

## Werkbaar werk in het onderwijs: wat zijn de risicofactoren?

Nieuws dinsdag 1 oktober 2024

**Langer werken kan alleen als je job aan bepaalde kwaliteitsnormen voldoet, als je werk werkbaar is. De Stichting Arbeid en Innovatie maakt om de drie jaar in opdracht van de Vlaamse sociale partners een studie over de werkbaarheid van onze jobs. Het onderzoek van 2023 werd onlangs gepubliceerd. Wij bekeken de analyse van de sector onderwijs en hadden vooral aandacht voor de evoluties van de voorbije jaren.**

In het vorige nummer van Tribune hebben we de werkbaarheidsindicatoren besproken. In dit nummer zien we wat er nu concreet voor zorgt dat onze job werkbaar is of niet. Daarvoor moeten we zes jobkenmerken of risico-indicatoren onder de loep leggen. We zullen deze zes kenmerken eerst kort toelichten en dan zullen we zien hoe ze de werkbaarheid van onze job beïnvloeden.

### De zes jobkenmerken of risicofactoren

#### *Werkdruk*

De werkdruk wordt bepaald door kwantitatieve taakeisen, bijvoorbeeld de hoeveelheid werk die men moet verzetten, het tempo waaraan dit moet gebeuren en de deadlines die men moet halen.

In 2023 heeft 34,6 procent van de werknemers in het onderwijs een hoge werkdruk, bij 13,5 procent is er sprake van een acuut hoge werkdruk. Dit is een verbetering ten opzichte van 2019 (41,1 resp. 17,7 procent) en zelfs 2016 (37,2 resp. 15,8 procent), maar het betekent wel dat nog steeds een derde van de leerkrachten hoge werkdruk ervaart.

Het cijfer van het onderwijs wijkt niet significant af van dat van de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt.

Werkdruk is de voornaamste risicofactor voor werkstress en een verstoring van de balans werk-privé. Te hoge werkdruk kan ook voor motivatieproblemen zorgen.

#### *Emotionele belasting*

Emotionele belasting ontstaat uit contacten, bijvoorbeeld met leerlingen, studenten, cursisten en cliënten – vaak met specifieke noden – of uit coördinatieopdrachten.

Ook in 2023 stellen we op vlak van emotioneel belastend werk en op vlak van emotionele overbelasting diezelfde forse verbetering vast ten opzichte van de metingen van 2016 en 2019, nl. 35,0 > 40,8 > 33,2 procent resp. 8,6 > 10,2 > 6,9 procent.

Het verschil met de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt blijft significant (23,4 resp. 5,1 procent).

Emotionele belasting vormt een risico voor werkstress en verstoort de balans werk-privé.

### ***Taakvariatie (afwisseling in het werk)***

Is het takenpakket voldoende gevarieerd en moet de werknemer beroep doen op zijn vaardigheden?  
Routineus werk staat haaks op taakvariatie.

Hier scoort onze sector eerder goed, ondanks de vlakke loopbaan die in diverse rapporten als een probleem wordt aangehaald. 95,0 procent van de personeelsleden heeft een gevarieerde job. Een minderheid van 5,0 procent geeft aan routinematig werk te verrichten. Slechts 1,8 procent verricht extreem routinematig werk. Deze cijfers liggen in de lijn van die van 2016 (4,8 resp. 1,9 procent) en 2019 (5,5 resp. 1,8 procent).

In de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt wordt beduidend meer (extreem) routinematig werk verricht (20,7 resp. 9,0 procent).

Voldoende variatie voorkomt motivatieproblemen en bevordert de leermogelijkheden.

### ***Autonomie (zelfstandigheid in het werk)***

Autonomie wordt bepaald door de mate waarin een werknemer zelf zijn werk kan plannen en organiseren.

In het onderwijs is er opvallend minder gebrek aan autonomie dan in de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt (12,6 tegenover 17,0 procent in 2023), wat een positief gegeven is. Anderzijds is er op lange termijn in de andere sectoren een gunstige evolutie, terwijl dat in het onderwijs net andersom is (van 11,6 procent in 2016 over 11,3 procent in 2019 naar 12,6 in 2023 op vlak van gebrek aan autonomie).

Een gebrek aan autonomie is een belangrijke risicofactor voor leermogelijkheden.

### ***Ondersteuning directe leiding***

Wordt de werknemer gesteund en gecoacht door zijn rechtstreekse chef?

Hier zien we een gunstige evolutie. 11,7% van de werknemers krijgt onvoldoende steun van de directe leiding, 3,6% heeft er een negatieve relatie mee. In 2016 (16,0 resp. 5,4 procent) en 2019 (14,1 resp. 5,1 procent) lagen deze cijfers duidelijk hoger.

Zowel deze cijfers als de evolutie zijn vergelijkbaar met die van de andere sectoren.

Steun van de rechtstreekse leidinggevende voorkomt werkstress en motivatieproblemen, het is dus belangrijk dat iedere school en ieder centrum een gemotiveerde directeur heeft.

### ***(Belastende fysieke) arbeidsomstandigheden***

Wat is het fysieke comfort van de werknemer? Ondergaat hij lichamelijke belasting?

Is we kijken naar de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt, dan worden relatief weinig personeelsleden van het onderwijs geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden (12,6 resp. 2,3 procent). Bovendien zien we een significante afname van het aantal personeelsleden dat zich in problematische arbeidsomstandigheden bevindt (2,9 procent in 2016, 3,2 procent in 2019).

### **Wat met de andere functies in het onderwijs?**

Het rapport behandelt de werkbaarheid van de jobs van de leerkrachten, maar besteedt ook kort aandacht aan het omkaderende personeel (van kortgeschoolde arbeider tot directeur). In globo is het werk van deze ruime groep werkbaarder dan dan van het lesgevende personeel. Er is minder werkstress en demotivatie en de balans werk-privé is duidelijk beter, maar de leermogelijkheden zijn niet zo gunstig. Het is jammer dat het rapport deze ruime groep niet verder opsplitst, want het zou interessant zijn om te weten hoe werkbaar het werk van iedere functie is – van kortgeschoolde arbeider tot directeur – in het onderwijs is.

### **Nog lange weg te gaan**

Dit rapport leert ons dat het, ondanks het aanhoudende personeelstekort en de dalende onderwijskwaliteit, niet allemaal kommer en kwel is. Op vlak van motivatie en leermogelijkheden doet het onderwijs het beter dan de andere sectoren van Vlaamse arbeidsmarkt. Op vlak van werkstress en balans werk-privé doen we het beduidend slechter, maar zijn de cijfers iets gunstiger dan in 2019. Deze positieve evolutie mag ons echter niet verblinden, want de mooie cijfers van 15, 20 jaar geleden halen we nog altijd niet. Hieronder geven we enkele cijfers van de rapporten van 2004, 2019 en 2023. Het zal duidelijk zijn dat de positieve tendens van de laatste jaren betrekkelijk is.

- personeelsleden met werkstressklachten: 32,4 > 46,6 > 44,8 procent
- personeelsleden met motivatieproblemen: 10,6 > 15,0 > 12,2 procent
- personeelsleden met verstoorde balans werk-privé: 14,9 > 23,7 > 20,0 procent.

Het aantal personeelsleden met onvoldoende leermogelijkheden is afgenomen (8,4 > 6,1 > 5,5 procent).

### **Pleidooi voor een beheersbare opdracht**

Al deze pijnpunten verdienen aandacht, maar de werkstressklachten springen eruit. De Vlaamse overheid kan hier zeker haar rol spelen door centrale regelgeving op te stellen. We denken hier bijvoorbeeld aan het afsprakenkader deconnectie, dat in 2022 tot stand is gekomen en een globaal kader biedt over het gebruik van digitale communicatie in de school of het centrum.

Maar ook de lagere echelons – van het GO! en de koepels over de school- en centrubesturen tot de directeurs – dragen een belangrijke verantwoordelijkheid. Zij moeten zich bij iedere maatregel die zij aan het personeel opleggen de vraag stellen of en in welke zin die de werkstress beïnvloedt. Zij hebben zowel formeel als feitelijk veel impact op de werksituatie van het personeel.

Beperk vergaderingen in duur en in aantal. Versnipper de opdracht niet. Vermijd activiteiten en administratieve

taken die als zinloos ervaren worden. Wees een steun voor het personeel. Luister naar de leerkrachten, zij zijn ervaringsdeskundigen en weten beter dan wie ook wat ze nodig hebben.

Verder is werkstress de oorzaak van burn-outs en andere psychische klachten. Zonder de tijdelijke of permanente uitval die hierdoor veroorzaakt wordt zou het lerarentekort veel kleiner of zelfs onbestaande zijn. Bovendien belanden we hierdoor in een vicieuze cirkel: door de uitval van leerkrachten die niet vervangen worden, stijgt de werkdruk voor de overblijvers.

Tenslotte is deze uitval ook een enorme belasting voor onze sociale zekerheid. Alleen al vanuit budgettair standpunt – voor sommige beleidsmakers is dit het enige dat telt – moet de strijd tegen werkstress een prioriteit worden.

We vragen de volgende Vlaamse regering verder oog te hebben voor het psychisch welzijn van de personeelsleden en zonder aarzelen centrale regelgeving te ontwikkelen. We hebben hierboven gewezen op de weldadige rol die de lagere echelons zouden kunnen spelen, maar stellen jammer genoeg al te vaak vast dat zij een ongunstige rol spelen.

Je kan het rapport zelf lezen op onze website ([www.acodonderwijs.be/werkbaar-werk-2023](http://www.acodonderwijs.be/werkbaar-werk-2023)).

[nancy.libert@acod.be](mailto:nancy.libert@acod.be)