



OCW in gesprek met leraren over **REGELDRUK**

Dr. Annette Klarenbeek
Dr. Jeanine Deen
Maartje Harmelink, MA
Marije Zegwaard, MA

 **Hanzehogeschool
Groningen**
University of Applied Sciences
Instituut voor
Communicatie & Media

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

Inhoud

1. Inleiding	3
2. Methode	4
2.1 Discoursanalyse	4
2.2 Dataverzameling.....	4
2.3 Analyse	5
3. Resultaten.....	6
3.1 Het is lastig om rechtstreeks te zeggen dat je werk-/regeldruk ervaart.....	6
3.2 De kerntaak van de docent is lesgeven	8
3.3 Verandering kost vooral tijd en energie en leidt niet tot verbetering van het onderwijs	10
3.4 Er moet iets veranderen bij het management	13
4. Conclusie	18
5. Advies	20
Referenties	22
Bijlage – Overzicht fragmenten	23

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

1. Inleiding

In dit document worden de bevindingen van het onderzoek 'OCW in gesprek met leraren over regeldruk' in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) gepresenteerd. Aan de hand van een discoursanalyse zijn gesprekken geanalyseerd tussen leraren en beleidsmedewerkers, om daarmee:

- a) inzicht te verkrijgen in de manier waarop 'regeldruk' in gesprekken begrepen, geconstrueerd en geproblematiseerd wordt;
- b) inzicht te verkrijgen in eventueel overeenkomende en botsende patronen en
- c) constructies tussen verschillende leraren binnen de Lerarenkamer;
- d) inzicht te verkrijgen in de gespreksdilemma's die mogelijk spelen;
- e) aanbevelingen te doen voor de formulering van een communicatiestrategie.

Om deze doelen te kunnen bereiken, is de volgende centrale onderzoeksvraag opgesteld:
Op welke wijze wordt door docenten uit het basisonderwijs, voortgezet onderwijs, mbo en hbo gesproken over regeldruk?

Deze centrale vraag valt uiteen in verschillende deelvragen:

- Welke dominante patronen zien we in de conversaties terug? Hierbij leggen we steeds de focus op het thema regeldruk.
- Welke effecten roepen deze patronen op?
- Hoe kan dit worden vertaald naar aandachtspunten voor OCW voor communicatie met het werkveld?

In het volgende hoofdstuk wordt eerst de methode van het onderzoek besproken. Vervolgens worden de resultaten van het onderzoek besproken in hoofdstuk 2 en toegelicht aan de hand van fragmenten. Hoofdstuk 3 bestaat uit de conclusies en tot slot komen in het laatste hoofdstuk de adviezen aan bod.

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

2. Methode

2.1 Discoursanalyse

Voor dit onderzoek is een discoursanalyse verricht. Bij een discoursanalyse is aandacht voor de wijze waarop mensen in gesprek met elkaar dingen *doen* met taal. Mensen doen –vaak onbewust en impliciet- allerlei dingen met taal. Ze beschuldigen, verontschuldigen of presenteren zichzelf op een bepaalde manier. Met andere woorden: ze zijn veelal bezig de ander te overtuigen van de vanzelfsprekendheid van een bepaalde werkelijkheid (zie voor meer informatie het boekje 'Handreiking Discoursanalyse', DAB, Klarenbeek, 2013).

De nadruk in het *discourse* analytische onderzoek, zoals het tijdens dit project wordt uitgevoerd, ligt op de wijze(n) waarop medewerkers zelf praten over hoe zij regeldruk zich voorstellen. De uitkomstmaat van dit project aan de hand van een discoursanalyse verschilt van de resultaten die verkregen worden uit bijvoorbeeld het houden van een enquête, die vooral de attitudes van individuele respondenten in kaart brengt. Een dergelijk instrument ziet de sociale context evenals de veranderlijkheid van opinies van respondenten vaak over het hoofd. Het antwoord op de vraag hoe docenten zelf praten over regeldruk levert OCW inzichten op over aan welke onderwerpen er in communicatie aandacht moet worden gegeven.

2.2 Dataverzameling

De gegevens verzameld voor dit onderzoek zijn afkomstig uit gesprekken tussen 30 beleidsmedewerkers van OCW met in totaal 25 docenten bijna geheel afkomstig van de Lerarenkamer. Dat wil zeggen dat dit een specifieke groep 'excellente' docenten betreft. Het verzamelde gespreksmateriaal biedt inzicht in de manier waarop bepaalde thema's onderwerp van gesprek zijn. De uitkomsten verkregen uit dit onderzoek met deze specifieke groep 'excellente' docenten geven mogelijk inzicht die ook breder spelen in het onderwijs.

De docenten zijn werkzaam bij verschillende type scholen: twee basisscholen, twee voortgezet onderwijs scholen, twee MBO-instellingen, één HBO-instelling en één school voor leerlingen met een meervoudige beperking. In sommige gevallen lopen meerdere beleidsmedewerkers mee op dezelfde school met verschillende docenten. In sommige gevallen vormen de OCW beleidsmedewerkers een duo en gaan zij samen in gesprek met één docent.

Werkwijze voor meeloopweek

De beleidsmedewerkers van OCW krijgen tijdens een introductieochtend uitleg over de methode discoursanalyse, over de meeloopweek en de methode van dataverzameling. Tijdens de bijeenkomst wordt uitgelegd hoe ze te werk moeten gaan tijdens de meeloopweek en waar ze op moeten letten om uiteindelijk relevante fragmenten te kunnen selecteren. Daarnaast krijgen ze een korte training in interviewtechnieken.

Werkwijze tijdens meeloopweek

De beleidsmedewerker loopt verspreid over een periode van twee weken in totaal vier dagen mee met de docent. Tijdens die vier dagen is er regelmatig overleg tussen beide, waarbij de beleidsmedewerker zoveel mogelijk open vragen stelt. Aan het einde van dag vier bepaalt de beleidsmedewerker samen met de docent wat twee relevante thema's zijn om nogmaals te bespreken tijdens het slotgesprek. Op de vijfde dag is er een slotgesprek over deze twee thema's. Dit gesprek wordt opgenomen op een voicerecorder en de beleidsmedewerker maakt notities.

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

Werkwijze na meeloopweek

De beleidsmedewerker selecteert twee momenten uit het gesprek en markeert deze met tijdsnoteringen. Criteria voor selectie (zoals uitgelegd tijdens de introductiebijeenkomst) zijn:

- a) Het gaat om een terugkerend dominant thema
- b) Het gaat om een controversieel thema, er staat hier iets op het spel voor de leraar

De beleidsmedewerker transcribeert (woordelijk uitschrijven van passage) deze twee momenten tot maximaal 2 fragmenten van ieder maximaal 10 regels¹. De opnames en transcripties worden verstuurd naar de analisten van de Hanzehogeschool die de discoursanalyse uitvoeren.

2.3 Analyse

Nadat door bovengenoemde stappen de data is gedestilleerd begint de discoursanalyse. Tijdens de analyse is cyclisch te werk gegaan, waarbij het gespreksmateriaal grondig en herhaaldelijk is bestudeerd (Sneijder et al., 2007). Daarbij wordt gelet op de manier waarop men zich uitdrukt om inzicht te krijgen in de belevingswereld of houding van docenten ten opzichte van het onderwerp regeldruk. Na een eerste bestuderingsronde van de data worden eerste observaties en opvallendheden genoteerd en gemarkeerd. Vervolgens wordt dit door het team van onderzoekers besproken en geëvalueerd tijdens een gezamenlijke datasessie. Daarna herhaalt dit proces zich tot er uiteindelijk een aantal terugkerende patronen geïdentificeerd zijn. Van patronen wordt gesproken wanneer uit de analyse blijkt dat deelnemers aan het gesprek met regelmaat putten uit een bepaald type argument (Aarts & Te Molder, 1998).

In de beschrijving van de discoursanalyse vormen de dominante patronen het uitgangspunt. We beschrijven/benoemen de patronen, laten zien door welke constructies in taal dit patroon tot stand komt en gaan in op het *effect* dat het patroon oproept. De betekenis van een uitspraak staat namelijk niet op zichzelf, maar is afhankelijk van eerdere uitspraken en van de betekenis die de ontvanger van de uitspraak eraan toekent. Taal zien we tijdens onze analyse als een middel waarmee actoren samen sociale activiteiten realiseren: in de interactie met anderen creëren ze bepaalde sociale werkelijkheden (Edwards & Potter, 2001) over regeldruk. Door een discoursanalyse krijgen we een rijker inzicht in welk 'effect' (bewust of onbewust) wordt bereikt door uitspraken van de docenten.

De patronen worden vervolgens toegelicht door uit het gespreksmateriaal een aantal fragmenten te selecteren die deze patronen het beste illustreren. De analyse van deze fragmenten wordt in de rapportage besproken en toegelicht. Een overzicht van de 56 bestudeerde fragmenten is te vinden in de bijlage².

¹ Een aantal beleidsmedewerkers hebben meer dan twee fragmenten aangeleverd. Ook de extra fragmenten zijn meegenomen in de analyse.

² Een aantal fragmenten is niet op tijd binnen gekomen voor analyse of de data is op een andere manier aangeleverd waardoor het niet meegenomen kon worden.

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

3. Resultaten

Na uitvoerige bestudering van de data, zijn er een viertal patronen geïdentificeerd. Deze patronen hebben betrekking op het management, de docent en het onderwijssysteem. Het gaat om de volgende patronen:

1. Het is lastig om rechtstreeks te zeggen dat je werk-/regeldruk ervaart
2. De kerntaak van de docent is lesgeven
3. Verandering kost vooral tijd en energie en leidt niet tot verbetering van het onderwijs
4. Er moet iets veranderen bij het management

Hieronder worden deze patronen met bijbehorende observaties toegelicht aan de hand van enkele voorbeeldfragmenten.

3.1 Het is lastig om rechtstreeks te zeggen dat je werk-/regeldruk ervaart

Regeldruk versus werkdruk

Allereerst is het belangrijk te benoemen dat de termen regeldruk en werkdruk door docenten door elkaar worden gebruikt. Het onderwerp van dit onderzoek is regeldruk en dit is ook de term die de beleidsmedewerkers gebruiken tijdens de interviews. In de meeste gesprekken blijkt dat docenten deze term relateren aan het administreren en vastleggen van informatie, zoals te zien is in fragment 1:

Fragment 1

1. *D: Zeker de afgelopen jaren, omdat we met elkaar zoekende zijn hoe we dit kunnen doen,*
2. *heb je pieken en dalen en zijn er jaren geweest dat we ongelooflijk veel regeldruk*
3. *ervaarden. Dingen moesten geregistreerd en op papier gezet worden.*

Deze docent verstaat onder regeldruk 'dingen registreren en op papier zetten'. Het lijkt tevens te worden gedefinieerd als regels die van bovenaf worden opgelegd: dingen 'moesten' geregistreerd worden. Sommige docenten trekken het breder en hebben het ook over werkdruk in het algemeen. Dit is te zien in bijvoorbeeld fragment 2 dat hieronder uitgebreid besproken wordt. In de rest van dit rapport wordt de term 'werkdruk' gehanteerd als overkoepelende term voor zowel regeldruk als andersoortige werkdruk.

Het team ervaart werkdruk

Docenten spreken over werkdruk als iets wat docenten gezamenlijk ervaren. Dit blijkt uit taalgebruik waarin ze het vooral hebben over 'we'. Regel 2/3 uit fragment 1 illustreert dat ook heel duidelijk: 'er zijn jaren geweest dat we ongelooflijk veel werkdruk ervaarden'. Wie er met 'we' precies bedoeld wordt, is niet helemaal duidelijk. Meestal lijkt er naar 'het team' te worden verwezen. Werkdruk is dus niet iets wat docenten alleen ervaren of waar zij alleen mee om moeten gaan, maar iets wat ze delen met collega's.

Het beschrijven van werkdruk als iets wat gezamenlijk wordt ervaren, heeft mogelijk te maken met het feit dat het lastig is om rechtstreeks te zeggen dat je zelf werkdruk ervaart. Uit de

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

fragmenten blijkt dat het ervaren van werkdruk vaak niet expliciet wordt benoemd, maar geïllustreerd wordt door voorbeelden en opsommingen van taken. Ook wordt soms naar het verleden verwezen, zoals in fragment 1 te zien is. Daar wordt bijvoorbeeld niet expliciet gezegd dat *op dat moment* werkdruk wordt ervaren. Tevens worden voorbeelden van *collega's* aangehaald om aan te geven dat zij wel werkdruk ondervinden:

Fragment 2

1. *...Ik had het er toevallig vanmorgen nog over met M. Ze zei ik voel me eigenlijk helemaal*
2. *niet goed. Ik zeg : Waarom ben je niet thuis gebleven? Ja, zegt ze het gáát niet, ik moet nog zoveel*
3. *doen en zoveel nakijken en als ik thuis blijf omdat ik ziek ben dan missen mijn klassen een lesuur,*
4. *moet ik dat weer inhalen. Het kán niet, ik kán me gewoon niet ziek melden. Nou en dat zijn dan wel*
5. *dingen die stress veroorzaken(). Je voelt wel dat je gewoon niet weg kunt blijven, en dat je niet iets*
6. *niét kunt doen... (zachter) wat eigenlijk belachelijk is,.... (nog zachter) Maar goed,() Ja (begint te*
7. *lachen). Ja , ik weet het, 't is eigenlijk belachelijk, t klink heel stom als ik het zeg, maar zo wordt*
8. *het wel ervaren.*

De spreker in dit fragment haalt een voorbeeld aan van een collega die werkdruk ervaart. Doordat de spreker niet expliciet benoemt dat ze zelf werkdruk ervaart en het buiten zichzelf plaatst, wordt een bepaalde afstand gecreëerd. Dit kan erop duiden dat het onderwerp werkdruk een gevoelig thema is en het lastig is rechtstreeks te zeggen dat je hier last van hebt.

De collega wordt gepresenteerd als met de rug tegen de muur. Ze is ziek maar ziet tegelijkertijd geen mogelijkheid om zich ziek te melden vanwege de hoeveelheid werk en de leerlingen die dan een les missen. Het herhalen van de extreme case-formulering 'zoveel' in regel 2/3 benadrukt de hoeveelheid werk en daarmee de ernst van de situatie.

De spreker zet op verschillende manieren haar standpunt, dat ziekmelden niet mogelijk is, kracht bij. Allereerst presenteert ze het als feit, 'het gáát niet' (regel 2) en 'het kán niet' (regel 4), om vervolgens verder te gaan met een onderbouwing in de ik-vorm. Door het als feit te presenteren geeft ze aan dat ze hier geen controle over heeft. Het is niet alleen een gevoel maar het 'is' zo. Door verder te gaan in de ik-vorm maakt ze het vervolgens persoonlijk. Het ervaren van werkdruk heeft ook invloed op je gevoel en emotie 'je voelt gewoon dat je niet weg kan blijven'. Door gevoel en emotie erbij te betrekken wordt het beeld versterkt dat werkdruk iets is waar je niet omheen kunt, het 'is er'.

Opvallend is het slot (regel 7/8) waarin de spreker zegt: 'ja, ik weet het, het is eigenlijk belachelijk'. Er wordt een *tegenvisie* geïnjecteerd. De docent lijkt te willen aantonen te weten dat docenten niet zo zouden moeten denken, maar ze worden 'gedwongen' dat wel op deze manier te doen. Dit lijkt te worden gedaan om het standpunt geloofwaardiger te maken. Door aan te geven dat het eigenlijk 'belachelijk' is, toont de spreker tevens dat docenten zelf ook verantwoordelijk zijn voor het werkdrukprobleem, ze voelen zich te verantwoordelijk.

Bovenstaande fragmenten tonen dat er wel degelijk sprake is van werkdruk en dat dit grote gevolgen heeft voor een docent. Tegelijkertijd wordt getoond dat het blijkbaar ook moeilijk is rechtstreeks te zeggen dat je werkdruk ervaart door een voorbeeld van een collega te gebruiken. Een functie van het voorbeeld aanhalen zou ook kunnen zijn dat de docent hiermee meer geloofwaardigheid wil creëren: het is niet mijn eigen persoonlijke ervaring maar 'zo wordt het ervaren'. Dat het lastig is om rechtstreeks te zeggen dat je werkdruk ervaart, duidt erop dat er een 'taboe' op dit onderwerp rust.

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

3.2 De kerntaak van de docent is lesgeven

Verantwoordelijkheid voor de leerling

In de gesprekken komt regelmatig het grote verantwoordelijkheidsgevoel van de docent voor de student of leerling naar voren: 'je moet alles doen wat je kan voor een leerling'. Ziekmelden kan bijvoorbeeld niet (zoals ook te zien is in fragment 2), want dan missen de leerlingen een les. Ook het volgende citaat illustreert het grote verantwoordelijkheidsgevoel :

Fragment 3

- 1. Ik kan mij wel in de spiegel kijken dat ik er bij die jongen alles aan gedaan heb, alleen hij zelf kon*
- 2. niet.*

Deze docent geeft aan alles gedaan te hebben voor de jongen wat in zijn macht lag. De spreker geeft aan dit ook belangrijk te vinden: 'ik kan mij wel in de spiegel kijken'. Met andere woorden 'ik neem volledige verantwoordelijkheid voor mijn handelen. Ik kan verder gaan dan deze jongen, maar hij kan het zelf niet dus ligt het buiten mijn macht'. Dat de docent het belangrijk vindt om verantwoording aan zichzelf af te leggen toont de intrinsieke motivatie van de docent.

Docenten presenteren zichzelf steeds als bevlogen en hardwerkende vakmensen met hart voor de zaak. Ze zetten zich volledig in voor kwaliteit en voor de leerling, ook als dit ten koste van henzelf gaat. Het steeds benadrukken van dit verantwoordelijkheidsgevoel laat de intrinsieke motivatie zien van docenten om hard te werken en hun werk zo goed mogelijk te doen. Enerzijds kan het hiervan zijn dat docenten ook zelf deels de verantwoordelijkheid op zich nemen voor de werkdruk, 'we voelen ons té verantwoordelijk'. Anderzijds stellen docenten door het steeds benadrukken van hun verantwoordelijkheidsgevoel wellicht impliciet ook de vraag ter discussie waarom er steeds van alles gecontroleerd en vastgelegd moet worden.

Lesgeven versus administratieve taken

Als het gaat over werkdruk komt dit 'vastleggen' steeds terug als extra, belastende taak die afleidt van het lesgeven zelf. Onderwijsgerelateerde taken zoals het lesgeven zelf, voorbereiden en nabereiden van lessen, zijn 'logisch' en horen erbij. Daartegenover worden de extra taken gezet waarbij met name het alles verantwoorden en schriftelijk vastleggen regelmatig terugkomt. Er wordt steeds een contrast gecreëerd tussen het belang van lesgeven aan de ene kant en de verplichte administratieve 'rompslomp', zoals dit door een respondent wordt genoemd, aan de andere kant. Het onderstaande fragment illustreert dit:

Fragment 4

- 1. Niet in de vorm van je moet alles doen wat je kan voor een leerling, want dat is*
- 2. natuurlijk hartstikke logisch daar zijn we leraar voor maar meer de manier waarop dat alles moet*
- 3. vastgelegd worden. Zo ben ik met een leerling met een proefplaatsing iedere dag nu tijdelijk bezig*
- 4. en minstens een half uur, om zijn dag-registratie voor elkaar te krijgen. Dat moet ik in een verslag*
- 5. naar huis sturen, ik moet het in Magister zetten, aan het eind van de week heb ik een gesprek met*
- 6. hem, er zijn gesprekken met ambulante begeleiders, al het e-mailverkeer moet ik allemaal in*
- 7. Magister zetten en daar ben ik dan aan het eind van de week nog een keer driekwartier mee*
- 8. bezig.*

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

Dat je als docent alles doet wat je kunt voor een leerling, wordt ook hier weer neergezet als vanzelfsprekend. Door de extreme case formulering 'natuurlijk hartstikke' wordt de vanzelfsprekendheid extra kracht bijgezet. Vervolgens zet de docent 'de manier waarop dat alles moet vastgelegd worden' daartegenover met de signaalformulering 'maar'. Blijkbaar wordt dit niet gezien als logisch en vanzelfsprekend. Door eerst te benadrukken dat 'alles doen voor je leerling' vanzelfsprekend is wil de docent mogelijk voorkomen ervan te worden beschuldigd niet hard te willen werken. Nadat kenbaar is gemaakt dat hard werken voor je leerlingen erbij hoort is er ruimte om kritiek te leveren op de werkzaamheden eromheen.

De opsomming, waarvan in dit fragment sprake is (regel 4 t/m 8), suggereert de hoeveelheid van eisen waaraan voldaan moet worden. Er is sprake van een eindeloze reeks van taken die 'iedere dag' teveel tijd in beslag nemen. Door herhaaldelijk te spreken van 'ik moet' wordt aangegeven dat deze taken van bovenaf zijn opgelegd en niet vanuit de docent zelf komen. Docenten tonen hiermee dat de opgelegde administratieve werkzaamheden teveel tijd in beslag nemen en daarmee ten koste gaan van waar het eigenlijk om draait: het lesgeven zelf.

Naast het feit dat het veel tijd kost geven docenten ook aan dat het gaat om het gevoel dat het vakmanschap van docenten, waar ze juist duidelijk voor staan, in twijfel getrokken wordt. In het volgende fragment wordt dit expliciet gemaakt:

Fragment 5

- 1. Want als men geen gebruik maakt van wat wij allemaal weten en kunnen is dat een gevoel van*
- 2. wantrouwen in mijn kunnen als docent. En dat wordt dan niet gezegd, maar de handelingen zijn er*
- 3. wel naar. Je moet alles uitleggen, alles verantwoorden en papier zetten.*

De docent benadrukt hier op verschillende manieren de ernst van de situatie. Allereerst wordt het emotionele aspect naar voren gebracht 'een gevoel van wantrouwen in mijn kunnen als docent'. Het gaat er dus niet alleen om dat het vastleggen en verantwoorden extra tijd kost, maar het raakt ook iets anders, misschien wel belangrijkers, namelijk het gevoel en emotie. Gevoel en emotie heb je geen controle over, dus 'dan is het echt zo'. Daarnaast is opvallend dat de docent het woord 'wantrouwen' gebruikt. Wantrouwen betekent dat er niet alleen een gebrek is aan vertrouwen, maar dat zelfs de veronderstelling bestaat dat docenten niet vakkundig of juist te werk zouden gaan. Hieruit komt ook de kloof tussen docent en management naar voren die in een later patroon verder wordt uitgewerkt (par. 3.4).

De docent eindigt met de driedelige opsomming 'je moet alles uitleggen, alles verantwoorden en op papier zetten'. Dit is een veelgebruikte retorische strategie om aan te geven dat je uitspraak de hele waarheid dekt. Hiermee wordt nogmaals benadrukt dat hier sprake is van een zorgwekkende situatie.

Meer vrijheid van handelen voor docenten

Als het gaat over 'hoe kan het anders', wordt vaak genoemd dat het van groot belang is om docenten meer vrijheid te geven. Het geven van meer vrijheid aan docenten in het maken en aanpassen van het onderwijs en de regelgeving, zorgt voor minder werkdruk. Een aantal positieve ervaringen van docenten die hierin een verandering hebben meegemaakt, bevestigen dit:

Fragment 6

- 1. De ervaring werkdruk is dan minder. En ook omdat we het gevoel hebben dat het onderwijs van*
- 2. ons is, wij mogen het zelf maken, wij mogen het zelf aanpassen, heel veel dingen zelf doen.*
- 3. Daarom is die werkdrukervaring wat minder.*

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

De eerste zin in dit fragment 'de ervaring werkdruk' illustreert dat werkdruk vaak geconstrueerd wordt als een gevoel, iets dat je ervaart. Werkdruk is niet iets feitelijks of meetbaars maar heeft te maken met de ervaring en het gevoel van de docenten. Zoals hierboven is toegelicht komt regelmatig naar voren dat zodra men het gevoel heeft niet 'vertrouwd' te worden, docenten werkdruk ervaren.

In fragment 6 wordt beschreven wat zou kunnen leiden tot minder werkdruk: 'we het gevoel hebben dat het onderwijs van ons is'. Het lijkt erop dat met 'ons' verwezen wordt naar de docenten. Zodra er meer vertrouwen wordt gesteld in het vakmanschap van de docent, wordt minder werkdruk ervaren. Ook hier wordt de uitspraak kracht bijgezet door een driedelige opsomming: 'wij mogen het zelf maken, wij mogen het zelf aanpassen, heel veel dingen zelf doen' met daarin de herhaling van het woord 'zelf'. Eigenaarschap is voor docenten van cruciaal belang. Opvallend is het gebruik van 'wij mogen'. Blijkbaar is goedkeuring en toestemming nodig van het management om zelf de touwtjes in handen te nemen. Hieruit blijkt een enigszins passieve houding van de docent; pas als wij toestemming daarvoor krijgen nemen wij zelf de touwtjes in handen. De mate waarin de docent voor zichzelf opkomt wordt ook verder besproken in paragraaf 3.4.

De docent eindigt met de zin 'daarom is die werkdrukervaring wat minder'. Daarmee wordt het standpunt dat meer vrijheid van handelen voor docenten leidt tot minder werkdruk weer iets afgezwakt. Het leidt tot 'wat minder' werkdruk. De werkdruk is dus niet weg, het probleem is er niet helemaal mee verholpen. De functie hiervan kan zijn dat de docent niet de suggestie wil wekken dat het werkdrukprobleem alleen hieruit bestaat, dit is onderdeel van het probleem of oplossing ervan.

3.3 Verandering kost vooral tijd en energie en leidt niet tot verbetering van het onderwijs

Verandering als pendulebeweging

Een derde patroon dat is geïdentificeerd, gaat over *verandering*. Nieuwe regels leiden tot veranderingen voor de docent. Docenten die al lange tijd voor de klas staan, geven aan dat het onderwijs onderhevig is aan veel veranderingen en dat dat vooral betekent dat er steeds werk bijkomt. Het fragment hieronder illustreert dat ook heel duidelijk:

Fragment 7

1. *Ik heb het gevoel dat er veel meer bijgekomen is. Nou, ik denk dat het ook vooral is met elke keer*
2. *die nieuwe onderwijsontwikkelingen. Om de zoveel tijd heb je een nieuw kwalificatiedossier. En dan*
3. *moet je de hele boel weer aanpassen. ...*
4. *Er komt steeds wat bij. En als je het gevoel hebt dat het gaat draaien, gaat lopen, dan is het wéér*
5. *een verandering en dat brengt veel onrust met zich mee."*

In dit fragment geeft de docent aan het gevoel te hebben 'dat er veel meer bijgekomen is'. De docent projecteert deze uitspraak op zichzelf en niet zozeer op andere docenten: 'ik heb het gevoel'. Het effect hiervan is dat deze mening niet op andere docenten wordt geprojecteerd en het daarmee geen gedeelde mening hoeft te zijn. Het wordt persoonlijk gemaakt. Het is een eigen opvatting.

De docent heeft het gevoel dat er meer is bijgekomen. Niet meer, maar 'veel meer'. Door dit zo te formuleren, wordt de impact van de situatie benadrukt. Ook impliceert dit dat de veranderingen de afgelopen jaren zijn toegenomen, ten opzichte van enkele jaren ervoor. De docent wijt dit aan 'elke keer die nieuwe onderwijsontwikkelingen'. Volgens de docent volgen er na een bepaalde tijd steeds nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs. Er wordt ook een voorbeeld gegeven:

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

‘om de zoveel tijd heb je een nieuw kwalificatiedossier’. Dit nieuwe dossier leidt ertoe dat ‘de hele boel’ weer aangepast moet worden. *Alles* moet door dat nieuwe dossier worden aangepast. Dit schetst heel duidelijk de impact van deze verandering. Er staat ook nog eens druk op: dit *moet*, je kunt er niet onderuit.

Volgens de docent wordt het dus ook steeds meer: ‘er komt steeds wat bij’. Er wordt geïllustreerd hoe dit in de praktijk verloopt: *‘En als je het gevoel hebt dat het gaat draaien, gaat lopen, dan is het wéér een verandering en dat brengt veel onrust met zich mee.’* De docent omschrijft de veranderingen dus als een soort pendulebeweging: het onderwijs gaat steeds weer een andere kant op. Dat brengt onrust met zich mee. Ook in veel andere fragmenten worden veranderingen op die manier omschreven.

Het lijkt erop dat docenten verandering niet ervaren als vernieuwing in termen van vooruitgang. Ze hebben het gevoel tot stilstand gebracht te worden: ‘en als je het gevoel hebt dat het gaat draaien, gaat lopen, dan komt er wéér een verandering’. Docenten schetsen dat de zin van verandering voor hen niet duidelijk is. Ook constateren ze dat de veranderingen zo snel achter elkaar plaatsvinden, dat docenten achter de feiten aanlopen. Bovenstaand fragment laat dit duidelijk zien.

Veranderingen worden niet goed doordacht

Daarnaast zijn veranderingen volgens docenten vaak niet goed doordacht. Een docent vraagt zich bijvoorbeeld af waarom veranderingen niet eerst op een paar scholen worden gepre-test. Er wordt aangegeven dat het veel motiverender zou zijn om een verandering in te voeren als een andere school daar uit eigen ervaring enthousiast over is:

Fragment 8

1. *Wat ik liever had gehad, en dat vind ik altijd wel een beetje jammer met veranderingen, het is niet*
2. *getest. Het zijn van die dingen: oké, iedereen doet nu mee. Dan gaan alle scholen dus allemaal om.*
3. *En dan denk ik, hoe lekker zou het zijn als je het even op een paar zou testen? Haal de ergste*
4. *problemen eruit en dan pas faseren bij andere. En eigenlijk vanuit goede ervaring, dat zou het*
5. *mooiste zijn. Dat een school het doet, heel enthousiast is en zegt: dat zouden jullie ook moeten*
6. *doen.*

De docent geeft eerst aan liever een andere situatie dan de huidige te zien: ‘wat ik liever had gehad’. Liever had de spreker gezien dat de veranderingen van tevoren getest zouden zijn. Er wordt impliciet aangegeven dat dit voor alle veranderingen geldt: ‘dat vind ik altijd wel een beetje jammer met veranderingen’. De docent betreft deze uitspraak wel op zichzelf ‘ik vind’, en laat dus zien dat dit een eigen mening betreft, niet per se die van andere docenten. Ook wordt de uitspraak daarnaast nog enigszins afgezwakt door ‘een beetje’ aan de zinsconstructie toe te voegen. De uitspraak wordt dus met enige voorzichtigheid gepresenteerd. Echte overtuiging ontbreekt hierdoor. Reden hiervoor zou angst, om hierop aangesproken te worden, kunnen zijn. Mogelijk heeft het ook te maken met onzekerheid of de docent het inderdaad bij het rechte eind heeft met deze uitspraak.

Een consequentie van dat er niet gepre-test wordt, is dat volgens de docent *iedereen* en *alle* scholen (dus zonder uitzondering) aan de verandering mee moeten doen. Dit wordt als feit gepresenteerd: ‘Het zijn van die dingen’. Het effect hiervan is dat er geen andere weg te bewandelen lijkt. Je kunt als school niet meer terug als er een verandering doorgevoerd wordt. Ook kun je hier als school dus geen invloed op uitoefenen. Degenen die de veranderingen doorvoeren, worden hierdoor tevens neergezet als machtige personen.

Vervolgens wordt een volgens de docent betere situatie geschetst: test de verandering eerst

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

op 'een paar' scholen. Er wordt advies gegeven: 'haal de ergste problemen eruit' en voer de verandering dan pas bij andere scholen in. Ook wordt de meest ideale situatie geschetst: voer de verandering 'eigenlijk vanuit goede ervaring' in. Dit duidt erop dat in de ogen van deze docent goede ervaringen voorwaarde lijken te vormen voor het slagen van veranderingen. Pas dan kunnen veranderingen doorgevoerd worden op scholen. Goede ervaring wordt in de laatste zin nog nader gespecificeerd. Scholen moeten 'heel enthousiast' zijn. 'Heel enthousiast' wordt hier dus als synoniem gepresenteerd voor 'goede ervaring'. Als andere scholen niet 'heel enthousiast zijn', moet de verandering niet worden doorgevoerd. De verandering moet dus echt heel nuttig zijn.

Toch wordt ook het standpunt hier met enige voorzichtigheid geformuleerd: 'eigenlijk' vanuit goede ervaring'. Door 'eigenlijk' aan de zin toe te voegen, wordt de uitspraak afgezwakt en ruimte geboden voor een ander alternatief: het zou mooi zijn als dat kan, maar het hoeft dus niet per se vanuit goede ervaring ingevoerd worden. Dit zou erop kunnen wijzen dat deze optie volgens de docent de meest ideale situatie is maar tegelijkertijd misschien niet realistisch of haalbaar is.

Onderwijsvernieuwing

In sommige gevallen spreken docenten expliciet over *vernieuwing*, maar ook dat gebeurt in negatieve zin. Vernieuwing wordt als lastig ervaren. Onderwijsontwikkeling kost tijd en werk:

Fragment 9

1. *Daar was ontevredenheid, maar ik denk dat vernieuwing ook gelijk staat aan die ontevredenheid.*
2. *Mensen moesten jaren hetzelfde en weten waar ze aan toe zijn, over het algemeen vinden oudere*
3. *collega's dat lastig. Ik merk wel dat hoe langer ik in het onderwijs zit je daar een beetje in mee*
4. *gaat. Je denkt op een gegeven moment dat je alles gezien hebt en een ander regeltje zal niet zoveel*
5. *uitmaken, je blijft toch wel doen wat je doet. Het is een golfbeweging, sommige dingen blijven*
6. *hangen en sommige dingen niet. Maar vernieuwing staat gelijk aan dingen ontwikkelen, dat kost*
7. *tijd en dat kost werk.*

Uit dit fragment wordt duidelijk dat de docent vernieuwing niet als iets positiefs ziet: vernieuwing staat volgens de docent zelfs gelijk aan ontevredenheid. Het begrip 'vernieuwing' wordt hier dus geduid door een vergelijking te trekken met een negatief woord: ontevredenheid. Het effect hiervan is dat vernieuwing echt als iets negatiefs gezien wordt. Vervolgens wordt als contrast het verleden aangehaald. Toen 'moesten mensen jaren hetzelfde' en wisten ze 'waar ze aan toe' waren. Dat het verleden hier genoemd wordt, suggereert dat de situatie toen beter was: vernieuwingen speelden toen geen rol. De huidige situatie is schijnbaar anders. Dit lijkt ook reden te vormen dat oudere collega's vernieuwingen lastig vinden. Ze zijn hierdoor kennelijk minder flexibel. De docent noemt hier dus niet zichzelf, maar collega's, waardoor de 'ontevredenheid' op hen wordt geprojecteerd, niet op de docent zelf. De docent neemt hierdoor afstand van de ontevredenheid.

Ervaring helpt volgens de docent wel: je gaat erin mee, 'hoe langer je in het onderwijs zit'. Eigen ervaring legitimeert deze uitspraak 'je merkt wel'. Vervolgens wordt geschetst hoe dat zich uit: als je ervaring hebt, heb je alles al gezien, met andere woorden: je hebt al veel moeten doorstaan. Hierdoor ben je kennelijk tegen veel bestand: 'een ander regeltje zal niet zoveel uitmaken'. Door over 'regeltje' te spreken, in plaats van bijvoorbeeld 'regel', wordt het wel klein gemaakt: de docent lijkt er niet zoveel waarde aan te hechten. 'Je blijft toch wel doen wat je doet'.

De docent spreekt vervolgens over een 'golfbeweging' als het over vernieuwing gaat. Dit wordt zelfs als feit gepresenteerd 'het is een golfbeweging'. Niet alles blijft hangen: 'sommige dingen blijven hangen en sommige dingen niet'. Dit impliceert ook dat niet elke vernieuwing in de praktijk

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

wordt uitgevoerd. Tevens blijkt hieruit dat vernieuwing niet per se als zinvol wordt ervaren.

Vervolgens trekt de docent een nieuwe vergelijking: vernieuwing staat gelijk aan 'dingen' ontwikkelen. Het blijft vaag wat precies ontwikkeld moet worden. Een ontwikkeling kost tijd en moeite. Het is dus een investering. Dat ook deze vergelijking wordt getrokken (naast de vergelijking met ontevredenheid), geeft wel aan dat de docent er niet per se onwelwillend tegenover staat. Een vernieuwing hoeft dus niet altijd een slechte investering te zijn.

Opvallend aan dit fragment, en ook aan de andere fragmenten, is dat mensen niet rechtstreeks zeggen dat ze tegen veranderingen zijn. Ze noemen wel vervelende voorbeelden of ervaringen (van collega's), waardoor vernieuwingen in een negatief daglicht worden gezet, maar het is schijnbaar lastig om rechtstreeks te zeggen dat je tegen veranderingen bent. Als docenten dit wel zouden doen, zou hen een 'conservatieve houding' verweten kunnen worden. Ook ondermijnen ze hiermee een beschuldiging van passiviteit, dat men nergens toe bereid is of niet zou willen. Mogelijk impliceert het tegelijkertijd dat docenten niet per se negatief tegenover vernieuwingen staat. De kritiek gaat steeds met name over de manier waarop en de snelheid waarmee vernieuwingen worden doorgevoerd.

3.4 Er moet iets veranderen bij het management

Kritisch zonder een schuldige aan te wijzen

Uit de gesprekken met docenten blijkt dat zij een kritische houding aannemen als het om het 'management' gaat. Docenten hebben veel kritiek op de manier waarop er met hen gecommuniceerd wordt. De communicatie is in hun ogen onduidelijk, vooral rond regelgeving. Voor veel docenten is bijvoorbeeld niet duidelijk waarom bepaalde regels zijn opgesteld en wie ze opgelegd heeft. Het onderstaande fragment illustreert dat:

Fragment 10

1. *D: En ik weet niet, of wij ook bedacht hebben, dat die bindend studieadviesregel,*
2. *of dat wel of niet iets van Den Haag is. Ik denk dat heel veel collega's dat wel*
3. *denken, die denken dat dat iets van Den Haag is.*

In dit fragment is te zien dat bij de docent onduidelijkheid bestaat over waar de regel, rond het bindend studieadvies, vandaan komt. De docent geeft aan niet te weten of die regel 'iets van Den Haag' is. Er wordt getwijfeld of 'Den Haag' deze regel heeft opgelegd. Vervolgens zegt de docent te weten wat collega's denken: 'heel veel collega's' denken dat deze regel uit Den Haag afkomstig is. Door *extreme case* formuleringen te gebruiken ('heel veel') wordt de impact van de situatie geschetst. Als veel collega's dit denken, zou dit mogelijk gevolgen kunnen hebben voor het ministerie. De docent sluit echter niet uit dat die regel ook door iemand anders kan zijn opgesteld.

Dit fragment laat dus zien dat 'Den Haag' kennelijk regels bedenkt of oplegt, waarbij geen toelichting wordt gegeven maar die wel bindend zijn. Opvallend is dat over Den Haag wordt gesproken en niet over bijvoorbeeld het Ministerie van OCW. Den Haag verwijst ook naar het centrum van de macht. Er is een grootmacht actief waarop je als docent geen invloed hebt. Ze kunnen zomaar regels opleggen.

Onduidelijk is in ieder geval waar regels vandaan komen, kennelijk wordt er niet goed met onderwijsinstelling gecommuniceerd. Dat er niet goed wordt gecommuniceerd blijkt ook uit het volgende fragment, waarin de slechte communicatie letterlijk benoemd wordt:

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

Fragment 11

1. *D: eh, nu met de dossiers voor de inspectie. Ik zie alles is prima op orde,*
2. *maar je weet dat de inspectie dit en dit en dit wil.*
3. *Is niet met ons gecommuniceerd.*

In dit fragment vertelt een docent over dossiers die voor de inspectie moeten worden aangeleverd. Er wordt ingegaan op het grote eisenpakket van de inspectie. Zelf neemt de spreker waar (ik zie) 'dat alles prima op orde is', maar het is duidelijk dat de inspectie volgens haar meer wil: 'je weet dat de inspectie dit en dit en dit wil'. De inspectie stelt dus niet één eis, maar meerdere eisen. De docent schetst zo een beeld van een instantie die maar van alles kan opeisen en daarin tot het uiterste kan gaan. Bovendien wordt de interviewer hier bondgenoot gemaakt van dit feit in 'je weet'. Ofwel, zo werkt dat met de inspectie, dat weet iedereen. In regel 3 is te zien dat die onredelijke hoeveelheid van eisen vervolgens niet met *ons* gecommuniceerd zijn. Opvallend is dat de docent door de term 'ons' collectiviteit creëert in miscommunicatie. Het tegemoet moeten komen aan een irreële hoeveelheid van eisen van de inspectie treft niet alleen deze docent, maar ook haar collega's. Iedereen heeft hier last van, het is niet alleen mijn probleem.

De communicatie verliep dus niet soepel, mensen worden geconfronteerd met een inspectie die maar van alles kan opeisen. Wat opvallend is, is dat niet duidelijk wordt wie voor deze 'overvallen' precies verantwoordelijk zijn. Er wordt niemand expliciet aangesproken. Er wordt enkel gezegd: 'is niet met ons gecommuniceerd'. Dit is iets wat vaak terug te zien is in de fragmenten. De verwijten kunnen gericht zijn aan de directie van de school, maar bijvoorbeeld ook aan 'Den Haag', zoals in fragment 1 te zien is. Die onduidelijkheid wordt vooral geconstrueerd door het vele passieve taalgebruik. In plaats van expliciet iemand te noemen, wordt dan bijvoorbeeld gekozen voor 'er wordt' of zoals in het fragment hierboven 'is niet'.

Het effect hiervan is dat de kritiek 'vaag' blijft. Door het passieve taalgebruik wordt bijvoorbeeld niemand als 'schuldige' aangewezen. Ook wordt het management hierdoor tevens een niet nader te specificeren partij op afstand. Tegelijkertijd wordt een beeld geschetst van een management dat het blijkbaar laat gebeuren, niets doet om hen te beschermen tegen deze werkdruk. Dat het management niet nader wordt gespecificeerd, zou voort kunnen komen uit angst om hierop aangesproken te worden, maar ook uit onduidelijkheid over wie nou precies de verantwoordelijkheid draagt. Door de kritiek 'vaag' te houden, wordt een confrontatie echter wel vermeden. Niemand wordt immers expliciet aangesproken. Dit betekent wel dat het debat tussen het management en de docenten niet verder komt.

Afstand tussen docenten en het management

Dat het management door docenten wordt gezien als een partij op afstand, blijkt uit meer zaken. Uit dit onderzoek blijkt dat het beeld heel duidelijk 'zij' versus 'wij' is. Bekijk bijvoorbeeld het fragment hieronder:

Fragment 12

1. *D: Ik kan nog heel goed herinneren de discussie, daar was mijn schoolleider*
2. *bij, en dan ook over financiën, ja, en de overheid heeft een bepaalde zak*
3. *geld zeg maar, hoe kan het zo zijn dat wij daarmee niet uitkomen,*
4. *wij op de werkvloer merken iets heel anders.*

In dit fragment wordt gerefereerd aan een discussie uit het verleden, dat ging over financiën. De docent kan zich dit nog heel goed herinneren. 'De schoolleider' was bij die discussie aanwezig. De

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

docent geeft aan dat de overheid geld heeft, 'een bepaalde zak geld'. Om welk bedrag het gaat of van wie het afkomstig is, wordt niet duidelijk. Het geld wordt niet nader gespecificeerd. Het gaat om een 'zak', wat erop duidt dat het niet om weinig geld gaat.

De docent geeft aan dat zij niet uitkomen met die zak geld en vraagt zich af hoe dat kan: 'hoe kan het zo zijn dat wij daarmee niet uitkomen'. De overheid wordt hier door de docent dus tegenover 'wij' gezet. Het effect hiervan is dat de overheid als een andere partij wordt gezien. 'Wij' wordt vervolgens, in de zin erna (regel 4), nog nader gespecificeerd: 'wij op de werkvloer'. De docent maakt dus nog extra duidelijk dat met 'wij' degenen worden bedoeld die het werk verrichten. Door over 'wij' te spreken, lijkt het erop alsof alle docenten niet uitkomen met het 'geld'. De spreker heeft het bijvoorbeeld niet alleen over zichzelf of over docenten van de school. Door dit zo te formuleren, wordt logica gesuggereerd: het is logisch dat er wordt geklaagd, niemand komt uit met het geld. Het is een gedeeld en collectief probleem.

Dit fragment laat dus zien dat het management kennelijk niet gezien wordt als gelijkwaardige partner. Docenten hebben ook het gevoel te worden 'aangestuurd'. Het management wordt gezien als 'controleur', zoals onderstaand fragment heel duidelijk illustreert :

Fragment 13

1. *D: "En op het moment dat mijn vakmanschap door de stijl eigenlijk in frage*
2. *wordt gesteld...., Dat zegt men niet, maar doordat men alles controleert en*
3. *erbovenop hangt, heel erg star en strak daarin is, dan begin ik het als druk te*
4. *ervaren, en als vervelend..."*

In dit fragment wordt beschreven hoe het vakmanschap van de docent, door de stijl, in twijfel ('in frage') wordt getrokken. De spreker presenteert zichzelf in dit fragment dus als 'vakman'. Het vakmanschap wordt niet expliciet in twijfel getrokken: 'dat zegt men niet'. De docent krijgt echter wel dit gevoel, doordat 'men' alles controleert. Ook hier wordt het management dus niet expliciet benoemd. Het management wordt aangeduid met het passieve 'men'. 'Men' controleert 'alles' en hangt 'erbovenop'. Er wordt dus niet af en toe een controle uitgevoerd, *alles* wordt gecontroleerd. Daarnaast is het management daar niet flexibel in, maar 'strak en star'. Niet een beetje star en strak, maar 'heel erg'. Door het gebruik van deze *extreme case* formuleringen, wordt het argument (dat het management controleert en erbovenop hangt) versterkt. Het management wordt op deze manier tevens neergezet als 'controleur'.

Zoals eerder besproken in paragraaf 3.2 ('De kerntaak van de docent is lesgeven') leidt deze houding van het management bij de docent tot druk: 'dat begin ik het als druk te ervaren'. Daarnaast wordt dit 'als vervelend' ervaren. Dat vervelend niet als consequentie wordt genoemd, maar als iets extra's ('en'), impliceert dat druk volgens deze docent iets anders is dan 'vervelend'.

Tevens kan uit dit fragment geconcludeerd worden dat de onderlinge relatie die wordt geschetst, *top down* is. Ook uit andere fragmenten blijkt deze relatie. Het gemeenschappelijke aspect ontbreekt. Het management wordt door docenten niet gezien als gelijkwaardige partner. Docenten hebben het gevoel te worden aangestuurd.

De huidige organisatiestructuur wordt ter discussie gesteld

Uit het voorgaande blijkt al dat docenten kritisch zijn ten opzichte van het management en het gevoel tonen te worden aangestuurd. Ze uiten kritiek op de huidige *organisatiestructuur*. Deze organisatiestructuur wordt door docenten ook heel duidelijk *ter discussie* gesteld. Bekijk bijvoorbeeld onderstaand fragment, waarin dit ook gebeurt:

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

Fragment 14

1. *D: En hoe je de doelen wil bereiken die moet je ook aan de vakman overlaten.*
2. *Daar is ie voor opgeleid. Dat is zijn vak.*
3. *I: En denk jij daar anders over dan de meeste bestuurders?*
4. *D: Dat denk ik wel, bestuurders worden opgeleid om te besturen..., dat is hun*
5. *werk. Bij mijn instelling hebben ze dat eruit gehaald. Ze hebben het stuur*
6. *daar gegeven waar die moet zijn. Bij degenen die de auto's rijden.*

In dit fragment doet een docent een suggestie: doelen bereiken 'moet je ook aan de vakman overlaten'. Niet alleen het lesgeven, maar 'ook' doelen bereiken moet overgelaten worden aan degene die het vak beheerst, de vakman, en dus niet aan iemand anders. Docenten zetten zich hier dus, net zoals gebeurde in fragment 13, als 'vakmannen' neer. Als argument wordt ingebracht dat 'de vakman' hier een opleiding voor gevolgd heeft. Deze docent geeft aan hier waarschijnlijk anders over te denken dan bestuurders (regel 4), omdat 'bestuurders worden opgeleid om te besturen'. Je komt dus eigenlijk aan hun werk. Vervolgens noemt de docent een voorbeeld waaruit blijkt dat het daadwerkelijk anders kan. Bij de instelling waar de docent zelf werkzaam is, hebben ze 'het stuur daar gegeven waar die moet zijn. Bij degenen die de auto's rijden'. Degenen die de auto's rijden, en dus het vak beoefenen, zouden dus ook moeten besturen. Een expliciete beschuldiging richting het bestuur wordt echter vermeden. Zo wordt bijvoorbeeld niet rechtstreeks gezegd dat het bestuur niet functioneert. Dit is schijnbaar een lastige uitspraak om te doen.

In dit fragment wordt dus nadrukkelijk gepleit voor een andere organisatiestructuur. Besturen zou je aan de 'vakman' over moeten laten. Het management zou moeten bestaan uit een team met onderwijservaring of zelf les moeten geven. Het punt dat door docenten gemaakt wordt, is dat het management eigenlijk niets over het onderwijs kan zeggen als ze zelf niet voor de klas staan. Onderwijsmanagers zijn dus geloofwaardiger als ze zelf ook voor de klas hebben gestaan of nog staan en als ze met docenten spreken vanuit die gedeelde identiteit.

Docenten geven zelf (impliciet) advies

Uit de gesprekken blijkt dat docenten hun eigen ideeën/verwachtingen tonen ten aanzien van de taken en de rol van het management. Er worden impliciet en expliciet veel suggesties en aanbevelingen gedaan. Zo is in het vorige fragment bijvoorbeeld te zien dat een docent adviseert om de 'vakman' te laten besturen. Wat opvalt, is dat vaak op basis van eigen ervaringen uit het verleden een ideale situatie wordt geschetst:

Fragment 15

1. *D: Alles voelt- als ik dit vergelijk met mijn laatste twee scholen- dan voelt het beter*
2. *geregeld, de communicatie loopt soepel.*
3. *I: Kun je daar een voorbeeld van geven?*
4. *D: We hebben veel meer een idee van waar het management mee bezig is, we krijgen*
5. *elke week een verslag van hun vergadering, hun beslissingen, kunnen we gewoon*
6. *rustig lezen, en hebben we daar vragen over dan kunnen we die altijd stellen.*

In dit fragment wordt een vergelijking getrokken met twee vorige scholen waar deze docent werkzaam was. In vergelijking daarmee 'voelt het beter geregeld'. De communicatie wordt genoemd, deze verloopt 'soepel'. De interviewer vraagt vervolgens naar een voorbeeld van 'soepele communicatie'. De docent geeft aan dat men meer (dus beter dan in het verleden) een idee heeft

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

van waar het management mee bezig is. Er is dus sprake van transparantie. Ook noemt de docent dat ze elke week een verslag krijgen toegestuurd dat men rustig kan doorlezen. Er zit dus enige structuur in: 'elke week' vindt dit plaats. Docenten worden tevens in de gelegenheid gesteld om de beslissingen die genomen zijn rustig door te lezen en daar vragen over te stellen. Dit is 'altijd' het geval. Effect hiervan is dat een bepaalde urgentie van een dergelijke aanpak wordt benadrukt: het is van belang dat deze gelegenheid wordt geboden.

Soepele communicatie, transparantie en structuur lijken in de ogen van deze docent dus voorwaarde te vormen voor een werkzame situatie: hier zou een school in ieder geval aan moeten voldoen. Door eigen ervaringen uit het verleden aan te halen, verantwoordt de docent dit. Tevens duidt dit erop dat dit in hun ogen de werkdruk kan reduceren. De docent maakt hierdoor (wederom) ook de identiteit 'ervaringsdeskundige' relevant. Deze identiteit geeft de docent kennelijk 'recht van spreken'.

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

4. Conclusie

In het vorige hoofdstuk is stilgestaan bij (de analyse van) gesprekken tussen docenten en beleidsambtenaren. Er is getracht meer inzicht te krijgen in hoe er door docenten wordt gesproken over regeldruk. Uit de resultaten kunnen een aantal conclusies worden getrokken, die in dit hoofdstuk worden besproken. Op basis van deze conclusies zijn enkele adviezen geformuleerd, bedoeld voor docenten, management van scholen en communicatie- en beleidsmedewerkers van OCW.

Term regeldruk

De analyse van de gesprekken maakt duidelijk dat docenten de termen regeldruk en werkdruk door elkaar gebruiken. In de meeste gevallen relateren docenten het aan regels, en dan met name aan het registreren en vastleggen van informatie. Soms wordt het breder getrokken en gaat het in de gesprekken over werkdruk in het algemeen. Toch blijkt het grotendeels om *regels* te gaan die de werkdruk veroorzaken.

Werkdruk gevoelig onderwerp

Werkdruk blijkt een gevoelig onderwerp onder deze excellente groep docenten. In de gesprekken wordt nauwelijks expliciet aangegeven dat werkdruk wordt ervaren ook al is uit de gespreksfragmenten af te leiden dat docenten het wel heel erg druk hebben en het moeilijk vinden al hun taken goed uit te voeren zonder overbelast te raken. Het is schijnbaar lastig om dit rechtstreeks te zeggen. Het lijkt erop dat er een taboe op dit onderwerp rust, zoals duidelijk naar voren kwam in fragment 2 (over het niet kunnen ziekmelden). Andersom ligt het echter ook lastig. Zo is het ook moeilijk om te zeggen dat je *geen* werkdruk ervaart. Dit wijst mogelijk op een 'norm' die aangeeft dat hard werken 'erbij hoort'. Mogelijk heeft dit ook te maken met het feit dat het hier om 'excellente' docenten gaat. Misschien is het voor hen extra lastig om aan te geven dat zij werkdruk ervaren of willen ze vooral duidelijk maken wat de algemene tendens is bij hun collega's. De docenten stellen ook steeds iets anders/anderen verantwoordelijk voor werkdruk, nooit hun eigen functioneren of de studenten.

Inhoud versus regels

Uit de analyse kan geconcludeerd worden dat er een continue contrast wordt gecreëerd tussen inhoud en regels. Enerzijds is er de inhoud of kerntaak, die volgens docenten bestaat uit het lesgeven, kwaliteit bieden aan studenten. Anderzijds zijn er de regels die worden ervaren als werkdrukverhogend. Werkdruk ontstaat door de continue stroom van verandering en de daarbij gevraagde verantwoording en administratie. Deze taken worden door de docent ervaren als 'extra' en leiden af van de kerntaak van de docent: het lesgeven. Die controle wordt ervaren als gebrek aan vertrouwen in de inzet en capaciteiten van de docenten en beperkt de vrijheid van handelen van de docenten. De docent presenteert zichzelf als inhoudsdeskundige en bevlogen vakman die vanuit intrinsieke motivatie zijn werk goed doet. De opgelegde regelgeving wordt gezien als een ondermijning van dat vakmanschap en inperking van zijn vrijheid van handelen. Ze benadrukken steeds hun verantwoordelijkheidsgevoel voor de student. Dit lijkt twee belangrijke effecten te hebben: enerzijds nemen docenten deels zelf de verantwoordelijkheid voor de werkdruk, ze voelen zich té verantwoordelijk. Anderzijds lijken docenten hiermee ook te willen aangeven dat ze vertrouwen verdienen.

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

Onduidelijkheid regels

Er bestaat veel onduidelijkheid over regelgeving: waar komen regels vandaan, wie bedenkt ze en wat is de achterliggende gedachte? Docenten geven aan vaak niet te weten waarom bepaalde regels in het leven zijn geroepen. Gevolg hiervan is dat ze het nut niet inzien van het wat zij noemen 'het vastleggen en administreren van dingen'. Ook is onduidelijk waar regels precies vandaan komen. Soms wordt expliciet benoemd dat het 'moet van de inspectie'. Vaak blijft onduidelijk of de regels vanuit het management komen of vanuit 'Den Haag'. Opvallend is dat hierbij naar 'Den Haag' verwezen wordt, niet naar bijvoorbeeld het ministerie van OCW. Den Haag lijkt te worden gezien als grootmacht, hier heb je als docent geen invloed op.

Docenten geven aan dat doordat regels worden 'opgelegd' en niet duidelijk is waarom ze in het leven geroepen zijn, deze extra taken als belastend en werkdrukverhogend worden ervaren. Door een aantal docenten wordt aangegeven dat als er wel duidelijkheid en transparantie bestaat over regelgeving, die werkdrukervaring minder wordt.

Verandering

Docenten spreken over het algemeen vrij negatief over de continue stroom aan veranderingen in het onderwijs. Het lijkt erop dat ze de positieve effecten ervan niet zien maar de lasten ervan sterk ervaren. Voordat de ene verandering goed en wel is doorgevoerd en daar de vruchten van geplukt kunnen worden, wordt een volgende verandering alweer in werking gezet. Het lijkt voor hen onduidelijk wie de veranderingen initieert en wat het doel ervan is. De lasten worden sterker ervaren (het kost tijd en energie). Maar vooral wordt geconstateerd dat ze in de loop van de tijd steeds meer werk krijgen.

Opvallend is ook hier dat docenten niet rechtstreeks of expliciet benoemen dat ze verandering als iets negatiefs zien. Ze beschrijven met name de negatieve consequenties van de manier waarop en de snelheid waarmee veranderingen worden doorgevoerd. Het is misschien lastig om rechtstreeks te zeggen dat je 'tegen verandering' bent, omdat je er niet van beschuldigd wilt worden ouderwets of conservatief te zijn. Maar mogelijk staan docenten in principe niet onwelwillend tegenover verandering, als ze maar het nut inzien van de verandering en ook mogen meedenken over deze veranderingen. Daarnaast moeten veranderingen niet te snel achter elkaar worden doorgevoerd omdat het dan niet mogelijk is ervan te profiteren.

De rol van het management

Tot slot blijkt uit gesprekken dat docenten een kritische houding hebben ten opzichte van het management. Ze lijken te willen aangeven dat het management 'schuldig' is aan het veroorzaken van werkdruk. Er wordt een beeld geschetst van een management dat het blijkbaar laat gebeuren, niets doet om hen te beschermen tegen werkdruk.

Daarnaast wordt het management niet gezien als gelijkwaardige partner (top-down). Het management 'stuurt aan' en 'controleert' en heeft te weinig verstand van de inhoud omdat ze zelf geen ervaringsdeskundigen zijn (ze hebben zelf niet voor de klas gestaan). Tegelijkertijd vertrouwt het management onvoldoende op het vakmanschap van de docent.

De beschuldigingen blijven echter vaag. Hiermee voorkomen docenten een expliciete beschuldiging richting een bepaald adres (bijvoorbeeld de directie van de school waar de docent werkzaam is). Reden hiervoor zou angst (bijvoorbeeld om hierop aangesproken te worden) of onduidelijkheid wie nou echt verantwoordelijk is, kunnen zijn. Feit is wel dat docenten hierdoor in hun communicatie niet heel effectief zijn.

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

5. Advies

Aan het management:

- **De docent benaderen als vakman, het vertrouwen in docenten uitspreken.** Uit de analyse blijkt dat docenten zich in de gesprekken met beleidsambtenaren presenteren als vakmensen, ze weten waar ze het over hebben. Daarnaast tonen docenten dat het effect van de 'opgelegde regels' is dat ze het gevoel hebben geen vertrouwen te krijgen. Er bestaat een kloof tussen de docent en het management, een 'wij versus zij'. Een mogelijke bijdrage aan de verkleining van die kloof kan zijn laten zien dat je als management achter je docenten staat. Spreek het vertrouwen in ze uit en maak er ook gebruik van door ze vrijheid en inspraak te geven waar dat mogelijk is.
- **Meer duidelijkheid en transparantie rondom regelgeving.** Het zijn grotendeels de regels die de werkdruk veroorzaken. De achtergrond en het waarom van regels is voor docenten vaak niet helder. Maak duidelijk wie bepaalde regels heeft bedacht en waarom ze in het leven zijn geroepen. Laat docenten, waar mogelijk, meedenken over de invulling of uitvoering van die regels.
- **Een meer 'bottom-up' benadering**
De huidige organisatiestructuur wordt door docenten ter discussie gesteld. Docenten pleiten expliciet en impliciet voor meer inspraak bij beslissingen van het management. Dit zou kunnen leiden tot meer begrip. Het lijkt belangrijk dat op alle niveaus van onderwijsmanagement managers met onderwijservaring aanwezig zijn die vanuit gedeelde beleving en zorg, met docenten mee kunnen denken over de uitvoering van regels ter verbetering van de praktijk van het onderwijs. Op deze wijze wordt de docent erkend in zijn inzet en vakmanschap en ontstaat er meer intrinsieke motivatie bij de docent bij het uitvoeren van veranderingen, die toch altijd extra energie en tijd kosten.

Aan OCW:

- **Meer rust door veranderingen niet te snel achter elkaar door te voeren.** Communiceer duidelijk, direct of via het schoolmanagement, met de docent wat het positieve effect van de verandering voor het onderwijs zal zijn en zorg dat de docent tijd heeft om de verandering goed door te voeren.
- **Meer duidelijkheid en transparantie rondom regelgeving.** Dit advies geldt zowel voor het management als voor OCW. Belangrijk is ook dat expliciet wordt benoemd waar docenten en scholen, binnen de wetgeving, zelf bewegingsvrijheid hebben. Zowel scholen en docenten lijken zich daar momenteel (onvoldoende) van bewust.

Aan de docent:

- **Wees specifiek en concreet in kritiek.** Uit de analyse blijkt dat er veel kritiek is vanuit de docent richting het management, maar dat deze kritiek relatief vaag blijft. Het zou het debat verder op gang kunnen helpen als docenten met elkaar bepalen waar de grootste knelpunten liggen en deze expliciet durven maken.

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

Tot slot:

Een docent verwoordt hoe zij het graag zou willen zien op school: meer rust, minder veranderingen van bovenaf, maar wel een continue interactie met het management over wat er verbeterd kan worden.

“Ik hoop dat er meer vertrouwen komt in wat leerkrachten doen. Dat dit vertrouwen zorgt voor een stukje rust bij ons. Dan bedoel ik niet de rust, van ga maar achterover hangen, maar dat het zorgt voor de rest van jongens jullie doen het goed. Met name dit doe je goed, waarom doe je dat zo, wat zou je nog willen verbeteren, wat wil je dan verbeteren, hoeveel je dat dan doen. En dat er het vertrouwen is van jongens we willen allemaal het beste uit de kinderen halen. Dat we ook als leerkrachten durven te zeggen we willen iedere dag een beetje beter worden.”

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

Referenties

Aarts, M.N.C. & H.F.M. te Molder (1998). *Over natuur gesproken. Een discours-analytische studie van een debat*. Den Haag: Rathenau Instituut.

Edwards, D. & J. Potter (2001). Discursive Psychology. In: A. McHoul & M. Rapley (red.), *How to analyse talk in institutional settings. A casebook of methods* (p. 12-14). Londen: Continuum International Publishing Group.

Klarenbeek, A., B. Stinesen & J. Hartog (2014). *DaB: Handreiking discoursanalyse*. Amsterdam: Mart.Spruijt.

Sneijder, P., J. Lamerichs, H.F.M. te Molder, M.A. Koelen & P. van Nierop (2007). *LIFE: Handleiding Discursieve Actie Methode*. <http://edepot.wur.nl/26669>. Wageningen: Wageningen University.

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

Bijlage – Overzicht fragmenten

	Fragment
1	<p>OCW1 en OCW2 met D1</p> <p>“Dat is een stukje nuchter beredeneren; en ik denk dat dat heel belangrijk is om druk weg te halen. Ik merk wel dat er op verschillende niveaus verschillend beredeneerd wordt. Jullie hebben met xxx gesproken. Ik merk gewoon bij m’n collega’s en vooral bij IB’ers. In den lande wel meer bij IB’ers. Dat die druk op zorg nog wel erg hoog ligt. Van ja wij moeten. Die zijn natuurlijk verantwoordelijk voor de zorg. Wij moeten het aan de Inspectie verantwoorden waar wij dingen hebben staan. En daar zit denk ik een stuk bewustwording van ik denk dat het nog niet eens zo zit dat jullie als ministerie moeten zeggen van. Wij moeten gaan werken aan minder regels. Voor een deel denk ik wel. Maar ik denk dat het bewust worden van neem als school ook de vrijheid. Wij geven een kader waarin. Maar maak de scholen bewust van: jullie hebben daarin ook je eigen vrijheid om daarin te werken. En vooral scholen waarbij de Inspectie gewoon goeie normen en opbrengsten bereikt en ziet.”</p>
2	<p>OCW1 en OCW2 met D1</p> <p>[Schoolleider somt het aantal leerlingen in de klassen op.] Als je gewoon echt naar de cijfers kijkt dan kun je 12 groepen van 25 maken maar ja dat kan niet altijd. [Schoolleider begint weer te rekenen...] Leraar: Ok. Helder.</p>
3	<p>OCW3 met D2</p> <p>I: Je hebt misschien ook het idee dat jouw schooldirecteur jullie werkdruk in de klas niet begrijpt?</p> <p>R: Ik denk dat hij het wel begrijpt maar dat hij, doordat hij ook beperkte mogelijkheden heeft met betrekking tot budget, beperkte mogelijkheden heeft met betrekking tot groepsverdeling ook niet anders kan. Dus dat hij ook de mogelijkheden niet heeft om het allemaal anders te regeling.</p> <p>Ik denk zelf dat het heel mooi zou zijn als de scholen meer vrijheid zouden om zelf beslissingen te nemen, om minder vast te zitten aan de bureaucratie, dus de hele papierwinkel die rond moet komen, enz. En een stukje vrijheid moet krijgen om eigen keuzes te maken. En je kunt afgerekend worden op je opbrengsten. En nu is het zo natuurlijk dat de schoolbesturen en de directeuren de opdracht krijgen om handelingsgericht werken uit te gaan voeren en in de teams praktisch te gaan maken in te gaan zetten. Ja hoe wordt dat opgepikt. Dat zijn toch allemaal hele belangrijke dingen dat dat goed georganiseerd wordt dat gestroomlijnd gebeurt dat daar een stuk visie voor ontwikkeld is. Kost allemaal heel veel energie en heel veel tijd en heel veel papier.</p>
4	<p>OCW3 met D2</p> <p>I: En vindt je dat nuttig, handelingsgericht werken en zo?</p> <p>R: Jawel ik vind handelingsgericht werken heel nuttig.</p> <p>Ik vind groepsplannen maken heel nuttig.</p> <p>Wij werken er ook mee. Wij voeren ze uit en ik merk ook dat het ons lukt in onze groepen: om de kinderen die hoogbegaafd zijn extra stof te geven, de kinderen die wat onderaan de ontwikkelingslijn zitten extra hulp te geven.</p> <p>En dat doen we dus allemaal met behulp van die groepsplannen en dat lukt ons ook prima, maar het is een enorme administratieve rompslomp om dat allemaal rond te krijgen.</p> <p>Dus dat betekent waar zouden wij dan mee geholpen zijn?</p> <p>Met kleinere groepen, bijvoorbeeld een maximum van 24.</p> <p>En meer handen voor de klas dat je kunt zeggen nou mijn klassen assistent die neemt ook een deel van de groep dan kan ik investeren in de kinderen die kinderen die hoogbegaafd zijn, die kinderen die extra hulp nodig hebben of het in doen van allerlei observaties en toetsen zoals jij ook meegemaakt hebt toen</p>

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

	<p>je bij mij in de groep was . Als je alleen voor de groep staat zoals nu met 30 kinderen dan is het belangrijkste dat de groep goed draait...</p>
5	<p>OCW4 met D3 <i>Respondent:</i> (over de normjaartaak) Wat er op staat is in veel gevallen niet haalbaar. Ik moet 2 uur per week aan nascholing doen, maar dat lukt al nooit op m'n werkdagen. Dan zou ik dat in m'n vrije tijd... (zo zie ik dat, de dagen dat ik hier niet hoeft te zijn vind ik mijn vrije tijd), zou ik dat in moeten halen. Nou dat vind ik incidenteel niet erg, maar daar pas ik voor om dat elke week te doen. Als ik hier vier woensdagmiddagen per jaar terug moet komen, vind ik dat ik in mijn vrije tijd moet komen, en mijn leidinggevende zegt: dat is niet je vrije tijd, want die uren moet je maken. <i>Interviewer:</i> Maar als je de uren optelt van de dagen dat je wel gewoon lesgeeft, kom je dan aan het aantal uren per jaar dat er voor jouw functie staat? <i>Respondent:</i> Dat heb ik nog nooit gedaan. Ik heb nog nooit echt al m'n uren opgeteld. Ik zie het gewoon zo: ik heb een baan, maak lange dagen. Het is niet zo dat ik weinig doe, het is echt zo dat ik me 100% in zet om de taken die van mij verwacht worden op de werkdagen uit te voeren. En ik vind het logisch dat ik een paar keer per jaar een cursus moet volgen. Of met elkaar, of dat je jezelf op mag geven. Twee of drie keer per jaar heb ik daar ook helemaal geen moeite mee.</p>
6	<p>OCW4 met D3 <i>Respondent:</i> Wat ik toch wel heel storend ook vind van de normjaartaak is dat de uren die je voor andere dingen ook krijgt lang niet volstaan. En dat je bijvoorbeeld 40 minuten krijgt voor gesprekken per kind, maar het is al minimaal 45, en dan is het zonder uitloop. <i>Interviewer:</i> Minimaal 45, hoe zat dat ook alweer? Drie keer per jaar? <i>Respondent:</i> 10, 10, 15, dat is verplicht bij ons. <i>Interviewer:</i> In heel het jaar twee keer van 10 en één keer van 15. <i>Respondent:</i> Ja. Dus heb jij een gesprek met ouders van een kind waar jij je veel zorgen over hebt, duurt het gesprek sowieso al minimaal een half uur per keer. Dus dat haal je gewoon niet. En dan wordt je afgescheept met: 'ja, maar ja, niemand haalt het'. Ja dan is het voor mij geen geloofwaardig document meer. Maar er staat wel heel veel op wat je moet doen. Je moet voorbereiden, nabereiden, dat vind ik allemaal logisch. Maar al die andere dingen: die commissies, die evenementen die georganiseerd moeten worden, en de bladen die besteld moeten worden. <i>Interviewer:</i> Maar hoe wordt dat verdeeld dan? <i>Respondent:</i> Ja, wij krijgen een blaadje, een A4'tje, waarop je moet intekenen (dat was dit jaar een keer, dat is niet elk jaar hoor), kun je op intekenen wat je zou willen hebben, wat je er uit zou willen wat je altijd had. Maar daar zit geen urenplaatje bij van hoeveel jij dan nog moet. Dus je hebt niet echt het overzicht.</p>
7	<p>OCW4 met D3 <i>Respondent:</i> Want je hebt gewoon 30 kinderen. <i>Interviewer:</i> Dat zijn er ook wel veel eigenlijk hè? <i>Respondent:</i> Het is eigenlijk te groot. Als je echt tijd wilt hebben voor iedereen... En dan bedoel ik niet dat je ze allemaal individueel elke werkles ziet, want dat moet je ook niet willen. Dat kan niet, want die zitten te spelen spelen wel, als het goed gaat. 24 leerlingen zou wel... Ja, dan is het beter te doen. Dan heb je ook fysiek al meer ruimte, nu heb je gewoon ruimtetekort. <i>Interviewer:</i> Volgens mij is dat ook de gemiddelde groeps grootte in Nederland, 24 kinderen. <i>Respondent:</i> Nou bij ons al jaren niet meer. Ik kan me herinneren: ik heb één keer een klas met Mien van 17 gedraaid, dat was echt vakantie voor ons. En dan ga je ook heel veel extra dingen doen, wat het leuk maakt. <i>Interviewer:</i> Dan kun je ook veel, wat je eigenlijk zou willen doen maar waar je nu gewoon niet... nu gewoon niet lukt. <i>Respondent:</i> Maar nu... Wij hebben echt al jaren achterin de 20.</p>
8	<p>OCW4 met D3</p>

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

	<p><i>Interviewer:</i> En helpt het als.. hoe heet ze ook alweer...</p> <p><i>Respondent:</i> M [IB `er]</p> <p><i>Interviewer:</i> ...als die in de klas is?</p> <p><i>Respondent:</i> Ja, dat is heel fijn. Want dan weet ik dat M het overzicht houdt, en dan kan ik met een groepje gaan zitten. Dus het is altijd fijn als er iemand bij is, die met jou de groep in de gaten houdt. En die inspringt waar het nodig is. Want kijk, net als nu, nu komt I binnen [van het buiten spelen] omdat ze is gevallen. Eigenlijk zou K [stagiaire] nu met haar mee naar binnen moeten, maar ze weet dat ik binnen ben. Maar als jij alleen bent buiten heb je een probleem. Pas had er bij mij één in de broek geplast op de wc, terwijl ik buiten was. Ja wat doe je dan? Ga je iemand zoeken om de broekplaster te helpen, of ga je iemand zoeken die op het plein blijft met jouw kinderen?</p>
9	<p>OCW5 met D4</p> <p>We hebben natuurlijk dat Burgerschap binnen de opleiding. Ja, ik vind dat echt een non-vak. Ik vind dat echt, dat slaat voor mij nergens op. Daar zitten 7 kerntaken in en die gaan over politiek, kritische consument, gezondheid, je eigen loopbaan, dat soort dingen. En daar zijn ze dus zoveel weken mee bezig, dan denk ik: kritische consument, dat kun je ook in een vak inbouwen, van 'hoe ga ik daarmee om?'. Ze [de leerlingen] roepen dan ook vaak 'oh, dat hebben we vroeger ook al op school gehad'. Dan hebben we het over het feit 'hoe vaak sport jij en welke sport doe je nou?', daar een les aan wijden, dan denk ik: nou jongens, laten we het nu gewoon hebben over hoe belangrijk sporten is, en bewegen, voor jonge kinderen, want daar werken jullie [straks] mee, en daar kun je op inzetten, zorgen dat die kinderen meer beweging hebben en minder slechte dingen eten, dus meer naar de vakinhoud, dit soort dingen meer naar de middelbare school, laat het daar gebeuren, algemene ontwikkeling vind ik dat.</p>
10	<p>OCW5 met D4</p> <p>Dat afstraffen met boetes....Dat vind ik toch ook wel een flinke vinger in de pap hebben in het onderwijs. En ik vind dat soms ook de kwaliteit van het onderwijs kunnen ondermijnen omdat elke leerling die uitvalt, kost ons geld, dus elke leerling binnenhouden, hoe dan ook! Terwijl er leerlingen zijn die je gewoon niet in de klas kunt hebben en leerlingen niet in de klas willen zijn, onder geen beding. [...] en als ik een eerstejaars groep heb waarvan we al bij vier van de 26 zoiets hebben van die horen hier niet in de klas, dat werkt echt van geen kanten, daar moeten we iets anders voor gaan zoeken, dan gaat onze leidinggevende er al bijna voorliggen. Terwijl die leerlingen dan nog niet eens het ROC uit zijn hoor, want dan kijk je natuurlijk binnen het ROC wat mogelijk is, en dat vind ik allemaal prima, maar vanuit het ROC ligt bij ons als docenten de druk heel erg, het kost allemaal geld en alle beslissingen zijn op dit moment gebaseerd op wat kost het</p>
11	<p>OCW6 met D5</p> <p>Ander belangrijk punt wat naar voren kwam over die duizend uren norm was dat we eigenlijk de havo-isering van het MBO-onderwijs daarmee in de hand werken. Jaja daar ben ik het mee eens. Ik noem het zelfs wel eens dat wij een nep-havo worden en dat komt met name door Nederlands en door rekenen. Dat zijn helemaal geen beroepsgerichte invullingen. Voor Nederlands kan dat nog wel maar als je kijkt naar de exameneisen dan lukt dat niet, want de examens zijn algemene teksten en niet bijvoorbeeld teksten die op beroepssectoren zijn toegespitst en daar moeten we ze ook op voorbereiden. Dus dat betekent dat Nederlands ook algemener moet worden ingevuld. Voor rekenen geldt dat natuurlijk nog meer. Opleiding tot onderwijsassistent is daarin een beetje een uitzondering omdat wij ze opleiden voor het onderwijs en dan moet je redelijk kunnen rekenen en ook wel redelijke taalbeheersing bezitten en in die zin is het niet erg dat wij daar meer tijd aan besteden. het is wel meer een nep-havo omdat de beroepsgerichte onderdelen minder worden ten opzichte van Nederlands, rekenen...</p>
12	<p>OCW6 met D5</p> <p>Wat ik graag zou willen en in die zin werkt de regelgeving echt tegen ons is dat we</p>

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

	<p>daarin zelf meer kunnen invullen, dat we zelf bijvoorbeeld het aantal stage-uren kunnen bepalen, want dan kunnen we een duidelijker beroepsgerichte invulling aan ons programma bieden.</p> <p>De scholen zijn er ook altijd hartstikke blij mee dus denk ik dan van okee waar zit het probleem. Ze worden gedwongen meer naar school te gaan, terwijl dat voor onze opleiding maar mondjesmaat verbetering oplevert.</p> <p>Verbetering bijvoorbeeld op Nederlands, puur omdat ze dat meer op school meer oefenen, of rekenen meer oefenen. Dus die is er wel, maar dat gaat ten koste van de beroepsgerichte invulling.</p> <p>Ja. Wat we juist als kracht van het MBO willen benadrukken.</p> <p>En daarmee absoluut het profiel van het MBO vervlakt. Ja.</p>
13	<p>OCW7 en OCW8 met D6</p> <p>Interviewer: Is het nou echt een issue voor jou, regeldruk?</p> <p>Respondent: Het lastige is dat ik niet precies weet wat alle regels in houden, Ik heb zelf helemaal niet het gevoel dat het nou heel erg uit Den Haag komt.</p> <p>Er zijn wel een paar dingen, onderwijstijd een belangrijk issue, maar over het algemeen heb ik dat niet zo.</p> <p>Ik denk meer dat we, de manier waarop je dingen organiseert - dat heeft ook met het verleden te maken - de grote scholen, hoe dat georganiseerd is de verschillende lagen daarin, daar heb ik meer last van dan vanuit de overheid.</p> <p>Het is wel zo dat er vanuit de overheid een bepaald signaal wordt gegeven, bijvoorbeeld excellentie, zo zijn er nog een aantal signalen.</p> <p>Het is ook wel belangrijk hoe landt dat binnen dat onderwijs.</p> <p>Heb je het gevoel dat we weer een andere kant op moeten of heb je daar ruimte in.</p> <p>Ik denk dat daarin nog wel wat te winnen valt.</p>
14	<p>OCW7 en OCW8 met D6</p> <p>Respondent: Nee, dat gaat altijd heel erg in ambtelijke structuren, daar wordt ergens wat besproken, dan gaat het daar heen, dan gaat het daar heen.</p> <p>Interviewer: Top down.</p> <p>Respondent: Top down vaak, ga met mensen spreken, waar lopen ze tegen aan, wat zien ze, waar kunnen we op aansluiten, ja.</p> <p>Interviewer: Meer vanuit de werkvloer kijken wat nodig...</p> <p>Respondent: Ja, meer vanuit onderop, maar... ook om bepaalde denkbeelden tegen te gaan. Op het moment dat jullie een discussie hebben: ja maar dat is geen regel, ja, terwijl ik nog redelijk in de materie zit, maar ik weet van heel veel dingen ook niet precies hoe het zit. En naja, het heeft me ook wel aan het denken gezet, dat merkte ik ook wel bij andere docenten</p> <p>En ze voelen zich ook gehoord.</p> <p>Interviewer: Ja maar dat geldt ook voor beide kanten, dat wij ook heel veel dingen meekrijgen, van o zo werkt dat dus, en ...</p> <p>Respondent: Ik kan nog heel goed herinneren de discussie, daar was mijn schoolleider bij, en dan ook over financiën, ja, en de overheid heeft een bepaalde zak geld zeg maar, hoe kan het zo zijn dat wij daarmee niet uitkomen, wij op de werkvloer merken iets heel anders.</p>
15	<p>OCW9 met D7</p> <p>Is dat verandert over de jaren heen? Niet in de vorm van je moet alles doen wat je kan voor een leerling, want dat is natuurlijk hartstikke logisch daar zijn we leraar voor maar meer de manier waarop dat alles moet</p>

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

	<p>vastgelegd worden. Zo ben ik met een leerling met een proefplaatsing iedere dag nu tijdelijk bezig en minstens een half uur, om zijn dag-registratie voor elkaar te krijgen. Dat moet ik in een verslag naar huis sturen, ik moet het in Magister zetten, aan het eind van de week heb ik een gesprek met hem, er zijn gesprekken met ambulante begeleiders, al het e-mailverkeer moet ik allemaal in Magister zetten en daar ben ik dan aan het eind van de week nog een keer driekwartier mee bezig. Plus nog een gesprek met hem, dus ik denk dat ik per week voor die ene leerling ik denk goed twee tot drie uur bezig kan zijn.</p>
16	<p>OCW9 met D7</p> <p>Je noemde net ook al wat andere dingen, zoals extra projecten. Ervaar je op dat gebied regeldruk? Ja we hebben een discussie gehad over een nieuw taakbeleid, daar moesten we voor of tegen stemmen. En vorig jaar toen we bezig waren om dat taakbeleid vorm te geven hebben we gevraagd: mogen we in het taakbeleid een stukje uren krijgen die ongedefinieerd zijn? Dus je hebt je tijd als leraar: je lestijden, je mentortijden, je lesvoorbereiding, je lesnabereiding, vergaderen, kernteam enzovoorts. Daarnaast heb je nog losse taken, en van die losse taken hadden we gevraagd mag je daar een stukje van gewoon 'leeg' laten?</p> <p>Omdat er natuurlijk altijd een hoop dingen gedurende het schooljaar op je pad komen. En dat is geweigerd. Er is gezegd: nee dat doen we niet, want dat is niet altijd aan de orde. En daar baal ik als een stekker van, want ik weet dat ik dit jaar zoveel dingen extra op mijn bord krijg dat gedaan moet worden en dat komt in één keer dat kun je van tevoren in augustus niet voorspellen en dat moet wel gedaan worden.</p>
17	<p>OCW9 met D7</p> <p>Bijvoorbeeld veel eisen over hoe we leerlingen moeten volgen in volgsystemen daar gaat heel wat tijd in zitten. Zoveel dat je eigenlijk minder tijd kan besteden aan je lesvoorbereidingen en in je nawerk. Nou ja je weet mijn stapel nakijkwerk dat er al twee weken ligt doordat we bezig zijn met projecten, met nieuwe leerlingen, met leerlingen met een proefplaatsing, leerlingen die ik aan het volgen ben en dat kost gewoon al mijn tijd op dit moment.</p> <p>En dan kost het met name veel tijd omdat je zaken hebt als proefplaatsingen. Ja daar zitten al regels aan vanuit de Stichting, maar ook vanuit de school en het samenwerkingsverband en die sluiten natuurlijk weer aan op wetgeving over de manier waarop je leerlingen met een proefplaatsing behandelt. En hoe je daarmee om moet gaan en het dossier dat je moet opbouwen als er incidenten gebeuren, zodat je ook weer genoeg bewijs hebt of het wel of niet goed gaat. Dat is een voorbeeld dat heel veel tijd inneemt.</p> <p>Dus proefplaatsingen en leerlingen volgen? En ook gewoon leerlingen volgen. Is dat Magister en dergelijken? Ja Magister, alles bijhouden en incidentregistratie. Daar horen natuurlijk ook weer gesprekje bij met ouders, leerlingen en collega's, in het kernteam moet je het bespreken. Je moet bewijzen dat je er alles aan doet wat je kunt. Overall moet je eerst gesprekken hebben en tips krijgen en dat weer uitvoeren om gewoon zoveel mogelijk alles maar te bewijzen dat je alles doet wat je kan voor welke leerling dan ook.</p>
18	<p>OCW10 met D8</p> <p>"eh, nu met de dossiers voor de inspectie. Ik zie alles is prima op orde, maar je weet dat de inspectie dit en dit en dit wil. Is niet met ons gecommuniceerd, moet nu op het laatste moment afgetikt worden omdat de inspectie dat misschien eventueel wel zou kunnen controleren (), waarvan ik dan denk, ja, ik ken m'n leerlingen toch, vraag het me gewoon even, waarom moet het er persé in zitten (). Als ik ervoor zorg dat de volgende mentor het ook weet is het probleem ook opgelost. Waarom moet ik dat zo doen, en als ik het zo moet doen, geef me het dan éérder (), dit zorgt voor werkdruk dat je dat in de laatste week d'r mee komt (zucht) dat soort dingetjes zijn daar voorbeelden van...()</p>

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

19	<p>OCW10 met D8</p> <p>Interviewer: Wat let je om aan de bel te trekken en te zeggen, goh we hebben het daar over gehad, hoe staat het daar nou mee?</p> <p>"Omdat ik vind dat dat niet mijn taak is. Ik leg iets neer bij mijn leidinggevende, zo van jongens, we hebben dat toen aangekaart en nu, wat gebeurt er dan. En dan vind ik dat het zijn taak is om daar verder mee te gaan. Als ik ook dát brandje of dat last minute dingetje weer op moet gaan lossen dan kom ik niet meer aan les geven toe. Dan ben ik echt de hele dag alleen maar bezig met dingen die niet lopen oplossen. En dat doe ik niet meer, dat heb ik ooit gedaan, dat doe ik écht niet meer."</p>
20	<p>OCW10 met D8</p> <p>"...Ik had het er toevallig vanmorgen nog over met M. Ze zei ik voel me eigenlijk helemaal niet goed. Ik zeg : Waarom ben je niet thuis gebleven? Ja, zegt ze het gaat niet, ik moet nog zoveel doen en zoveel nakijken en als ik thuis blijf omdat ik ziek ben dan missen mijn klassen een lesuur, moet ik dat weer inhalen. Het kán niet, ik kán me gewoon niet ziek melden. Nou en dat zijn dan wel dingen die stress veroorzaken(). Je voelt wel dat je gewoon niet weg kunt blijven, en dat je niet iets níét kunt doen... (zachter) wat eigenlijk belachelijk is,... (nog zachter) Maar goed,() Ja (begint te lachen). Ja , ik weet het, 't is eigenlijk belachelijk, t klink heel stom als ik het zeg, maar zo wordt het wel ervaren" ().</p>
21	<p>OCW11 met D9</p> <p>D: Negen jaar hier, geen jaar hetzelfde.</p> <p>I: Als het hetzelfde blijft, wat zou je dan doen?</p> <p>D: Ik vind dat als je de eerste keer iets doet, dat je dan echt bezig bent met het uitzoeken en past het wel of niet. Je doet dingen waarvan je achteraf denkt, hmm. Dus je hebt pas na drie keer iets geven, vind ik, een geschaafd product. Dan heb je alle fouten eruit en heb je het een beetje lopen zoals je wilt. En als je dan na drie jaar weer verandert, heb je nooit een af product. Dat is allemaal weer verloren gegaan. Dan gaan we weer een andere kant op.</p> <p>I: Hoe voelt dat voor jou?</p> <p>D: Een beetje frustrerend. Ik denk dat het frustrerend omdat je het gevoel heb dat je altijd achter de feiten aanloopt. Dat komt er weer iets nieuws, daar moet je weer iets voor doen. Dan heb je net een beetje het gevoel, dat snap ik, dat doen we en dat doen we eigenlijk best goed. En dan bedenkt men van, laten we een andere kant op gaan.</p>
22	<p>OCW11 met D9</p> <p>D: Wat ik liever had gehad, en dat vind ik altijd wel een beetje jammer met veranderingen, het is niet getest. Het zijn van die dingen: oké, iedereen doet nu mee. Dan gaan alle scholen dus allemaal om. En dan denk ik, hoe lekker zou het zijn als je het even op een paar zou testen? Haal de ergste problemen eruit en dan pas faseren bij andere. En eigenlijk vanuit goede ervaring, dat zou het mooiste zijn. Dat een school het doet, heel enthousiast is en zegt: dat zouden jullie ook moeten doen.</p> <p>I: Dan voelt het misschien ook anders dan dat het opgelegd is.</p> <p>D: Oh, dat weet ik wel zeker. En alles wat niet leuk is wordt niet overgenomen. Dan heb je een soort natuurlijk selectie denk ik. Dat zou heel mooi zijn, maar dan moet je wel een lange adem hebben, dat is het nadeel.</p>
23	<p>OCW11 met D9</p> <p>I: Kunnen jullie beetje creatief omgaan met de zaken die jullie als regel krijgen opgelegd?</p> <p>D: Ik vind dat we creatief om moeten gaan. Ik vind het wel, en je hebt natuurlijk regels waar je aan moet voldoen, zoals Nederlands en rekenen. Daar is geen flexibiliteit in. Maar hoe ik les geef, ik vind dat ik veel vrijheid heb in m'n werk, toch. En ik heb teveel dat in de tijd past, dat heeft volgens mij iedereen, maar wat ik wel leuk vind is, omdat ik veel taken heb naast les, dat ik veel zelf kan wisselen. (...) Daar kan ik mee spelen, ik heb veel afwisseling.</p> <p>(...)</p> <p>I: Kun je dat ook aangeven, dat je al je lessen op één dag hebt?</p> <p>D geeft voorbeeld. Je moet natuurlijk altijd onderhandelen en soms kan het en soms kan het niet. Ik vind het dan zo zonde, ten eerste omdat ik denk dat leerlingen niet</p>

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

	<p>zouden komen, ten tweede omdat ik eigenlijk een bepaalde klus moet aanpakken. Dus ja, ik doe heel veel zelf regelen.</p>
24	<p>OCW12 en OCW13 met D10 I: Kun jij vertellen hoe jij werkdruk / regeldruk in je werk ervaart? D: Nou ja, ik denk zoals we vaker hebben geconstateerd de afgelopen vijf dagen. I: Wij weten het antwoord al een beetje. D: Ik heb het niet echt druk (hahaha). Ik weet niet wat druk is. Ik heb in andere sectoren gewerkt waar ik gewend was om veel meer uren per dag en per week te draaien, vanuit de horeca. Waar 60, 70 uren werken normaal was. En opeens maar 32 uur te moeten werken, met regelmatige begin- en eindtijden, en pauzes tussendoor, dat is niet echt druk. Er is een hoop dat gedaan moet worden, een hoop taken rondom lesgeven. De vergadering neemt tijd als je actief mee wilt doen. Om je goed voor te bereiden moet je wel het werk doorlezen, de antwoorden opschrijven, moet je wel weten waar alles is, en leer je natuurlijk hoe verschillende soorten leerlingen werken en welke soorten problemen ze zo hebben. Dus het verandert ook elke dag, de ene dag is drukker dan de andere of minder druk dan de vorige. Omdat je opeens een niveau-4 klas hebt in plaats van een niveau-3 klas. Het is een hoop papieren rondom de examinering, die moeten ingevoerd zijn en uitgedraaid worden en ingeleverd, maar dat hoort er allemaal bij. Of je dat constateert als drukte, mwah, ik weet het niet.</p>
25	<p>OCW12 en OCW13 met D10 I: Als je het vergelijkt met de scholen waar je eerder gewerkt hebt, Is er dan hier iets opvallend anders? [11.14-11.39 min] D: Alles voelt- als ik dit vergelijk met mijn laatste twee scholen- dan voelt het beter geregeld, de communicatie loopt soepel. I: Kun je daar een voorbeeld van geven? D: We hebben veel meer een idee van waar het management mee bezig is, we krijgen elke week een verslag van hun vergadering, hun beslissingen, kunnen we gewoon rustig lezen, en hebben we daar vragen over dan kunnen we die altijd stellen. De communicatie loopt soepel tussen teamleiders. We zitten elke week of om de week met onze teamleider en met de rest van ons team bijeen om over allerlei procedures, problemen of allerlei uitdagingen te praten. Leuke klussen ook, samen te werken, en over te hebben, niet alleen over de leerlingen, niet alleen problemen maar ook over opendagen, wie gaat mee-eten, wie doet wat met bepaalde excursies of zo of. Het lijkt alsof alles veel beter bij elkaar past. De mensen willen dingen voor elkaar doen in plaats van alleen maar aan de koffietafel zitten klagen en zeuren. Dat heb ik totaal anders gezien. Hier is de sfeer veel prettiger. Ook onder leerlingen</p>
26	<p>OCW12 en OCW13 met D10 I: Zijn er meer verschillen met eerdere scholen waar je gewerkt hebt? D: Er zijn meer verschillen. [...] Het regelen van lokalen. Wijzigingen in de roosters lijkt hier gemakkelijker te gaan. Het is gewoon een kwestie van vragen, vaak krijg je ook een positief antwoord en als niet, dan weet je ook waarom. Het is niet gewoon zomaar een nee, met een 'hoe durf je dat te vragen'. Een soort attitude. Maar het is een 'gaan we kijken', gaan we doen'. Ik moet zeggen, vaker dan niet wordt mijn wijziging geregeld.</p>
27	<p>OCW12 en OCW13 met D10 I: Je werkt hier ongeveer een jaar. Je gaf aan dat je volgend jaar ook mentor zult worden. D: De kans bestaat, ja. I: Wat verwacht je dat dit zal betekenen voor hoe druk je het zult hebben met je werk en je werkzaamheden? D: Ik zal het druk hebben in de zin van andere lessen op mijn rooster. Niet alleen Engels maar ik zal ook ingeroosterd moeten worden voor mentoruren en studieloopbaanbegeleiding. Hoeveel tijd je daar voor krijgt, hoeveel lesuren dat weet ik nog niet. Buiten de lesuren om, ja je bent bezig met andere verslagen nakijken, met te</p>

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

	<p>regelen of assisteren met stageplekken voor de leerlingen. Je moet sowieso die stageplekken allemaal bezoeken, die tijd krijg je, maar het is ook krap.</p> <p>I: Dat hebben we ook van collega's gehoord.</p> <p>D: Je moet het hele land rondreizen om die bedrijven allemaal te bezoeken. Maar het levert ook meer contact op met de leerlingen, dat je bepaalde leerlingen iets beter leert kennen, dat je meer hoort over hoe het allemaal loopt, zijn er misschien dingen die je als gewone docent niet weet of niet hoort. Het zal meer drukte opleveren, maar ja alweer: het hoort bij het vak.</p>
28	<p>OCW12 en OCW13 met D10</p> <p>I: [We hebben jou in dit gesprek en in deze week heel vaak horen zeggen over taken: 'Dat geeft niks, dat hoort erbij']. Kun jij je voorstellen dat er op een gegeven moment ergens een grens is aan taken of taakopeenstapeling, dat je zegt, nou hier denk ik, tot hier en niet verder?</p> <p>D: Ja als je roosters zo vol zou zijn met lesgeven dat je elke avond op de bank vier uur moet zitten nakijken of voorbereiden, of dat je vier uur langer moet blijven werken op school zonder dat je jaartaken, dus je loon wordt aangepast, ja dat is te ver.</p> <p>I: Dus als 't structureel een aantal uren per dag of per week is.</p> <p>D: We hebben genoeg gaten of genoeg tijd in onze roosters om dingen voor te bereiden, zo hoort t.</p> <p>[40.40- 40.57]</p> <p>Als je opeens zestig uur moet werken in plaats van de betaalde veertig, dan doe je misschien een keertje maar niet regelmatig. Dan ga je stoppen. En zo is het, niemand gaat veel te lang doorwerken zonder betaling.</p>
29	<p>OCW12 en OCW13 met D10</p> <p>I: Zijn er deze week dingen geweest waarvan je zegt dat weerspiegelt eigenlijk in de kern hoe het hier gaat, hoe het hier is?</p> <p>D: [...] Er is van het weekend birdflu [vogelgriep] geconstateerd in Nederland. [...] Onze school heeft drie leerlingen op het bedrijf, het centrum van de uitbraak. Binnen een uur van het begin van de dag, nog voor negen uur maandag, wisten we het allemaal, en hebben we maatregelen genomen, zijn alle docenten geïnformeerd, liggen de desinfecterende matten voor de deuren, alle buitenverblijven van de vogels zijn afgesloten, beschermd om de leerlingen, de vogels en de docenten te beschermen tegen, ja er is een kleine kans, maar toch een mogelijke kans van besmetting. Zo is het. Zo is het geregeld en zo hoort het. Het was geen leuke reden om iets goed geregeld te zien, maar ja, zo is alles goed geregeld. Ook de docentendagen en de feesten zijn ook zo goed geregeld (hahaha).</p> <p>[46.05-46.36]</p> <p>Zo goed zijn we, Eenvandaag komt langs en zijn we kwartiertje, twintig minuten te zien op nationale televisie, daar mogen we best trots op zijn, denk ik.</p>
30	<p>OCW14 en OCW15 met D11</p> <p>I: Nou, ja doordat je regisseur bent. De gemiddelde leerkracht is dat niet, of in ieder geval niet in de zin waarin jullie dat zijn. Of dat ook extra werkdruk oplevert?</p> <p>D: ik voel het niet als werkdruk. Ik voel het wel als werk, maar ik vind het ook dat het er weer bij hoort.</p> <p>I: Ik voel de druk als je bent dan wel meer afhankelijk van andere mensen, vaak, en dat ervaar ik wel als druk. Snap je, als in een overlegsituatie afspraken niet nagekomen worden. Dat, dat, dat vind ik wel druk, dat zit in mijn hoofd. Daar word ik moe van. En dat vreet energie. Ja, dat is ook druk natuurlijk. Dat snap je een beetje wat ik bedoel.</p> <p>D: dat heb ik een periode gehad. En ik heb nu dan zoiets van: luister, ik ben dus dan even de regisseur, dus ik bepaal.</p> <p>I: Ja, jawel, maar als je dan iets afsprekt. Ik noem maar even wat, met een therapeut. Iets, niet dat dit nu speelt. En dat wordt... Ik vind dan dat je vaak nog in de gaten moet houden of het dan wel gebeurt. En dat vind ik zo jammer. Het zou zo prettig als.. dat vind ik wel druk verhogend.</p>

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

31	<p>OCW14 en OCW15 met D11</p> <p><u>I</u>: wij zouden heel graag zien dat scholen ook gewoon zeggen: dit werkt voor ons en wij doen het zo.</p> <p><u>D</u>: Dat heeft een beetje te maken met het idee. De inspecteur hoeeee. Dat je wordt afgerekend. En dat.. als dat niet zo is moet dat gewoon uit iedereen's hoofden.</p> <p>Want ik weet nog wel, niet het afgelopen inspectiebezoek, maar daarvoor, zooo, dan moesten alle mappen in orde. (Freek: ja, dat heb je verteld) Dan ging ik alle werkplannen kopiëren, in een map doen, maar normaal zijn ze gewoon digitaal. Of zit er eentje.. ligt er een overzichtje van wat... Had ik dat helemaal niet uitgeprint. In elke leerlingenmap en werkplan en dan naar zes weken evaluatie dan ging het nieuwe er weer in. Aan het einde van het jaar zat..nee, toen moest het allemaal wel. Waar hebben we het over, he??</p> <p><u>I</u>: nou, moest? Dat is dus de vraag.</p> <p><u>D</u>: Ja ja ja, dat is een goede! Moest, van wie? De mappen moesten in orde zijn. En het tabbladje werkblad moest je, maar wie heeft dat bepaald. Ik zou..wij doen ook maar misschien braaf dan. En de volgende keer, als de inspecteur komt.</p> <p><u>I</u>: ik denk dat je dit best kunt vragen.</p> <p><u>D</u>: we moeten dat eigenlijk op voorhand doen, met een voorstel komen.</p>
32	<p>OCW14 en OCW15 met D11</p> <p><u>I</u>: Maar in jouw klas, daar zijn ze allemaal, niet allemaal even intensief, écht aan het leren.</p> <p><u>D</u>: Jaweeeeeel, maar dat is in de klas waar we woensdag geweest zijn...</p> <p><u>I</u>: dat is wel anders.</p> <p><u>D</u>: dat is heel anders.</p> <p><u>I</u>: zij zijn ook aan het leren.</p> <p><u>D</u>: Jaa.</p> <p><u>I</u>: het heeft hele andere doelen</p> <p><u>D</u>: waarschijnlijk komen ze wel allemaal in de dagbesteding..</p> <p><u>D</u>: ja, dat is, dat is wat ik mezelf wel eens afvraag: waar doe ik dit nu allemaal voor??</p> <p><u>D</u>: zeker als ik denk dat..dat heb ik gedaan en dat is niet helemaal goed gelukt. Dan denk ik, waar doe ik het eigenlijk allemaal voor. En net als dadelijk zo'n M, daar steek ik echt heel veel energie in. Zo'n jongen die zit ergens gewoon wat specialer in mijn hart.</p> <p>Sorry, ik kan er niks aan doen. Maar denk ik: waar doe ik het voor? Als hij dadelijk van school afgaat?</p> <p><u>I</u>: waar komt ie terecht?</p> <p><u>D</u>: ja, waar komt hij dan en wat doet hij dan met z'n brailleonderwijs?</p> <p><u>D</u>: Daar zijn we nu hier. Want zelf op de eigen woonvoorziening was het niet [red. personeel dat kennis heeft van braille]. Daar zijn we toch mee bezig geweest. Gaan ze nu pas het personeel scholen in braille. En er lopen al jarenlang cliënten van ons.</p> <p><u>I</u>: want, wat als hij niet hier komt..hij komt wel uit Den Haag.</p> <p><u>D</u>: Maar dat is ook wel het probleem. Wat ik ook als boodschap meekreeg vanuit bestuur toen ik leraar van het jaar werd: zorg er maar voor dat die aansluiting beter wordt op alles, dagbesteding, wonen, voor onze kinderen.</p>
33	<p>OCW16 en OCW17 met D12</p> <p>Ik had een voorstel concreet, geen twee stageplekken zoeken tweede jaar, want het kost óns veel te veel tijd</p>

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

	<p>om dat allemaal te gaan bezoeken en te administreren enzovoort. Dus laten we één keuzevak weghalen en dan één keuzevak stage doen. En ik krijg terug van mijn docenten, ja maar dan leiden we ze veel te smal op en dan hebben ze minder kans op de arbeidsmarkt, en dan ga je kwalitatief veel minder opleiding doen. (0.5) Dus ze hebben er zelf voor gekozen, ja wie ben ik om te zeggen van hè je snijdt jezelf in de vingers. Want ze hebben gelijk, natuurlijk gaat je kwaliteit achteruit als je maar één vak in plaats van twee kan doen.</p>
34	<p>OCW16 en OCW17 met D12 En dan kan ik wel zeggen van ja iemand gaat om drie uur naar huis omdat ie 's avonds al die stage bezoeken nog moet doen, hè of iemand is er pas om tien uur want hij had daarvoor moest hij naar dat bedrijf, of is ie thuis dat gaan doen ofzo. Maar dan ben ik allemaal aan het uitleggen, wat die docenten en hoe die werken en wat hun inzet is. Dan denk ik waarom moet ik aan jou gaan uitleggen, wat die docenten allemaal doen. En moet ik dat allemaal verantwoorden, dan denk ik kom zelf eens kijken en meelopen en dan hoef ik dat niet allemaal te vertellen. En dan als ik het vertel krijg ik eigenlijk nooit te horen hé wat leuk dat Jochem dat doet, hé wat goed, hè wat een leuke lessen. Ik krijg alleen maar te horen wat ze níet kunnen, of wat níet goed gaat of welk systeem er weer níet loopt, of welke cijfers weer níet goed zijn.</p>
35	<p>OCW18 met D13 D: Ik ervaar vrijwel nooit werkdruk, terwijl ik wel heel erg druk ben. Daar zit voor mij een heel groot verschil in. Heel erg druk zijn is goed, dan ben je lekker aan de slag en werkdrúk heeft met je emoties te maken. Daar heb ik geen last van.... Maar ik ben wel heel erg druk. Dat heeft aan de ene kant te maken met de dingen je allemaal voor je lessen moet doen, nieuwe vakken, zoals het rekenvak wat ik nu geef, waar ik helemaal niet voor opgeleid ben, dat moet ik ontwikkelen en de lessen voorbereiden, en dat wil ik goed doen dus daar ben ik extra druk mee. Maar de vakken die ik al jaren geef zitten helemaal in mijn lijf, wat ik daar doe.... In die zin zit daar weinig extra arbeid in dan normale arbeid. I: dus een vak geven waar je niet echt voor bent opgeleid geeft extra werkdruk. D: uhh, ja en nee... Het maakt het werk druk maar geeft geen werkdruk. I: waarom niet? D: omdat ik me er gemakkelijk in om dat vak te geven.</p>
36	<p>OCW18 met D13 D: Ik heb wel werkdruk ervaren. Dat wel. I: Wanneer heb je dat ervaren? D: op deze school, we zijn als opleiding anderhalf jaar geleden binnen komen waaien in deze school en kwamen toen terecht in een school (bestuur) met een andere manier van leidinggeven naar hun personeel dan ik prettig vindt. En op het moment dat mijn vakmanschap door de stijl eigenlijk im frage wordt gesteld...., dat zegt men niet, maar doordat men alles controleert en erbovenop hangt, heel erg star en strak daarin is, dan begin ik het als druk te ervaren, en als vervelend.... niet sec de lessen, maar wel alles eromheen. Dan zit ik dus meer in de emotie, want ik kan daar niet tegen, want als men geen gebruik maakt van wat wij allemaal weten en kunnen is dat een gevoel van wantrouwen in mijn kunnen als docent. En dat wordt dan niet gezegd, maar de handelingen zijn er wel naar. Je moet alles uitleggen, alles verantwoorden en papier zetten. En je kunt alles op papier zetten, maar als dat noodzakelijk is om je onderwijs te geven, dan ervaar ik werkdruk. [...] Ik voel het wantrouwen erachter, en dan ga ik mijn werk vervelend vinden. Verantwoording naar collega's en studenten en ouders vind ik prima, want ik vind dat je moet kunnen uitleggen waarom je iets doet. De verantwoording naar leidinggevendenden vind ik ook goed, als daarom gevraagd wordt, maar de vraag is, hoe</p>

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

	doe je die verantwoording. Zij verschuilen zich vaak achter mooi beleidsplannen en de inspectie.
37	<p>OCW18 met D13</p> <p>D: de zogenaamde aansturing, een prachtig woord (sarcastisch). Ik ben een hele grote tegenstander van dat woord, aansturing... of aansturen. Hij is figuurlijk bedoeld: ik vind dat ik kan autorijden, maar er komt iemand bij die zegt hoe ik het stuur moet vast houden en wat voor kant ik op moet gaan.... maar dan denk ik hallo, ik kan zelf wel een andere kant op, als we ons doel maar bereiken. Ik voel me daar ongemakkelijk bij, bij het begrip al, want het heeft met mijn persoon te maken. [...] En hoe je de doelen wil bereiken die moet je ook aan de vakman overlaten. Daar is ie voor opgeleid. Dat is zijn vak.</p> <p>I: En denk jij daar anders over dan de meeste bestuurders?</p> <p>D: Dat denk ik wel, bestuurders worden opgeleid om te besturen..., dat is hun werk. Bij mijn instelling hebben ze dat eruit gehaald. Ze hebben het stuur daar gegeven waar die moet zijn. Bij degenen die de auto's rijden.</p> <p>I: Wat heeft dat veranderd voor jouw werk, dat het stuur nu bij jou zit?</p> <p>D: Naar de student toe niks..., maar de sfeer in het team is behoorlijk opgeknapt. Wij voelen ons allemaal veel gemakkelijker... bij dat soort werk. Dat stukje druk wat ik ervaren heb ben ik nu volledig kwijt. Het geeft mij op alle vlakken een prettig gevoel. De meeste verantwoording ben je schuldig aan je studenten. Daar doe je het voor.</p> <p>I: Voel je daar ook werkdruk in?</p> <p>D: Nee helemaal niet!</p>
38	<p>OCW18 met D13</p> <p>I: zijn er collega's die wel werkdruk ervaren?</p> <p>D: ja ik denk het wel, zeker in de periode dat het niet goed verliep met het management.</p> <p>I: Wat merk je daaraan.</p> <p>D: nou..., er is collega die heeft privé iets verschrikkelijks mee gemaakt[...]. Het is een nieuwe collega, die probeert haar vak tot in de puntjes voor elkaar te krijgen, maar de studenten willen het niet zoals zij het wil. Ze doen niet vervelend die studenten, gewoon de gebruikelijk dingen die ze ook bij mij in de klas doen, ze doen hun werk niet op tijd, ze hebben hun stage niet geregeld, allemaal dat soort dingen. Maar daar maakt zij zich gigantische zorgen over. Want zij voelt zich verantwoordelijk voor het aantal geslaagden, waar wij dus ook op afgerekend worden. En ik heb daar maling aan, dat afrekenen interesseert mij niet.... Ik hoop dat we honderd procent halen. Daar doen we allemaal ons best voor en als het niet lukt, lukt het niet. (geeft voorbeeld van een jongen uit zijn klas). Ik kan mij wel in de spiegel kijken dat ik er bij die jongen alles aan gedaan heb, alleen hij zelf kon het niet...en misschien doe ik het zelf ook wel verkeerd hoor, en af en toe geef ik het ook uit handen, bijvoorbeeld aan een zorg coördinator, als ik er echt geef vat meer op heb.</p> <p>I: wat maakt dat het verschil dat jij dit op een andere manier oplost dan jouw collega?</p> <p>D: andere vorm van verantwoordelijkheid. Ze zit net in het onderwijs. Ik denk dat dat wel het verschil is, ze heeft minder ervaring, ik denk dat ze dat nog moet leren. Ik hoop dat ze dat leert...</p>
39	<p>OCW19 met D14</p> <p>Nou kijk, nu hebben we S en dat gaat veel meer in overleg, veel meer vanuit het team, dan voel ik minder regeldruk want het regelen mogen we met elkaar afstemmen mogen we zelf doen. Binnen de kaders, dat vind ik ook logisch. Je kunt niet zomaar alles ineens andersom gaan doen van 'we gooien alles eruit en we doen het volgens de methode [...] en niet meer volgens de methode [...]. Dat zou natuurlijk gek zijn. Maar dat maakt het allemaal wel prettiger. Dan blijven er nog steeds regels bestaan alleen je hebt ze nu met elkaar bedacht en opgesteld. En dan heb je draagvlak voor regels. Dan is die druk er ook af. Kijk en je hebt werkdruk omdat je het gewoon heel druk met</p>

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

	<p>werkzaamheden hebt: met je lessen, met je voorbereidingen, met je taken en met je stage bezoeken maar dat vind ik van een andere orde.</p>
40	<p>OCW19 met D14 Nou, weet je, ik heb toen ik zelf bij het kenniscentrum werkte nogal wat discussies met onderwijskundigen gehad. Maar ja, ik was maar onderwijskundig medewerker en niet universitair opgeleid, nou jammer dan, maar die mensen hebben een volstrekt sluitend academisch verhaal, ja, daar is geen speld tussen te krijgen. Maar ik kan daar als HBO-opgeleid pragmaticus niet mee uit de voeten. I: Waarom niet? Omdat een academisch verhaal ook werkelijk academisch is. Het is theorie. En het klopt helemaal wat Calibris [kenniscentrum] zegt. 7. Je moet alle proeven van bekwaamheid doen in de geest van je uitstroom dus van de bewegingsagoog maar dat zou dus betekenen dat als ik het keuze vak fitness heb, gewoon fitness hè, dan moet ik eigenlijk met mensen met een beperking gaan werken om te voldoen aan datgene wat Calibris wil en zo zit dat keuzevak fitness niet in elkaar.</p>
41	<p>OCW20 met D15 Ik heb het gevoel dat er veel meer bijgekomen is. Nou, ik denk dat het ook vooral is met elke keer die nieuwe onderwijsontwikkelingen. Om de zoveel tijd heb je een nieuw kwalificatiedossier. En dan moet je de hele boel weer aanpassen. We hebben de "Focus op vakmanschap", we hebben "Passend Onderwijs". Er komt steeds wat bij. En als je het gevoel hebt dat het gaat draaien, gaat lopen, dan is het wéér een verandering en dat brengt veel onrust met zich mee. Het is toch zoeken. En ik heb het gevoel dat het AC wel een ROC is die voorop loopt en wel eerder de dingen aangaat. Dus ja, dat maakt het werk dus wel zwaar.</p>
42	<p>OCW20 met D15 Maar ja, kinderen tot half 5, kwart voor 5 op school hebben, sommigen zitten tot kwart voor 5 op school. Ja, die kinderen komen om 7 uur thuis. Baantjes, sporten. Het is volgens mij niet meer van deze tijd. Zolang op school zitten? Nee, ik denk het niet. Ook kijkende naar dat er steeds meer bezuinigd wordt, dat bedenk ik me nu ineens. Er is geen basisbeurs meer straks, die kinderen moeten ook werken. Ik zeg: je doet in principe een dagopleiding en een dagopleiding is 5 dagen per week. Maar daarnaast, kinderen moeten ontspanning hebben, dat ik ook belangrijk en ze willen ook wat geld hebben. Het worden steeds meer lesuren en dan is het idee dat de kwaliteit van het onderwijs omhoog gaat als je meer lesuren geeft, maar daar heb ik zo mijn twijfels over.</p>
43	<p>OCW21 en OCW22 met D16 Is werkdruk iets wat je hebt of wat je ervaart? Hard werken wil niet zeggen dat je werkdruk voelt. Als je veel mensen om je heen hebt die heel hard werken en geen uurtje factuurtje lopen dan voelt jouw werkdruk ook niet als werkdruk maar gewoon dat je meegaat in de kwaliteit die je wilt bieden. De ervaring werkdruk is dan minder. En ook omdat we het gevoel hebben dat het onderwijs van ons is, wij mogen het zelf maken, wij mogen het zelf aanpassen, heel veel dingen zelf doen. Daarom is die werkdrukervaring wat minder. En ik kom uit de horeca, daar werk je 14 uur per dag.</p>
44	<p>OCW21 en OCW22 met D16 Is er sprake van communicatie over werkdruk en/of regeldruk? Zeker de afgelopen jaren, omdat we met elkaar zoekende zijn hoe we dit kunnen doen, heb je pieken en dalen en zijn er jaren geweest dat we ongelofelijk veel regeldruk ervaarden. Dingen moesten geregistreerd en op papier gezet worden. Daar was ontevredenheid, maar ik denk dat vernieuwing ook gelijk staat aan die ontevredenheid. Mensen moesten jaren hetzelfde en weten waar ze aan toe zijn, over het algemeen vinden oudere collega's dat lastig. Ik merk wel dat hoe langer ik in het onderwijs zit je daar een beetje in mee gaat.</p>

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

	<p>Je denkt op een gegeven moment dat je alles gezien hebt en een ander regeltje zal niet zoveel uitmaken, je blijft toch wel doen wat je doet. Het is een golfbeweging, sommige dingen blijven hangen en sommige dingen niet. Maar vernieuwing staat gelijk aan dingen ontwikkelen, dat kost tijd en dat kost werk. Een aantal mensen zijn het er niet mee eens, een aantal mensen zijn het er wel mee eens en de waarheid ligt bijna altijd in het midden.</p>
45	<p>OCW23 met D17 De achilleshiel van het onderwijs is dat wat ons sterk maakt: de leerlingen. Het probleem is dat wij niet goed zijn in onderhandelen. We zijn eigenlijk ook helemaal niet goed in protesteren. En eigenlijk, als puntje bij paaltje komt, kunnen we wel zeuren, maar we protesteren natuurlijk uiteindelijk helemaal niet. En we zijn hartstikke gedwee, we doen al jarenlang alles wat aan ons opgedragen is. Eigenlijk, eigenlijk. En wat is nou het ding? Dat doen we omdat we dan denken: ja, maar de leerling morgen? Zoals net in jouw les: dat is een hele andere Jorrit die bij mij langskomt als ambtenaar, dan zie je ineens van goh, jij praat over je leerlingen met passie in je ogen van: die kan je niet laten zitten. Dat is onze kracht, maar is dus ook onze achilleshiel, want daardoor veranderen we niet snel van school, onderhandelen we niet sterk genoeg over onze salarispositie. Gewoon hier hoor, op klein niveau, we hoeven niet helemaal naar Den Haag daarvoor. Zeg je niet snel genoeg: goh, ik heb 27 uur (JB: lesgeven), is dat niet een beetje veel voor deze periode? Mag het wat minder? Omdat je denkt: ja, maar die leerlingen... Het is altijd weer 'die leerlingen'. Daar ben je te snel te bang voor. Dat die iets missen. Dus je kracht is die leerling, maar dat is ook je zwakte, daardoor gedraag je je niet professioneel genoeg.</p>
46	<p>OCW23 met D17 AN: En dan moeten ze (JB: zij-instromers) één of twee masters halen en natuurlijk zijn er regelingen, maar die zijn moeilijk en onbegrijpbaar. Ze moeten achteruit in salaris, ze leveren al veel in en dat doe je allemaal omdat je het toch zo leuk vindt om met kinderen te werken. Dus, schaf het collegegeld (JB: voor de lerarenopleidingen) af en dan maak het gewoon makkelijker, verlaag je de drempel en niet per se dat er dan zwakkere docenten naar binnen moeten komen. JB: Je wordt geen leraar voor het geld, dat is belachelijk. Maar geld kan wel een drempel zijn, voor sommigen. En dat is een weg te nemen barrière. Kijk, je hoeft niet jaren lang een vetpot te verdienen, maar die opleiding itself moet niet als een soort langstudeerboete worden gezien.</p>
47	<p>OCW23 met D17 AN: Niemand bij de Onderwijscoöperatie werkt niet in het onderwijs. Dat is eigenlijk waar ik heen zou willen. Eigenlijk ook bij OCW. Voor de volle 100% lijkt me heel erg moeilijk, maar dat als je iets wilt zeggen over het onderwijs, dat je er dan ook in staat. Dat lijkt me gewoon heel fijn. Onderwijscoöperatie, iedereen werkzaam in het onderwijs en dat je daar tot een soort, nou ja, raad van advocaten, raad van docenten komt. Iemand die een soort van, niet een controlerend overzicht houdt, maar wel een wijs baken, laat ik het zo zeggen. Iemand die je kan vragen van: hoe moeten we dit aanpakken.</p>
48	<p>OCW23 met D17 AN: Je kunt niet verlangen van leerlingen dat ze doorleren, als je zelf niet doorleert. Dat bestaat niet. En het maakt niet uit of je 55+ bent en je vindt het allemaal wat moeilijker omdat je wat sneller moe wordt, snap ik, maar je moet wel blijven doorleren. Dat mag heel streng worden geëist. Van elkaar. En ik ben een kind van onderwijsouders, dus ik zeg dat ook over mijn ouders.</p>
49	<p>OCW23 met D17 AN: Het gemiddelde cijfer van het centraal examen (JB: 5,5 regeling), dat is de nieuwe regel, vind ik geen prettige regel zelf, maar voor Nederland en het goede van het onderwijs: hou hem. En schaf dan de maximale afwijking, de deviatie, van je schooleindexamencijfer met het CE (JB: Centraal Eindexamencijfer) af. JB: En waarom? AN: Geef docenten het vertrouwen dat ze zelf in staat zijn om een goed gefundeerd</p>

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

	<p>didactisch curriculum neer te zetten. JB: En kunnen ze dat? AN: Ja, natuurlijk kunnen ze dat! JB: Iedereen? AN: Nee, natuurlijk niet! Kan iedereen op OCW goed beleid maken? Nee, natuurlijk niet. Is elke minister van onderwijs een goede? Nee, natuurlijk niet. Nee, niet iedereen. Maar genoeg. Meer dan genoeg. Gaat het met die regels dan overal goed? Nee. Je kan toch nooit voor 100% perfect, dat bestaat niet. Je moet het wel willen, ik wil dat ook. Maar ik denk nu dat de tijd rijp is om dat vertrouwen te geven. Het is ook een mooi signaal. Ga het nu dan ook doen dan. Je hebt ze net geschoold met al die masters waar we het net over hadden!</p>
50	<p>OCW23 met D17 JB: Kijk, hoe vaak, dat weet jij misschien niet meer, maar bij mij is de lerarenopleiding, mijn vakdidacticus één keer gekomen en mijn mentor is één keer gekomen. En één les! Dat kan je zo framen: ik pak een makkelijke les, die ga ik drie dagen lang voorbereiden, maximaal. AN: Ik kreeg 10en voor mijn lesbezoek, altijd. En toen dacht ik: dit is zo makkelijk. Dit is echt niet Niemeijer 100% van de tijd, het is zooo makkelijk. JB: En daarna is ze ook weer weg, ze gingen niet met mijn begeleider op school praten, niet met mijn leerlingen. AN: Jij hebt langer gezeten met mij nu, dan een lesopleider ooit met mij gezeten heeft. JB: Ik ken jou door en door, ik zou jou zo een bevoegdheid kunnen geven. Meer dan inderdaad een lerarenopleiding. AN: Absoluut. JB: Ik hoef geen pedagogisch competentielijstje van je te zien. Sodemieter op. Ik zie jouw visie, ik zie jouw gedachten, ik heb lessen van jou gezien, ik heb met leerlingen gepraat en ik heb met docenten gepraat. Wat wil je nog meer?</p>
51	<p>OCW24 en OCW25 met D18 Nou, ik heb ook tegen H gezegd van de week, dat pieken en dalen daar is moeilijk wat aan te doen. Ik denk gewoon dat school de pauzes iets langer zou mogen maken. Daar hebben we het constant over, dat we nooit pauzes hebben. Dat de pauzes gewoon, een soort doorlopende stroom van werk is. Dingetjes, je hebt allemaal dingetjes. Dan komt die leerling die iets zegt. Je kan twee dingen doen, je kan eerder met je les stoppen, maar dat is ook niet de bedoeling. En dan zeggen ik heb een soort bespreekmoment. Het gaat niet over de lesstof per se, maar over mentorleerlingen die willen weten hoe het zit met Dus ik vind niet dat je in je lessen moet gaan snijden, in ieder geval niet veel. Dat is een schooling, dat we dat beter moeten inrichten. [En wat noem jij beter ?] Langere pauzes, maar ja dat denken, heel interessant, de meeste vrouwen. De meeste mannen niet, die willen op tijd naar huis. [En wat zou dat opleveren ?] Dat je rustiger wordt.... We hebben het eerder gehad, namelijk een jaar lang, langere pauzes.</p>
52	<p>OCW24 en OCW25 met D18 22:46 - Nou die pieken en dalen, dat is een groot ding in het onderwijs dat het eigenlijk ook soms prettig maakt. Dat klinkt heel raar misschien maar, het heeft ook [wel wat]. Ik bedoel ik vind het ook wel eens leuk om het heel druk te hebben....En net voor de zomervakantie...ik merk dat ik dan eigenlijk nog op school wil zijn. [om zaken te kunnen afronden] [volgt voorbeeld over kerstvakantie] 23:47</p>

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

	<p>Een week aan het begin van het schooljaar, een week extra op school zonder leerlingen, daar heb je niets aan. Ik heb er heel veel aan nu. [Wat zou je dan gaan doen ?] Dan zou je dingen af kunnen krijgen. [volgt voorbeeld havo 4] 25:38 Ik zou in het schooljaar [vrije dagen willen hebben.] 27:27 – 27:50 En het zou ideaal zijn, van die Baker Days [NB naar Engels voorbeeld: studiedagen gedurende het schooljaar]. [ja. Gedurende het jaar] Nou en dat je zegt, en nu hebben we een dag dat je verplicht bent om naar school te gaan. Dus niet dat je kunt roepen, want dat hebben wij altijd, de een heeft de BAPO en de ander... Nee, we gaan het over een thema, over de problematiek in Havo 4 hebben. Een hele dag gaan we het daarover hebben. Dat zou fantastisch zijn.</p>
53	<p>OCW26 met D19 Ambtenaar: En hoe wordt daar dan, zeg maar, eh, gepraat over, eh, werkdruk, regeldruk, ... Docent: Nou, heel kritisch. Ambtenaar: ... administratieve last? Docent: Daar wordt, ah, ah, heel kritisch. Eh, tja, echt het idee, eh, d'r worden allerlei regels van bovenaf opgelegd. Bij ons zijn er dan wat specifieke, eh, regels. Eh, die gaan bijvoorbeeld, we hebben nu, is er besloten. Eh, hè, nu hoor je me al, 'er is besloten', maar het is volstrekt onduidelijk wie dat besloten heeft. Dat bijvoorbeeld in ons eerste jaar, nieuwe curriculum dat we nu ontwikkelen, dat, eh, eigenlijk iedere docent alles moet kunnen geven.</p>
56	<p>OCW26 met D19 Docent: En ik weet niet, of wij ook bedacht hebben, dat die bindend studieadviesregel, of dat wel of niet iets van Den Haag is. Ik denk dat heel veel collega's dat wel denken, die denken dat dat iets van Den Haag is. Ambtenaar: Een verplichting uit Den Haag? Docent: Ja, ja, ja. Dat een verplichting van Den Haag, je moet zoveel punten halen en, eh, je mag ook een aanval vakken, zij.., aanwijzen die als indicatoren moeten, moeten, dienen. Ik denk dat heel veel collega's denken, dat dat ook iets uit Den Haag is. Ambtenaar: Is, is niet zo, kan ik je zeggen. Maar, eh, Docent: Nee, dat zal wel. Ambtenaar: ... hè, het is aan de instelling zelf om te bepalen of ze bindend studieadvies willen. Docent: Ja. Ambtenaar: En hoe ze dat invullen. Of de norm, het aantal punten dat ze dan verlangen ... Docent: Ja. Ambtenaar: ... te halen. Docent: Ja. Ambtenaar: Dat kan, ... Docent: Ja. Ja. Ambtenaar: ... alles zijn wat je wil, ... Docent: Ja. Ambtenaar: ... dus er is ook zeker geen opgelegd aantal vakken of, eh, soort vakken wat , eh, eh,... De wet geeft de mogelijkheid, hè, Den Haag, de wet, ... Docent: Ja. Ambtenaar: ... geeft de mogelijkheid om het in te voeren, of 't te hanteren. Docent: Ja.</p>

OCW in gesprek met leraren over regeldruk

	Ambtenaar: Verder is het tamelijk, eh, vorm-vrij.
	Docent: Ja.
	Ambtenaar: Dus.
	Docent: Ja, ja, ja, precies.