

'Werkbaar werk' in het onderwijs? Trend overwegend negatief

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 2016 werd onlangs gepubliceerd. Wij bekeken de analyse van de sector onderwijs.

Om de werkbaarheid van een job te beoordelen, kijkt men naar vier indicatoren: psychische vermoeidheid, welbevinden, leermogelijkheden en de balans werk-privé. Die bepalen de werkbaarheid van een job. Men bepaalt ook of deze indicatoren problematisch of acuut-problematisch zijn. In dat geval spreekt men van werkbaarheidsknelpunten.

Psychische vermoeidheid

Kan men recupereren van de mentale vermoeidheid die men heeft opgebouwd door het werk of leidt die vermoeidheid tot spanningsklachten en verminderd functioneren? Bij problemen ontstaan stress en zelfs burn-out.

In 2007 had (slechts) 31,4 procent in het onderwijs last van werkstress en had 12,1 procent symptomen van een burn-out. In 2016 waren deze cijfers gestegen tot respectievelijk 41,1 en 13,7 procent. Ook in de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt is er een toename. Daar bedragen de cijfers van 2016 voor werkstress 34,2 en voor burn-out 12,3 procent. De werkstress ligt in het onderwijs beduidend hoger dan gemiddeld (41,1 tegenover 34,2 procent).

Welbevinden

Ben je door de aard van je job (inhoud) betrokken bij je werk of ben je gedemotiveerd?

Het aantal personeelsleden met motivatieproblemen is gestegen van 8,7 procent in 2007 naar 11,2 procent in 2016. Voor ernstige motivatieproblemen is er een daling van 4,8 naar 4,3 procent. Voor de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt is er een eveneens een toename en liggen de cijfers significant hoger dan in het onderwijs (respectievelijk 19,8 en 8,5 procent).

Leermogelijkheden

Kan je je competenties op peil houden of doen toenemen, zodat je ook op langere termijn meekant? Kan je daarvoor formele opleidingen volgen of kan je leren uit je ervaringen op de werkvloer? Hier worden we geconfronteerd met een gunstige evolutie. Het aantal personeelsleden met onvoldoende leermogelijkheden daalt van 7,2 (2007) naar 4,9 procent (2016). Voor 'ernstig leerdeficit' is de afname nog scherper: van 2,6 naar 1,0 procent.



Hoewel in de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt een lichte daling plaatsvindt, is het verschil met onderwijs beduidend groot: 17,5 procent heeft onvoldoende leermogelijkheden, terwijl 6,1 procent met een ernstig leerdeficit kampt.

Balans werk-privé

Heeft je werk een beperkende invloed op de manier waarop je je privéleven wil inrichten?

Hier stellen we een ongunstige evolutie vast: in 2007 had 15 procent van de personeelsleden moeilijkheden met de balans werk-privé, in 2016 was dat cijfer gestegen naar 18,4 procent. Ook voor acute conflicten is er een stijging, namelijk van 3,3 (2007) naar 4,9 procent (2016). In de andere sectoren liggen deze cijfers significant lager: 12,2 procent voor 'gewone' werk-privéproblemen en 3,2 procent voor acute problemen.

Overwegend negatieve trend

Tot 2007 evolueerden de werkbaarheidsindicatoren in gunstige zin. Sindsdien zijn de ontwikkelingen overwegend negatief. Werkstress en motivatieproblemen nemen toe en de combinatie werk-privé wordt problematischer. Enkel op het vlak van de leermogelijkheden is de evolutie positief.

Verhouding met andere sectoren in Vlaamse arbeidsmarkt

De werkbaarheid van de jobs ligt in het onderwijs de ene keer hoger en de andere keer lager dan in de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt. Op het vlak van werkstress en balans werk-privé scoort het onderwijs beduidend slechter. Anderzijds zijn er in het onderwijs minder motivatieproblemen en meer leermogelijkheden.

Verdere lectuur

Je vindt het rapport 'Werkbaar werk in het onderwijs' op onze website (snelkoppelingen op startpagina). In het volgende nummer van Tribune (september) komen we terug op dit rapport. We zullen onder meer uitleggen welke factoren de werkbaarheidsknelpunten beïnvloeden.

raf.deweerd@acod.be