

# Tribune



**Werkbaar werk in het onderwijs**  
**Opgelet voor werkstress**  
**en onevenwicht tussen**  
**werk en privé !**



## '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](mailto: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.



# Interview met Frank Janssens over onderzoek naar 'werkbaar werk'

## "Ons cijfermateriaal dient als basis voor jullie adviezen"

*Frank Janssens is één van de auteurs van de studie die de Stichting Arbeid en Innovatie maakte over de 'werkbaarheid' van onze jobs. Op 27 september is hij de gast spreker op ons Vlaams Comité.*

*Wie geeft jullie de opdracht voor dit onderzoek?*

**Frank:** "Het initiatief gaat uit van de interprofessionele Vlaamse sociale partners. Dat zijn de drie vakbonden ABVV, ACV en ACLVB en de werkgeversorganisaties VOKA, Unizo, de Boerenbond en Verso. Het kadert ook in akkoorden die gesloten zijn tussen de sociale partners en de Vlaamse Regering, meer bepaald het Pact van Vilvoorde en het Pact 2020. Die pacten bevatten een aantal doelstellingen rond 'werkbaar werk'. In het Pact 2020 is de ambitie geformuleerd om tot een werkbaarheidsgraad van 60 procent te komen op het niveau van de totale arbeidsmarkt. Dit is de vijfde editie van de werkbaarheidsmonitor. We maken niet alleen berekeningen voor de ganse arbeidsmarkt, maar stellen ook sectorrapporten op."

*Hoeveel personeelsleden uit de sector onderwijs zijn betrokken in jullie onderzoek?*

**Frank:** "Iets meer dan 1300 deelnemers hebben aangeduid dat ze in het onderwijs werken, op een totaal van 30.000 gecontacteerde mensen, van wie er 11.000 reageerden. Best wel goed."

*Zijn alle personeelscategorieën vertegenwoordigd in jullie steekproef?*

**Frank:** "Wij maken gebruik van de Dimona-databank van de Sociale Zekerheid. Deze gegevens zijn zeer up-to-date: als je vandaag ge-werkt hebt, dan staat dat vanavond in de Dimona-databank. Hier-uit hebben we een aselechte steekproef gedaan, een steekproef ad random. Dat betekent dat iedereen die werkt, evenveel kans heeft om geselecteerd te worden. Dat garandeert dat de steekproef een representatief beeld geeft van de werkende bevolking. Dat betekent dus ook dat ze een goed beeld geeft van het onderwijs-personeel. We kunnen natuurlijk geen resultaten geven volgens de onderverdelingen die je opsomt. Dat is trouwens ook niet de bedoeling van ons onderzoek."

*Er werken bijna 200.000 mensen in het onderwijs. In jullie onderzoek zijn 1300 mensen betrokken. Minder dan één procent, levert dat een goede steekproef op?*

**Frank:** "Dat is een klassieke misvatting. Het absolute aantal van je steekproef bepaalt de betrouwbaarheid van je gegevens. Het heeft geen belang of je 10.000 of 100.000 mensen in kaart wil brengen. Je moet wel rekening houden met een standaardfout van drie procent."

*Worden de mensen met een papieren vragenlijst benaderd?*

**Frank:** "Ja, onder andere om privacyredenen. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid selecteert de deelnemers en verzendt de vragenlijsten, wij weten dus niet wie antwoordt. Verder is er ook een budgettair aspect: 11.000 mensen interviewen is onbetaalbaar. Ten slotte ons er ook de aard van ons onderzoek. Wij stellen geen ja-nee-vragen, de mensen moeten antwoorden op een psychometrische schaal. Wij vragen niet of ze bijvoorbeeld last hebben van stress, ja of nee, wij peilen naar verschillende niveaus van stress."

*Waarom koppelen jullie geen aanbevelingen aan jullie onderzoek?*

**Frank:** "Dat is de taak van de sociale partners. Zij geven adviezen aan de Vlaamse overheid. Het zou ook niet in dank afgenomen worden, mochten de interprofessionele sociale partners aanbevelingen formuleren voor het onderwijs. Wij zijn ook geen terreinspecialisten voor al die verschillende sectoren. Wij stellen cijfermateriaal ter beschikking aan de belanghebbenden. Zij kunnen dat gebruiken in hun discussies – voor jullie bijvoorbeeld als het over het M-decreet of het Loopbaanpact gaat."

*De ACOD waardeert jullie rapport om de nuttige argumenten die we eruit halen. Hoe reageren de politici op jullie rapporten?*

**Frank:** "De minister en alle partijen weten onze initiatieven naar waarde te schatten, dat blijkt uit de parlementaire vragen die regelmatig aan de minister worden gesteld. Voor jullie sector is er een werkbelastingstudie in de maak. Sommige parlementsleden verwijzen dan naar onze werkbaarheidsmonitor als ijkpunt om ontwikkelingen vast te stellen. Ook in debatten die over de ruimere arbeidsmarkt gaan, wordt ons werk beschouwd als een instituut. Niemand stelt het in vraag."





## Basiseducatie Statuut is een feit: middelen blijven in de sector

**Zoals jullie op pagina 7 kunnen lezen, zal vanaf 1 januari 2018 een groot deel van de personeelsleden in de Basiseducatie vastbenoemd worden. Omdat de werkgeversbijdrage voor een vastbenoemd personeelslid lager ligt dan voor een contractueel, levert deze beweging ook nog eens een aardig bedrag op. Hoe wordt dit bedrag voortaan besteed?**

Het gaat om ongeveer 3,7 miljoen euro. Dit geld krijgt een nieuwe bestemming binnen de sector. De vakbonden hebben samen met de werkgevers een voorstel uitgewerkt, dat de overheid integraal overgenomen heeft.

Het bedrag wordt in drie grote domeinen ingezet:

- Bijkomende tewerkstelling met inbegrip van vakbondsvrijstellingen voor lokale afgevaardigden.
- Verhoging van de werkingsmiddelen met inbegrip van de vormings-, trainings- en opleidingsmiddelen (VTO-middelen).
- Ondersteuning van de Federatie Basiseducatie en van het Netwerk Basiseducatie.

### **Bijkomende tewerkstelling (2,35 miljoen euro)**

Er worden 40 voltijdse betrekkingen verhoudingsgewijs verdeeld over de centra. Dit zal gebeuren via een puntensysteem, zodat in het lokaal comité de beste be-

stemming gevonden kan worden. Dit kan gaan om bijkomende tewerkstelling, het opwaarderen van sommige administratieve personeelsleden, ... Over de aanwending van deze middelen moet er een akkoord bereikt worden in het lokaal comité. Daarnaast worden er lesvrijstellingen voorzien voor de personeelsafgevaardigden, 6/36 in de eerder kleine centra, 12/36 voor de middelgrote centra en 24/36 in de grote centra. Voor de andere afgevaardigden moet er een vrijstelling voorzien worden van 80 uren op jaarbasis door het syndicale werk op te nemen in de taakbelastingverdeling van het centrum. Dit wil zeggen dat het syndicale werk gelijkgesteld wordt met een taak of met deelname aan een werkgroep.

### **Bijkomende werkingsmiddelen (0,55 miljoen euro)**

Ook de bijkomende werkingsmiddelen worden verhoudingsgewijs verdeeld over de centra. 100.000 euro is bestemd om het VTO-beleid te verstevigen. Met de rest moeten de arbeidsomstandigheden van de personeelsleden verbeterd worden. Ook deze middelen kunnen maar aangewend worden na akkoord in het lokaal comité.

### **Ondersteuning Federatie en Netwerk (0,8 miljoen euro)**

Door de statutarisering kan de Federatie

Basiseducatie niet langer een beroep doen op fondsen uit het oude paritaire comité. Deze fondsen lieten hen toe om twee personeelsleden te engageren. Dat wordt gecompenseerd door een deel van deze 800.000 euro.

Daarnaast wil de sector ook inzetten op de creatie van een netwerk. Dat moet taken opnemen die die centra overstijgen en op een overkoepelend niveau kennis ontwikkelen, zodat niet ieder centrum telkens opnieuw het wiel moet uitvinden. De vakbonden hebben hiermee ingestemd op voorwaarde dat er niet langer middelen uit de centra zelf naar dit netwerk worden overgedragen. Dit engagement werd ook opgenomen in het akkoord.

### **Evenwicht**

Als we deze maatregelen overlopen, menen we dat er een mooi evenwicht werd bereikt tussen werknemers en werkgevers. De bijkomende tewerkstelling moet ervoor zorgen dat alle personeelsleden hier beter van worden, hetzij door een vermindering van de werkdruk, hetzij door een betere inschaling en de daaraan gekoppelde hogere verloning.

*raf.deweerd@acod.be*

## Nieuwe eisencahiers De focus ligt op looneisen

*Op dinsdag 4 juli 2017 heeft het gemeenschappelijk vakbondsfront drie eisencahiers ingediend bij Vlaams minister van Onderwijs Hilde Crevits, een voor het hoger onderwijs, een voor de basiseducatie en een voor de overige personeelsleden. De vakbonden stellen enkel looneisen. Zijn er dan geen andere noden op het terrein?*

Dat wij ons beperken tot looneisen, betekent niet dat we geen voeling meer hebben met het terrein. We beseffen maar al te goed dat de verdere invoering van het M-decreet voor heel wat chaos zorgt in het veld. Dat de ondersteuning voor het basisonderwijs ondermaats blijft. Dat de noden in het hoger onderwijs jaar na jaar toenemen. Dat de hervorming van het secundair onderwijs weliswaar een maat voor niets zal worden, maar toch voor heel wat onrust zal zorgen. Dat de ingrepen in het volwassenenonderwijs en deeltijds kunstonderwijs voor het personeel allesbehalve een vooruitgang zullen zijn. Ten slotte blijven de werkdruk en de hervormingsdrift de CLB-sector teisteren, zonder dat men oog heeft voor het personeel.

### Beleidskeuze

Deze problemen moeten echter niet opgelost worden met een cao. Ze zijn allemaal het rechtstreekse gevolg van beleidskeuzes. Deze keuzes brengen ook verplichtingen met zich mee, bijvoorbeeld voor het M-decreet het voorzien van voldoende omkadering. De regering komt deze verplichtingen echter niet altijd na. Als we deze terechte bekommernissen zouden opnemen in een eisencahier voor onze cao, dan betalen we met onze cao-middelen de beleidskeuzes van deze en vorige regeringen en daarvoor dient een cao niet.

### Taakbelasting

We hebben nog een reden om enkel op looneisen in te zetten. De discussie over de opdracht van de leraar ligt stil in afwachting van de taakbelastingstudie, die ondertussen gegund is aan de VUB. Het resultaat van deze studie mag verwacht worden tegen september 2018. Dit maakt het moeilijk om vandaag al eisen te formuleren in verband met de opdracht van de leraar. De overheid zou deze eisen toch doorverwijzen naar het loopbaanbebat.

### Koopkracht

Daarom stellen we enkel looneisen en die zijn in de drie eisencahiers zeer gelijklopend. Vooraf hebben we aangegeven dat het ons logisch lijkt dat we voor een eisencahier voor 5 jaar (2014-2019) aanspraak kunnen maken op een koopkrachttoename van 2,4 procent. Zo kunnen we gelijke tred houden met de private sector. Als het onderwijs een aantrekkelijke werkgever wil zijn of blijven, dan zal de koopkracht niet mogen afkalven. De personeelsleden tonen veel engagement, maar van engagement alleen kan je niet leven. De appreciatie voor een job mag niet beperkt blijven tot mooie woorden, ze moet ook blijken uit de verloning.

Wij zien deze toename van de koopkracht gespreid over vier maatregelen:

- Een lineaire loonsverhoging.
- Vakantiegeld weer 92 procent voor iedereen, gecombineerd met een verhoging van de eindejaarstoelage voor iedereen.
- Afschaffing van de minimumleeftijd, ook voor personeelsleden die al in dienst zijn. Een bijkomende tweejaarlijkse verhoging in de salarisschalen.

Voor meer toelichting bij de eisencahiers verwijzen we ik graag naar onze website: [www.acodonderwijs.be](http://www.acodonderwijs.be).

[raf.deweerd@acod.be](mailto:raf.deweerd@acod.be)



## Buitengewoon Congres ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen Oproep kandidaat-voorzitter ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen

Om zich kandidaat te stellen voor het mandaat van voorzitter, moet men op het moment van de kandidatuurstelling in regel zijn met de bijdrage en minstens 5 jaar lid zijn van ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen.

Kandidaturen moeten ten laatste op 22 september 2017 tegen ontvangstbewijs afgegeven worden of aangetekend verstuurd worden naar: ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen, t.a.v. Tania Van Den Broeck, Bagattenstraat 158 in 9000 Gent.

Het Buitengewoon Congres vindt plaats op 5 oktober 2017 om 18.30 uur. Voor meer informatie over de voorwaarden kan je telefonisch contact opnemen met Tania Van Den Broeck (09 269 93 40).