

Verborgen werk en zorgen in onderwijs

Lekker veel vakantie en gunstige werkuren. Hoe vaak krijg je deze reactie niet te horen als je in onderwijs werkt. Veel mensen zien niet dat een onderwijsjob een groot pak verborgen werk en zorgen met zich meebrengt. Een leraar heeft nooit gedaan. 's Avonds, na het piekuur in het gezin, gaat hij terug aan het werk en ook in het weekend en in de vakanties ligt het schoolwerk niet stil. Dat weegt op het gezin. Werkbaar werk in onderwijs? Het is nog niet in zicht. Zo blijkt ook uit de werkbaarheidsmonitor 2016.

Is je job voldoende kwaliteitsvol en dus werkbaar? Jij voelt het aan den lijve en het wordt in Vlaanderen ook gemeten. De werkbaarheidsmonitor brengt sedert 2004¹ driejaarlijks de kwaliteit van jobs in cijfers. Hoe scoren ze voor werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé-balans? De monitor vertelt het. In 2016 bij de laatste meting, had 51% van de werknemers in Vlaanderen een job die het label 'werkbaar werk' meekrijgt. Dat is al beter geweest. Tussen 2004 en 2013 steeg de werkbaarheidsgraad van 52,3 naar 54,6%. Die vooruitgang gaat nu dus verloren. Het plan is om te streven naar 60% in 2020. Zo spraken de sociale partners en de Vlaamse regering af in hun Pact 2020. Een ambitieuze opdracht.

Leerkansen en motivatie

Wat zegt de monitor over de onderwijssector? De werkbaarheidsgraad zakt fel. In 2007 benaderde die nog de 60%, in 2016 is dat 52,5%. Ook al is dit percentage hoger dan het Vlaamse globale cijfer (51%), de daling zette zich gestaag door. 41% van de Vlaamse personeelsleden in onderwijs signaleren problemen met werkstress. Dit ligt een pak hoger dan het Vlaamse gemiddelde van 34%.

Ook op vlak van burn-out scoort onderwijs slecht. Een op de zeven (13,7%) personeelsleden in onderwijs heeft hiermee te kampen. In 2016 registreert de monitor bij 11,2% van de werknemers in de onderwijssector motivatieproblemen. Dat is helaas opnieuw een stijging,

na een sterke daling tussen 2004 (10,6%) en 2010 (6,7%). Maar toch: voor de Vlaamse arbeidsmarkt is het gemiddelde flink hoger: 19,8%. Een sterke motivatie is en blijft een van de troeven van het onderwijspersoneel!

Ook op het vlak van leermogelijkheden scoort het onderwijs goed. Slechts een goede 4% van de personeelsleden vindt dat er te weinig leerkansen zijn. In de andere sectoren wordt daar 17,5% geteld.

Werk-privé niet in balans

In 2016, zegt de monitor, hebben 18,4% van de werknemers in de onderwijssector problemen met de combinatie werk-privé, bij 4,9% is er sprake van een acuut werk-privé-conflict. In vergelijking met de nulmeting 2004 geeft de monitor een sterke toename van het aandeel werknemers die kampen met een onevenwicht in de werk-privébalans. Mensen die in het onderwijs stappen hechten veel belang aan een goede combinatie tussen arbeid en privé/gezin. Dat hebben meerdere sociologische onderzoeken in het verleden al aangetoond. Het is ook een altijd weerkerende overtuiging in gesprekken over het onderwijs: de lesuren, de vele vakanties, woensdagnamid-



dag vrij ... het geeft veel leerkrachten de kans om veel tijd met hun gezin te spenderen. Toch geeft de werkbaarheidsmonitor hier een ander beeld. Bijna een vijfde van de personeelsleden in het onderwijs vindt de werk-privé balans dus wel degelijk een probleem. In de andere Vlaamse sectoren ligt het gemiddelde op 12,2%.

Hoge werkdruk

Wat maakt werk (on)werkbaar? De werkbaarheidsmonitor peilt naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie die de kwaliteit van jobs bedreigen of bevorderen. Er worden zes zogenaamde risico-indicatoren in kaart gebracht: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie (afwisseling in het werk), autonomie (zelfstandigheid in het werk), ondersteuning door de directe leiding en (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden.

Vooraf hoge werkdruk en hoge emotionele belasting komen vaak voor bij het onderwijspersoneel. 37,2% en 35,0% van de werknemers worden ermee geconfronteerd. Ze verhogen ook sterk de kans op werkstressproblemen.

Ook een gebrek aan ondersteuning door de directe leiding manifesteert zich als een relevant risico: 16,0% van de onderwijsmedewerkers ervaren op dit vlak problemen. Goed leiderschap is cruciaal voor het welzijn van het onderwijspersoneel. Het COV heeft dit al vaker benadrukt. Leerkrachten worden frequenter dan het omkaderend personeel geconfronteerd met een gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering (13,2% versus 6,6%). Meer personeelsleden uit de omkadering dan leerkrachten hebben te maken met routinematig of extreem routinematig werk (11,6% en 6,3% versus 2,7% en 0,5%), een negatieve relatie met de directe leiding (7,9% versus 4,7%) en belastende arbeidsomstandigheden (4,5% versus 2,3%).

Gevarieerd werk en een voldoende ondersteuning door de directe leiding zijn noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde om werknemers te motiveren. Wanneer de prestatiedruk bepaalde grenzen overschrijdt, dan breekt ook de motivatie. De impact hiervan op de leerkrachten in de job is relatief groot.

Aandeel werknemers met werkbaarheidsknelpunten in de onderwijssector

	2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %
onvoldoende leermogelijkheden	8,4	7,2	5,9	6,7	4,9
motivatieproblemen	10,6	8,7	6,7	10,5	11,2
werkstressklachten	32,4	31,4	34,5	35,4	41,1
problemen werk-privébalans	14,9	15,0	16,4	17,5	18,4
werkbaar werk	57,2	59,7	57,8	55,1	52,5

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Nacht- en overwerk

In het onderwijs doet 10,9% van de werknemers op regelmatige basis nachtwerk. Ze zijn dus aan het werk tussen 23 en 5 uur. Bij 4,8% gaat het om gemiddeld 1 à 2 nachtprestaties per maand, bij 5,2% om 3 tot 10 nachtprestaties per maand en bij 0,9% om meer dan 10 nachtprestaties per maand.

Bijna twee derde van de werknemers (61,4%) uit het onderwijs werkt regelmatig over, bij 56,0% gaat het om structureel overwerk zonder inhaalrust. Overwerk en vooral structureel overwerk komt beduidend meer voor in de sector in vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt. Daar wordt 41,3% en 23,3% opgetekend.

Het aandeel werknemers in onderwijs dat buiten de werkuren thuis regelmatig e-mails beantwoordt, ligt met 80,5% beduidend hoger dan op




de Vlaamse arbeidsmarkt (30,6%).

Zowaar 58,9% van het onderwijspersoneel is regelmatig buiten de werkuren telefonisch bereikbaar of moet dat zijn. Dat ligt veel hoger dan het Vlaams gemiddelde van 41,6%.

Tot aan mijn pensioen? Niet te doen!

Of mensen in onderwijs het haalbaar vinden om te werken tot aan hun pensioen? De helft zegt van wel. Het Vlaamse gemiddelde ligt wat hoger met 57,1%. Een flinke 46,3% van het onderwijspersoneel geeft aan dat langer werken alleen doenbaar is als het werk aangepast wordt, naar lichter of deeltijds werk bijvoorbeeld. Dat percentage is hoger dan het gemiddelde op de Vlaamse arbeidsmarkt met 37,4%. 3,7% van de onderwijspersoneelsleden zegt: nee, doorwerken tot aan mijn pensioen, dat is niet te doen.

Wat is werkbaar werk?

-  Werk dat voldoende leerkanalen biedt, dat motiverend is
-  Werk dat niet te veel stress oplevert
-  Werk dat een evenwichtige werk-privé balans mogelijk maakt

Wie werkbaar werk heeft, heeft meer plezier in het werk, leert meer, blijft langer aan de slag en is minder vaak ziek. (www.serv.be)

De oplossing van veel van deze knelpunten reiken we aan in onze campagne 'Basisonderwijs in de lift'. Lees meer op www.cov.be of in het actiedossier in Basis-3, 2017.



1. De werkbaarheidsmonitor kwam er op initiatief van de Vlaamse sociale partners die met de Vlaamse Regering afspraken te streven naar meer kwaliteitsvolle jobs. De Stichting Innovatie & Arbeid kreeg de opdracht om de werkbaarheid in Vlaanderen cijfermatig in beeld te brengen. Zie www.serv.be (sectorrapport werkbaarheid onderwijs).