

Digitalisering: wat doet het met het onderwijspersoneel?

KRIS DELCROIX EN RIET NACKOM

Resultaten van onze grootschalige bevraging

Onderzoek naar beroeps- onzekerheid en technostress bij onderwijspersoneelsleden

In het voorjaar van 2023 organiseerden COC en COV in samenwerking met professor emeritus dokter Hans De Witte en dokter Lara Roll (KU Leuven) een onderzoek dat voor het eerst bij het Vlaamse onderwijspersoneel peilt naar beroepsonzekerheid ten gevolge van digitalisering. De Witte en Roll ontwikkelden een wetenschappelijk onderbouwde schaal om te meten in hoeverre werknemers bang zijn dat hun beroep volledig verdwijnt of sterk verandert door automatisering: de 'occupation insecurity scale' ('beroepsonzekerheids-schaal') of kortweg OCIS. Aan de hand van een aangepaste versie daarvan peilden we naar de omgang met en de beleving van digitale technologie bij het Vlaamse onderwijspersoneel. Naast beroepsonzekerheid peilde het onderzoek ook naar technostress en hoe de onderwijspersoneelsleden hun 'knowledge, skills, abilities and other characteristics' ('kennis, vaardigheden, competenties en andere karakteristieken') of kortweg KSAO zelf inschatten. Professor De Witte en dokter Roll stonden ook in voor de onafhankelijke verwerking van de gegevens. Dankzij het hoge aantal respondenten (2367) zijn de resultaten representatief voor het brede onderwijsveld.

Arbeidsvreugde

Laat ons beginnen met een positieve noot. Gevraagd of ze tevreden zijn over hun werk, antwoordt 74% van de onderzochte onderwijspersoneelsleden eerder tot zeer tevreden te zijn. 80% voelt

zich wekelijks tot dagelijks enthousiast over de job en 79% zegt wekelijks tot zelfs dagelijks te bruisen van energie op het werk. Het beeld van de leerkracht als enthousiaste en tevreden professional dat ook uit ander onderzoek naar voor komt, wordt hiermee bevestigd.¹

Digitaal werken in het onderwijs

Dat digitalisering in het onderwijs volop voet aan wal gekregen heeft, wordt in dit onderzoek heel concreet aangetoond: 88% van de respondenten geeft aan dagelijks met digitale technologie aan het werk te zijn. En onderwijspersoneelsleden staan daar in principe vrij positief tegenover: 60% vindt dat computers helpen om zijn werk goed te doen, 50% meent zonder digitale technologie zijn werk niet meer naar behoren te kunnen uitvoeren en volgens 42% houdt digitalisering al bij al meer kansen dan risico's in.

Tegelijkertijd zijn onderwijspersoneelsleden ervan overtuigd dat de digitalisering een impact heeft op hun beroep: 66% meent dat digitalisering zijn beroep in (heel) sterke mate heeft beïnvloed.

Technostress

Ondanks hun eerder positieve ingesteldheid tegenover digitalisering in het algemeen ervaren onderwijspersoneelsleden toch ook stress bij het hanteren van digitale technologieën: 34% vindt werken met een computer stresserend. Dat kan te wijten zijn aan verschillende factoren (*technostressoren*):

1) *Techno-overlading*

Deze term wijst er op dat digitale technologieën de gebruiker dwingen om meer, sneller en langer te werken. 45% van de respondenten voelt zich door de digitale technologie gedwongen veel sneller te werken en 51% om meer te werken dan ze aankunnen.

2) *Technocomplexiteit*

Hieronder verstaan we de complexiteit van de digitale technologieën waardoor de gebruiker het gevoel krijgt dat zijn technologische vaardigheden onvoldoende ontwikkeld zijn om het werk goed te kunnen uitvoeren. 38% ervaart niet genoeg te weten over digitale technologie om zijn werk naar behoren te vervullen, 53% geeft aan veel tijd nodig te hebben om nieuwe technologieën te begrijpen en te gebruiken en 45% vindt het vaak te ingewikkeld om nieuwe technologieën te begrijpen en te gebruiken.

3) *Techno-onduidelijkheid*

Dit gaat over hoe frequente en innovatieve veranderingen van digitale technologieën de gebruiker een onzeker en verward gevoel geven over het werk en de werkkrollen. 76% geeft aan dat er constant nieuwe ontwikkelingen zijn in de technologieën die in de instelling worden gebruikt.

Beroepsonzekerheid

Werken met digitale technologieën kan werknemers ook onzeker maken over hun beroep. Ons onderzoek peilde heel concreet naar de beroepsonzekerheid bij onderwijspersoneelsleden op drie gebieden:

1. Zie ook Strijdpunt (Hogere bevlaging houdt balans in evenwicht) in het Brandpuntnummer van oktober.

1) Globale beroepsonzekerheid

Dit is de perceptie dat je beroep zal verdwijnen door digitalisering. Van globale beroepsonzekerheid hebben onderwijspersoneelsleden weinig last: slechts 6% is ongerust dat zijn beroep zal verdwijnen door digitalisering (tegenover 16,8% bij andere beroepsgroepen). Volgens 10% bestaat de kans van beroep te zullen moeten veranderen door digitalisering.

2) Inhoudelijke beroepsonzekerheid

Dit is de perceptie dat je beroep nog wel zal blijven bestaan, maar inhoudelijk sterk van vorm zal veranderen. Die inhoudelijke beroepsonzekerheid raakt onderwijspersoneelsleden duidelijk veel harder: 68% verwacht dat zijn beroep sterk zal veranderen door digitale evoluties (tegenover 41,3% bij andere beroepsgroepen); 34% denkt dat sommige taken of delen van zijn beroep in de toekomst niet meer nodig zullen zijn en 52% is ervan overtuigd dat de digitalisering de verantwoordelijkheden binnen zijn beroep sterk zal doen veranderen voor het pensioen.

3) KSAO-onzekerheid

Heel wat onderwijspersoneelsleden zitten met vragen en bezorgdheden over hun digitale vaardigheden: 57% van hen is bezorgd dat zijn vaardigheden verouderd zullen raken door de toenemende digitalisering, 36% is ongerust dat zijn beroepskennis achterhaald zal zijn in de toekomst door digitale evoluties en 69% denkt in de toekomst taken te zullen moeten uitvoeren waar hij nu onvoldoende voor is opgeleid (tegenover 42,8% bij andere beroepsgroepen). 36% van de respondenten is dan ook bang het beroep niet meer te zullen aankunnen, omdat het sterk zal veranderen door de toenemende digitalisering.

Uit een diepgaandere analyse van de resultaten blijkt dat technostress en beroepsonzekerheid samengaan met een lagere score voor arbeidstevredenheid en bevlogenheid en een hogere score voor burn-outklachten.

Verschillen tussen onderwijspersoneelsleden

De onderzoekers gingen ook na of er verschillen waren qua achtergrondkenmerken van de respondenten. Ze ontdekten drie kenmerken die een verschil maken:

- 1) Zo zijn er opvallende verschillen naar *leeftijd*. Naarmate de leeftijd stijgt, worden de technostressoren, vooral technocomplexiteit en techno-onduidelijkheid, sterker ervaren. Anders gezegd: oudere onderwijspersoneelsleden voelen zich vaker onzeker over hun digitale vaardigheden en vinden niet altijd hun weg in het digitale landschap. Ze vinden ICT ook minder nuttig dan hun jongere collega's. Ze ervaren meer globale beroepsonzekerheid en KSAO-onzekerheid maar juist minder inhoudelijke onzekerheid.
- 2) Er doen zich ook uitgesproken verschillen voor naar *onderwijsniveau/-sector*. Zo ervaren respondenten uit het kleuteronderwijs ICT als complexer en zien ze er minder het nut van in dan respondenten uit het hoger onderwijs. Ook qua inhoudelijke beroepsonzekerheid zijn er grote verschillen tussen de onderwijsniveaus- en sectoren: respondenten uit het gewoon secundair onderwijs, het

volwassenenonderwijs en het hoger onderwijs denken vaker dan hun collega's uit andere sectoren dat hun beroep inhoudelijk sterk zal veranderen.

- 3) Ook de *functie* laat veel verschillen zien. Het patroon dat naar voor komt, is dat bestuurspersoneel minder technostress ervaart en ICT nuttiger vindt. Docenten, leraars en (kleuter) onderwijzers scoren dan weer iets hoger op diverse technostressoren. Op de verschillende dimensies van beroepsonzekerheid scoren het bestuurspersoneel, kleuteronderwijzers en psycho-medisch personeel lager en administratief personeel samen met docenten hoger.

Geslacht tot slot levert weinig uitgesproken verschillen op.

Impact van technostress en beroepsonzekerheid op arbeidswelzijn

Uit een diepgaandere analyse van de resultaten blijkt dat technostress en beroepsonzekerheid samengaan met een lagere score voor arbeidstevredenheid en bevlogenheid en een hogere score voor burn-outklachten. Het is dus slecht voor het welzijn van onderwijspersoneelsleden om die technostressoren of vormen van beroepsonzekerheid te ervaren. Vooral techno-overlading, technocomplexiteit en KSAO-onzekerheid spelen hier een rol.

Professionalisering

We vermeldde al dat heel wat onderwijspersoneelsleden het gevoel hebben dat hun technologische vaardigheden onvoldoende ontwikkeld zijn om hun werk goed te kunnen uitvoeren, zeker in de toekomst. Daaruit blijkt een grote nood aan professionalisering: 68% heeft nood aan extra opleiding in digitalisering om zijn beroep te kunnen blijven uitoefenen.

Gevraagd of ze de voorbije jaren een opleiding gevolgd hebben met betrekking tot het gebruik van nieuwe (digitale) technologieën in het onderwijs, antwoordt 70% positief. Onderwijspersoneel is dus volop bezig zich digitaal te professionaliseren, maar er is nood aan meer: 60% heeft interesse om opleiding te volgen om zich beter te kunnen aanpassen aan de veranderingen die voortvloeien uit digitalisering. De voorkeur gaat daarbij uit naar workshops of seminars waarbij de deelnemers persoonlijk aanwezig zijn (58%) en individuele coaching (46%). Er lijkt daarbij voornamelijk interesse in opleidingen over technische vaardigheden met betrekking tot onderwijstechnologie en -software (77%), meer dan in bijvoorbeeld ethische overwegingen met betrekking tot digitalisering en de impact ervan op het onderwijs en de studenten (19%).



“Geef leraren tijd en ruimte om zich degelijk en continu te professionaliseren zodat ze in hun schoolteam kritisch en deskundig kunnen bepalen op welke manier ze met de toenemende digitalisering willen omgaan.”

Marianne Coopman (COV) en Koen Van Kerkhoven (COC)

Perspectief

Onderwijspersoneel ontdekt steeds meer de mogelijkheden van de digitalisering, maar is niet blind voor de risico's die eraan verbonden zijn. Zorgen over werkdruk en over de toekomst van het beroep zijn heel reëel. Het blijft dan ook een belangrijk werkpunt voor COC erover te waken dat digitalisering niet leidt tot meer werkdruk en beroepsonzekerheid.

Het vertrekpunt van ons 4D-congres was dat digitalisering ten dienste moet staan van vormend onderwijs. Anders gezegd: digitalisering moet een middel zijn, zinvol, efficiënt, effectief, geen einddoel op zich. Digitalisering mag dus niet tot een overlading van de taken leiden en mag de grote bevoegenheid van de mensen in het onderwijs niet hypothekeren. Onderwijspersoneelsleden willen zich veilig en bekwaam voelen bij de keuze en het gebruik van nieuwe digitale tools. Het zijn niet de digitale

tools die ons onderwijs moeten sturen, maar de onderwijspersoneelsleden die deskundig moeten kunnen oordelen op welke manier de digitalisering een meerwaarde kan zijn voor de kwaliteit van het onderwijs. Dat vraagt niet alleen financiële middelen, maar ook transparantie en overleg. En bovenal tijd en ruimte om alle personeelsleden in onderwijs de kans te geven zich grondig en continu bij te scholen zodat de digitalisering zich verder optimaal kan ontwikkelen. Alleen zo kan de digitalisering onze onderwijskwaliteit ondersteunen en het welzijn en de arbeidsvreugde van onze onderwijspersoneelsleden stimuleren.

De resultaten van deze OCIS-enquête ondersteunen heel wat van de krachtlijnen die we onlangs op ons 4D-congres goedkeurden. Daarin formuleerden we heel sterk de nood aan meer professionalisering over digitalisering (inclusief AI), de vraag naar meer middelen voor ICT en professionalisering, de nood aan transparantie en overleg bij het maken van digitale keuzes en het veiligstellen van onze professionele autonomie en arbeidswelzijn.



Lees onze krachtlijnen hier: