

Resultaten bevraging onderwijspersoneel

Digitalisering baart zorgen en kansen

KU Leuven deed in samenwerking met COV en COC een onderzoek naar digitalisering en beroepsonzekerheid bij onderwijspersoneelsleden. Maar liefst 2367 respondenten namen deel. Uit de resultaten blijkt dat meer dan de helft van het onderwijspersoneel eerder positief staat tegenover digitalisering, maar tegelijkertijd kampt ongeveer evenveel ook met techno-overlading.

Het onderzoek brengt voor de eerste keer de beleving en interactie van Vlaamse onderwijspersoneelsleden met digitale technologieën in kaart. De resultaten van de enquête wijzen uit dat het onderwijspersoneel over het algemeen positief staat ten opzichte van

digitalisering en er actief gebruik van maakt. In tegenstelling tot andere beroepsgroepen maken zij zich minder zorgen over het verdwijnen van hun beroep door digitalisering: slechts 6% vergeleken met 16,8% in andere beroepsgroepen.



‘Digitalisering mag niet leiden tot verhoogde werkdruk en onzekerheid onder leraren.’

TEKST
Babs De Vocht

FOTO
Gorodenkoff

» **Samenwerking met KU Leuven**
 Samen met de KU Leuven werkten professor dr. Hans De Witte en dr. Lara Roll van de onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie aan de ontwikkeling van een wetenschappelijk onderbouwde schaal: de "Occupation Insecurity Scale" (beroepsonzekerheidsschaal, afgekort OCIS). Deze schaal meet de mate waarin werknemers vrezen dat hun beroep door automatisering volledig zal verdwijnen of ingrijpend zal veranderen. Op uitnodiging van COV en COC pasten de wetenschappers hun vragenlijst aan om de interactie met en de perceptie van digitale technologieën bij Vlaamse onderwijspersoneelsleden in kaart te brengen. Professor De Witte en dr. Roll waren ook verantwoordelijk voor de onafhankelijke verwerking van de verzamelde gegevens.

Het onderzoek geeft aan dat er een aanzienlijke onzekerheid heerst bij onderwijspersoneelsleden over de inhoud van hun baan.

68% van de respondenten verwacht dat hun beroep sterk zal veranderen als gevolg van digitale evoluties, in tegenstelling tot 41,3% in andere beroepsgroepen. Bovendien vreest 69% dat ze in de toekomst taken zullen moeten uitvoeren waarvoor ze momenteel onvoldoende zijn opgeleid. In andere beroepsgroepen is dat 42,8%.

Vaardigheden verouderen

Naast beroepsonzekerheid analyseerde het onderzoek ook techno-stress en hoe onderwijspersoneelsleden hun eigen "Knowledge, Skills, Abilities and Other Characteristics" (ofwel hun kennis, vaardigheden, competenties en andere karakteristieken, afgekort KSAO) inschatten. Uit het onderzoek blijkt dat 57% van de respondenten bezorgd is dat hun digitale vaardigheden zullen verouderen door de toenemende digitalisering. Deze zorg wordt aangevuld door 36% die zich ongerust maakt dat hun beroepskennis in de toekomst achterhaald zal zijn vanwege digitale ontwik-

kelingen. Daarnaast denkt maar liefst 69% van de ondervraagden dat ze in de toekomst taken zullen moeten uitvoeren waarvoor ze momenteel onvoldoende zijn opgeleid.

Een aanzienlijk deel van het onderwijspersoneel geeft aan dat hun technologische vaardigheden onvoldoende ontwikkeld zijn, vooral met het oog op toekomstige evoluties. 68% geeft aan dat ze behoefte hebben aan extra opleiding in digitalisering om hun beroep goed te kunnen blijven uitoefenen, terwijl slechts 11% dit niet nodig acht. Hoewel 70% van het onderwijspersoneel de afgelopen jaren opleidingen heeft gevolgd over het gebruik van nieuwe digitale technologieën in het onderwijs, is er nog steeds behoefte aan meer bijscholing. Maar liefst 60% heeft interesse in verdere opleiding om zich beter aan te passen aan de veranderingen door digitalisering.

De schaduwzijde: technostress

Ondanks de overwegend positieve houding van onderwijspersoneelsleden tegenover digitalisering, is het belangrijk om de stress die gepaard gaat met het gebruik van digitale technologieën onder de loep te nemen. Zo vindt 34% van de ondervraagde onderwijspersoneelsleden werken met een computer stressvol.

Deze stress, die we kunnen omschrijven als "technostress," heeft verschillende oorzaken, ook wel "technostressoren" genoemd. Deze stressfactoren kunnen we op deze manier indelen:

- 1. Techno-overlading:** Hierbij worden onderwijspersoneelsleden gedwongen om sneller, langer en harder te werken door de eisen van digitale technologieën. Uit het onderzoek blijkt dat maar liefst 45% van de respondenten zich onder druk gezet voelt om aanzienlijk sneller te werken, terwijl 51% zich gedwongen voelt om meer uren te draaien dan ze eigenlijk aankunnen.
- 2. Techno-complexiteit:** Dit verwijst naar situaties waarin de complexiteit van digitale technologieën leidt tot onzekerheid over de eigen technologische vaardigheden. Hierdoor ontstaat het gevoel dat het werk niet naar behoren kan worden uitgevoerd.

Opvallend is dat 38% van de respondenten aangeeft onvoldoende kennis te hebben van digitale technologie om hun werk adequaat uit te voeren. Bovendien heeft 53% veel tijd nodig om nieuwe technologieën te begrijpen en te gebruiken, en 45% vindt nieuwe technologieën vaak te ingewikkeld om te begrijpen en te gebruiken.

- 3. Techno-onduidelijkheid:** Frequente en innovatieve veranderingen in digitale technologieën kunnen bij gebruikers onzekerheid en verwarring over hun werk en rollen veroorzaken. Maar liefst 76% van de respondenten geeft aan dat er voortdurend nieuwe ontwikkelingen zijn in de technologieën die in hun onderwijsinstelling worden gebruikt.

Digitalisering mag niet leiden tot verhoogde werkdruk

Deze zorgen en onzekerheid weerspiegelen de uitdagingen waarmee het onderwijspersoneel wordt geconfronteerd in een snel veranderend digitaal landschap. De combinatie van beroepsonzekerheid en techno-stress heeft een belangrijke invloed op de arbeidstevredenheid en bevlogenheid van leraren en ander onderwijspersoneel. Bovendien dragen ze bij aan een verhoogd risico op burn-outklachten.

De bevindingen van het onderzoek sluiten aan bij een langlopende oproep: digitalisering mag niet leiden tot verhoogde werkdruk en onzekerheid onder leraren. We pleiten voor het bieden van voldoende tijd en ruimte aan leraren om zich continu professioneel te ontwikkelen, zodat ze binnen hun schoolteams kritisch en deskundig kunnen beslissen over hoe ze digitalisering integreren in hun klaspraktijk. Als we willen blijven benadrukken dat digitalisering een middel kan zijn om tot beter leren te komen en nooit een doel op zich mag worden, is het ontzettend belangrijk dat de lerarenteams de ruimte krijgen om dit naar eigen inschatting uit te voeren.

De vruchten plukken van digitalisering

Het is van cruciaal belang om de negatieve impact van digitalisering op welzijn en arbeidstevredenheid aan te pakken. Werkdruk en onzekerheid over de toekomst van het beroep zijn reële zorgen. Het is nu de taak om ze aan te pakken zodat de bevlogenheid van onderwijspersoneel behouden blijft en digitalisering niet leidt tot overbelasting. Het is essentieel om de focus te leggen op de ontwikkeling van bekwaamheid en deskundigheid bij het gebruik van nieuwe digitale tools. In plaats van te laten bepalen door de technologie, moeten onderwijspersoneelsleden deskundig kunnen oordelen over de manier waarop digitalisering de kwaliteit van het onderwijs kan verbeteren. Dit vereist niet alleen financiële middelen, maar ook tijd en ruimte om alle personeelsleden de kans te geven zich grondig en continu bij te scholen.

Als vakbond blijven we ons inzetten voor het welzijn en de professionele ontwikkeling van onderwijspersoneel, zodat zij de vruchten kunnen plukken van de digitalisering zonder de lasten te dragen. Samen kunnen we een evenwicht vinden tussen de voordelen en de uitdagingen van de digitale revolutie in het onderwijs.

‘Maar liefst 34% van de ondervraagde onderwijspersoneelsleden vindt werken met een computer stressvol.’

