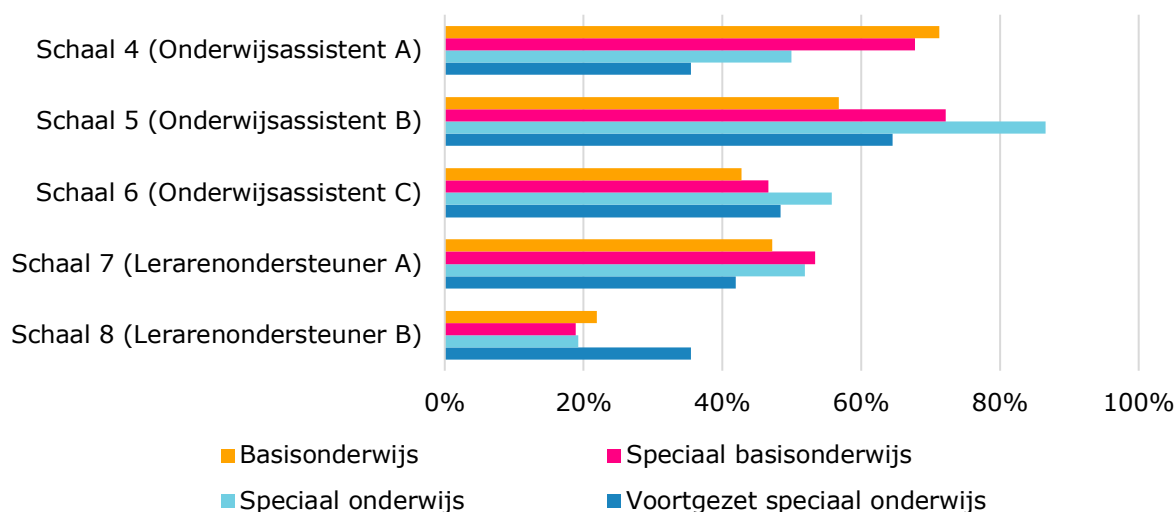
Figuur 5.20: Wat heb je nodig om je loopbaanbehoefte te realiseren? Lerarenondersteuners (n=163) en onderwijsassistenten (n=415)



Hogere salarisschalen worden niet altijd aangeboden

Deelnemers aan de interviews en groeps gesprekken geven soms aan dat hun school geen hogere schalen voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners aanbiedt. Wanneer ze aan het einde van hun schaal zitten, betekent dit dat ze het niet terugzien in hun salaris als ze zich verder ontwikkelen. Daarmee wordt een belangrijke prikkel weggenomen. Het vragenlijstonderzoek bevestigt dat de lagere schalen met name in het basisonderwijs het vaakst worden aangeboden (Figuur 5.21).

Figuur 5.21: Aangeboden functieschalen op school volgens onderwijsassistenten, lerarenondersteuners en schoolleiders. bo (n = 470); sbo (n = 90); so (n = 52) en vso (n = 31).



Een geïnterviewde schoolleider legt uit waarom zijn school niet alle salarisschalen voor ondersteuners aanbiedt:

“Wat ik nu zie, is dat [onderwijsassistenten] het gevoel hebben dat er weinig perspectief is. Wat wij niet hebben is een leerkrachtondersteuner. Dat zou je wel kunnen opnemen in je functiehuis maar dan moet er een heel traject komen met je team: willen we dit? En hoe zien we dat dan? En dan moet het ook door de MR. Een enkeling is daar wel in geïnteresseerd en dat heeft dan ook te maken met een stukje perspectief kunnen bieden.”

Gebrek aan financiële ondersteuning en tijd

De interviews en groepsgesprekken bevestigen dat er niet altijd voldoende middelen zijn voor professionalisering van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. Dit stuit soms op onbegrip van deelnemers en kan een belemmering vormen voor hun professionalisering. Zo zegt een onderwijsassistent:

“Volgens mij heb je sowieso 500 euro scholingsbudget per jaar. Ik probeer daar jaarlijks een beroep op te doen. Ik vind professionele ontwikkeling erg belangrijk. Als het niet goedschiks kan, dan maar iets minder goedschiks. Ik heb weleens nee te horen gekregen. Dan ga ik nog een stapje hoger vragen. Dan kan er eigenlijk veel meer dan ze in eerste instantie willen toegeven. Als je doortastend bent, blijkt er veel meer te kunnen.”

De ruimte voor scholing lijkt erg te verschillen per school. Volgens een lerarenondersteuner:

“Bij de voorgaande directeur werd gewoon gezegd: het geld is op want de IB'er heeft al het potje gebruikt, dus er is geen ruimte voor jou. Mijn nieuwe directrice staat er gelukkig wel open voor.”

Belemmeringen voor de pabo

Uit de (groeps)gesprekken blijkt dat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners diverse drempels ervaren waardoor ze de stap naar de pabo niet maken. Een belangrijke belemmering is de duur van het traject. Ondersteuners met een mbo-diploma moeten in principe vier jaar onderwijs volgen om hun pabodiploma te behalen. Dit is voor velen niet haalbaar. Een lerarenondersteuner zegt bijvoorbeeld:

“Wat ik nu doe, lesgeven, is echt mijn ideale takenpakket. Maar ik vind de stap om de pabo te gaan doen wel heel groot. Ik heb voor mezelf de keuze gemaakt: dat ga ik niet doen. Ik heb twee jonge kinderen thuis, en het is ontzettend veel werk. Je wordt eigenlijk gewoon verplicht om weer 4 jaar naar school te gaan. En er is geen tussenstap in salaris, geen middenweg, terwijl ik de functie wel uitoefen en er wordt gezien dat ik het kan.”

Een schoolleider schetst hoe hij het contract van een onderwijsassistent wilde vergroten om haar deels in werktijd de pabo te laten volgen. Hierdoor zou ze echter haar toeslagen verliezen, waardoor ze er in inkomen alsnog op achteruit zou gaan.

Deelnemers aan de interviews en focusgroepen geven aan dat een makkelijkere accreditatie van verworven competenties hen zou helpen om de stap naar leraarschap te zetten. Meerdere geïnterviewden is het ondanks een positief EVC-traject niet gelukt om als leraar benoemd te worden.

Naast de drempels die onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zelf ervaren, geven diverse geïnterviewde schoolleiders aan dat het hbo-bachelorniveau niet voor iedereen haalbaar is. Schoolleiders hebben hierin de taak om een realistisch beeld te schetsen en waar nodig in te zetten op adequate begeleiding om te voorkomen dat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners tijdens de opleiding afhaken.

Weinig aanwijzingen voor te kleine contracten

Een klein contract kan een belemmering vormen voor professionele ontwikkeling. Voor deeltijdmedewerkers zijn vaak minder middelen voor professionele ontwikkeling en is er minder tijd om te leren ‘on the job’. We vinden weinig aanwijzingen voor (te) kleine contracten. Gemiddeld hebben onderwijsassistenten en lerarenondersteuners in het vragenlijstonderzoek een contract van ruim 26 uur per week. Een ruime meerderheid (86 procent) is hier tevreden mee of zou zelfs meer willen werken. Ook in de interviews en groeps gesprekken wordt contractgrootte niet genoemd als belemmering.

Samenvatting en conclusie

Dit hoofdstuk behandelt de loopbaanbehoeften en -mogelijkheden van onderwijsassistenten en lerarenondersteuners. De resultaten laten het volgende zien:

- Onderwijsassistenten en lerarenondersteuners willen met name beter worden of groeien in hun huidige functie. Ook hebben ze behoefte aan specialisatie, vooral in een bepaald type leerling of onderwijs. Daarnaast is er animo voor het ontwikkelen van lesmethoden of het coördineren van ondersteunende functies. De meerderheid blijft graag in hun huidige functie en op hun huidige school. Ongeveer een op de tien wil een pabo-opleiding volgen. In eerder onderzoek gaat het om een groter aandeel.

- Volgens de onderwijsassistenten en lerarenondersteuners zelf, maar ook volgens schoolleiders, zijn niet alle loopbaanbehoeften waar te maken binnen de organisatie. Met name coördinatie van ondersteuners en (voor onderwijsassistenten) het ontwikkelen van lesmethoden zijn volgens een meerderheid niet mogelijk. De andere loopbaanpaden waar animo voor is zijn volgens een meerderheid wel haalbaar.
- Schoolleiders schatten de mogelijkheden van met name onderwijsassistenten veelal groter in dan zichzelf. Lerarenondersteuners schatten hun mogelijkheden vaker ongeveer hetzelfde in als schoolleiders en soms ook positiever. Uit eerder onderzoek blijkt dat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners soms niet op de hoogte zijn van het professionaliseringsaanbod van hun organisatie.
- Als belangrijkste voorwaarde voor het realiseren van hun loopbaanbehoeften geven zowel lerarenondersteuners als onderwijsassistenten aan dat er de mogelijkheid moet zijn om meer te gaan verdienen. Ook hebben ze behoefte aan voldoende middelen en voldoende tijd voor professionalisering. Een vierjarige pabo-opleiding is voor velen een te grote stap.

Uit deze resultaten kunnen we concluderen dat onderwijsassistenten en lerarenondersteuners een breed scala aan mogelijkheden hebben om zich te professionaliseren. De loopbaanpaden die voor leraren zijn opgesteld, lijken ook te bestaan voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners, met uitzondering van de groei naar leiderschap of naar organisatie- of regioniveau. Hier lijkt echter ook weinig animo voor te zijn. Uit de interviews en groeps gesprekken komen legio voorbeelden naar voren van hoe de loopbaanmogelijkheden er in de praktijk uit kunnen zien. Wel blijkt, net als in eerder onderzoek, dat schoolleiders met name hun onderwijsassistenten beter kunnen informeren over de mogelijkheden: schoolleiders zien op bijna alle gebieden meer mogelijkheden voor onderwijsassistenten dan zij zelf zien.

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