



'Werkbaar werk' in het onderwijs Wat maakt ons werk (on)werkbaar?

In opdracht van de Vlaamse sociale partners maakt de Stichting Arbeid en Innovatie om de drie jaar een studie over de 'werkbaarheid' van onze jobs. In het julinumnummer van Tribune hebben we het deelrapport dat vorig jaar verscheen over de sector onderwijs voorgesteld. Deze maand gaan we daar dieper op in.

Het belang van een studie als deze kan niet overschat worden. Door maatregelen van de federale regering zullen we allemaal langer moeten werken. Dat kan alleen als ons werk ook 'werkbaar' is. Op Vlaams niveau zullen we binnenkort het loopbaandebat gaan voeren. Het thema 'werkbaar werk' is hiermee onlosmakelijk verbonden.

Het volledige rapport met alle cijfers en grafieken vindt u op onze website (zie snelkoppelingen op de startpagina). Hier focussen we op de essentie en geven we toelichting.

1. Vier indicatoren

Werkstress, welbevinden, de balans werk-privé en leermogelijkheden – zie het julinumnummer van Tribune – zijn de vier indicatoren die de werkbaarheid van een job bepalen. De voorbije tien jaar zijn in het onderwijs de eerste drie in ongunstige zin geëvolueerd. Enkel op het vlak van leermogelijkheden is onze sector erop vooruitgegaan.

Bovendien kunnen we vergelijken met de Vlaamse arbeidsmarkt in het algemeen. Wat blijkt? Op het vlak van werkstress en de balans werk-privé scoort het onderwijs beduidend slechter. Anderzijds komen bij ons minder motivatieproblemen voor en hebben meer leermogelijkheden.

2. Zes jobkenmerken of risico-indicatoren

Wat zorgt er nu concreet voor 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 nagaan hoe ze de werkbaarheid van onze job beïnvloeden.

• **Werkdruk**

De werkdruk wordt bepaald door kwantitatieve taakeisen, bijvoorbeeld door de hoeveelheid werk die men moet verzetten, het tempo waaraan dat moet gebeuren en de deadlines die men moet halen. In 2016 geeft 37,2 procent van het onderwijspersoneel aan dat het lijdt onder een hoge werkdruk. Dit is overduidelijk een breuk met de onderzoeken van de voorbije jaren, waar het cijfer telkens ongeveer tien procentpunten lager lag. Ook het aantal personeelsleden dat met een zeer hoge werkdruk kampt, is toegenomen van 11,0 naar 15,8 procent. Het cijfer van het onderwijs wijkt niet significant af van dat van de andere sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt.

• Emotionele belasting

Emotionele belasting ontstaat uit contacten, bijvoorbeeld met klanten, patiënten, cliënten en leerlingen of uit coördinatieopdrachten.

Zowel in het onderwijs als in de andere sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt stellen we voor 2016 een significante stijging vast: voor het onderwijs gaat het van 30,1 naar 35,0 procent, voor de andere sectoren van 20,0 naar 23,0 procent. Het aantal personeelsleden dat onder emotionele overbelasting lijdt, is overal duidelijk gestegen, in het onderwijs van 6,2 naar 8,6 procent, in de andere sectoren van 4,0 naar 5,0 procent.

• Taakvariatie

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

Hierin scoort onze sector eerder goed. Een minderheid van 4,8 procent geeft aan routinematig werk te verrichten. Slechts 1,9 procent verricht extreem routinematig werk. Bovendien is er een positieve evolutie. In de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt wordt beduidend meer (extreem) routinematig werk verricht (24,0 en 10,5 procent).

• Autonomie

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 op de Vlaamse arbeidsmarkt (11,6 tegenover 19,4 procent in 2016), 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 9,7 procent in 2004 over 8,7 in 2010 naar 11,6 in 2016).

• Ondersteuning directe leiding

Wordt de werknemer gesteund en gecoacht door zijn rechtstreekse chef? De cijfers van het onderwijs en die van de andere sectoren tonen geen belangrijke verschillen. Maar ook hier stuiten we op een tegengestelde evolutie: in de andere sectoren is er op lange termijn een gunstige evolutie, in het onderwijs nemen de problemen met ondersteuning toe (van

14,3 procent in 2004 over 12,8 in 2010 naar 16,0 in 2016).

• Arbeidsomstandigheden

Wat is het fysieke comfort van de werknemer? Ondergaat hij lichamelijke belasting? Als we vergelijken met de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt, dan worden relatief weinig personeelsleden van het onderwijs geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden (14,9 respectievelijk 2,9 procent in 2016). Anderzijds zien we op lange termijn – ook in de andere sectoren – een significante toename van het aantal werknemers dat zich in problematische arbeidsomstandigheden bevindt. Voor onze sector stijgt dit cijfer van 1,1 procent in 2004 over 1,6 in 2010 naar 2,9 in 2016.

3. Risicoprofielen voor de onderwijssector

Wat is nu de samenhang tussen deze zes jobkenmerken of risico-indicatoren enerzijds en 'werkbaar werk' anderzijds? Een risico-indicator heeft meer invloed op de werkbaarheid van onze job naarmate (1) er meer personeelsleden door getroffen worden en (2) de impact groter is.

• Psychische vermoeidheid en stress

Werkdruk en emotioneel belastend werk zijn de voornaamste risicofactoren voor psychische vermoeidheid en stress. Beide factoren komen vaak voor (37,2 respectievelijk 35 procent) en hebben ook veel impact (verviervoudiging respectievelijk verdubbeling van de kans op stress). Ook een gebrek aan ondersteuning door de chef is een belangrijke factor: 16 procent van de personeelsleden lijdt hieronder en de kans op stress verdubbelt erdoor.

• Welbevinden en motivatie

Routinematig werk en een gebrek aan ondersteuning door de onmiddellijke chef komen relatief weinig voor (4,8 respectievelijk 16,0 procent), maar verviervoudigen de kans op demotivatie. Het zijn dus belangrijke factoren. De hoge werkdruk heeft een lagere impact (factor twee), maar veel personeelsleden hebben ermee te maken. Het is dus een belangrijke factor.

• Leermogelijkheden

Slechts 4,8 procent van de personeelsleden heeft een routinematige job, maar de impact van deze factor is enorm: het risico dat men niet bijleert, verzesvoudigt. Ook onvoldoende ondersteuning door de chef (16 procent van het personeel en verviervoudiging van het risico) en gebrek aan autonomie (11,6 procent en verdubbeling) zijn aandachtspunten.

• Balans werk-privé

Hier is werkdruk veruit de belangrijkste risicofactor: 37,2 procent van de personeelsleden heeft ermee te maken, het risico op een onevenwicht tussen werk en privé wordt erdoor verviervoudigt. Ook de emotionele belasting is een belangrijke factor (35 procent en verdubbeling van het risico).

4. Pleidooi voor een beheersbare opdracht

Dit rapport maakt duidelijk waarover het loopbaan debat moet gaan: over de beheersbaarheid van de opdracht. De kernopdracht moet afgebakend en beperkt worden, er moet oog zijn voor de draagkracht van het personeel. Dit staat echter haaks op de vraag van de werkgevers, die vooral meer flexibiliteit en willekeur in de opdracht wensen.

raf.deweerd@acod.be

Neem deel aan ons Vlaams Comité over 'werkbaar werk'

Op woensdag 27 september 2017 organiseert ACOD Onderwijs een Vlaams Comité over 'Werkbaar werk'. Frank Janssens van de Stichting Arbeid en Innovatie – zie ons interview in dit nummer – is één van de sprekers.

Alle afgevaardigden en militanten zijn uitgenodigd. De vergadering vindt plaats in ons hoofdgebouw in Brussel en begint om 9.30 uur. Je kan enkel inschrijven via onderwijs@acod.be. Vermeld duidelijk je officiële naam. Je ontvangt per kerende een voorlopig syndicaal attest en een wegbeschrijving. Opgelet: het aantal plaatsen is beperkt, wacht dus niet te lang.