



Rapport

Werkbaar werk in het onderwijs

Sectorale analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2004 - 2016

Brussel, mei 2017

Ria Bourdeaud'hui, Frank Janssens, Stephan Vanderhaeghe



Een onderzoek met financiële ondersteuning van de Vlaamse minister bevoegd voor Werk

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een initiatief van de Vlaamse sociale partners en werd ontwikkeld door de Stichting Innovatie & Arbeid. Alle publicaties kunnen geraadpleegd worden en werkbaarheidscijfers interactief opgevraagd op www.werkbaarwerk.be

Bij gebruik van gegevens en informatie uit deze publicatie wordt een correcte bronvermelding op prijs gesteld.

Inhoud

Samenvatting	5
Inleiding	7
1 De werkbaarheidsgraad in de onderwijssector	8
2 Werkbaarheidsknelpunten in het onderwijs	10
2.1 Werkstress en burn-out	11
2.2 Motivatie	12
2.3 Leermogelijkheden	13
2.4 Werk-privébalans	14
3 Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in het onderwijs	16
3.1 Werkbaarheidsrisico's in de onderwijssector	17
3.1.1 Werkdruk	17
3.1.2 Emotionele belasting	18
3.1.3 Taakvariatie	19
3.1.4 Autonomie	20
3.1.5 Ondersteuning door de directe leiding	21
3.1.6 Arbeidsomstandigheden	22
3.2 Risicoprofielen voor de onderwijssector	23
3.2.1 Risicoprofiel voor werkstress	23
3.2.2 Risicoprofiel voor motivatie	25
3.2.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden	26
3.2.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans	27
4 Vergelijking van de werkbaarheidssituatie van leerkrachten en omkaderend personeel in de onderwijssector	28
5 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in de onderwijssector	30
5.1 Opleidingsparticipatie	30
5.2 Atypische werktijden	30
5.3 Telewerken	32
5.4 Woon-werk-verkeer en pendeltijden	33
5.5 Grensoverschrijdend gedrag	33
5.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid	34
Referentielijst	36

Samenvatting

Terwijl de werkbaarheidsgraad in de onderwijssector in 2007 de 60% benaderde, laten de meetresultaten sindsdien een systematische daling zien van het aandeel werknemers in de sector met een werkbare job naar 52,5% in 2016. Het onderwijs volgt daarmee de trend op de Vlaamse arbeidsmarkt, zij het met een werkbaarheidsgraad die voor alle meetpunten op een significant hoger niveau ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Een blik op de onderliggende werkbaarheidsindicatoren geeft een duidelijk zicht op (het voorkomen van) knelpunten in de werksituatie van werknemers in de sector in 2016:

- 41,1% wordt geconfronteerd met werkstressklachten, bij 13,7% is de situatie acuut problematisch en is er sprake van burn-outsymptomen;
- 11,2% kampt met motivatieproblemen, bij 4,3% gaat het om ernstige demotivatie;
- 4,9% heeft onvoldoende leermogelijkheden in de job, bij 1,0% is er een ernstig leerdeficit;
- 18,4% signaleert problemen in de werk-privé-combinatie, bij 4,9% gaat het om een acuut werk-privé-conflict.

Terwijl we een duidelijke vooruitgang optekenen op het vlak van competentie-ontwikkelingskansen in het voorbije decennium (het percentage onderwijsmedewerkers met onvoldoende leermogelijkheden daalde van 8,4% in 2004 naar 4,9% in 2016), registreren we in vergelijking met de nulmeting 2004 en vooral sinds 2013 een gevoelige toename van het aandeel werknemers met werkstressklachten (van 32,4% over 35,4% naar 41,1%). Ook voor de indicator 'werk-privé-balans' is er sprake van een negatieve evolutie: het aandeel werknemers in een probleemsituatie stijgt van 14,9% bij de nulmeting in 2004 naar 18,4% in 2016.

De opgemaakte risicoprofielen voor de onderwijssector leren ons dat een hoge werkdruk een belangrijke determinant vormt van werkstressklachten, werk-privé-combinatiemoeilijkheden en (in mindere mate) motivatieproblemen. In 2016 wordt 37,2% van de werknemers met een hoge werkdruk geconfronteerd: dit is een substantiële stijging in vergelijking met 2013 (28,4%). Deze sectorale werkdrukscores wijken evenwel niet significant af van het Vlaamse sectorgemiddelde.

Daarnaast vormt ook emotionele belasting een ernstige risicofactor voor werkstress en werk-privébalans in de sector. Het aandeel van de werknemers dat in 2016 geconfronteerd worden met emotioneel belastend werk bedraagt 35,0%: het gaat om een stijging met bijna 5 procentpunt sinds 2013 en een kengetal dat ruim boven het referentiecijfer voor de Vlaamse arbeidsmarkt ligt.

Routinematig werk en onvoldoende autonomie zijn werkkenmerken die aan de basis liggen van een leerdeficit en het ontstaan van motivatieproblemen. Het aandeel werknemers in het onderwijs met routinematig werk ligt in 2016 op 4,8%: dit percentage bleef stabiel over het voorbije decennium en ligt ver beneden het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor autonomie in het werk noteren we een toename van het aandeel werknemers in een problematische situatie van 9,3% in 2013 naar 11,6% in 2016: de sector scoort echter nog steeds bijzonder gunstig in vergelijking met het Vlaamse sectorgemiddelde.

Ook het gebrek aan ondersteuning door de directe leiding vormt een belangrijk risico voor (alle) werkbaarheid(sknelpunten): in 2016 bevinden 16,0% van de werknemers in het onderwijs zich op dit vlak in een problematische situatie. Voor deze risico-indicator wijkt de sector niet significant af van het Vlaamse sectorgemiddelde.

De monitor 2016 brengt niet alleen de werkbaarheidsgraad en -indicatoren in kaart, maar peilt ook naar aanvullende informatie over jobkenmerken en werkbeleving. We zetten een aantal opvallende vaststellingen voor de onderwijssector op een rijtje:

- 78,6% van de werknemers in de sector nam in het voorbije jaar deel aan een bijscholing of bedrijfstraining (Vlaamse arbeidsmarkt: 57,8%);
- 30,0% werkt deeltijds (niet significant verschillend van het referentiecijfer voor de Vlaamse arbeidsmarkt);
- 80,5% behandelt regelmatig van thuis uit e-mails buiten de werkuren (Vlaamse arbeidsmarkt 30,6%);
- 41,6% besteedt dagelijks minder dan een half uur aan woon-werk-verkeer (Vlaamse arbeidsmarkt: 36,0%);
- 18,8% was in het afgelopen jaar slachtoffer van intimidatie of bedreiging (Vlaamse arbeidsmarkt: 16,0%);
- 6,1% krijgt sporadisch of regelmatig af te rekenen met fysieke agressie op het werk (niet significant verschillend van het referentiecijfer voor de Vlaamse arbeidsmarkt);
- 8,8% was in het voorbije jaar frequent (≥ 3 keer) afwezig op het werk door ziekte of ongeval (niet significant verschillend van het referentiecijfer voor de Vlaamse arbeidsmarkt);
- 4,9% schat de kans om zijn job te verliezen hoog in (Vlaamse arbeidsmarkt: 3,2%);
- 50,0% ziet doorwerken in de huidige job tot het pensioen als een haalbare opdracht, 46,3% is vragende partij voor aangepast werk om langer aan de slag te kunnen blijven (Vlaamse arbeidsmarkt: 57,1% en 37,4%).

Inleiding

De Vlaamse sociale partners dragen al vele jaren de boodschap uit dat langer werken maar kan lukken als dit ook haalbaar is voor de betrokkenen en banen voldoende kwaliteitsvol zijn. Ze zetten daarom resoluut in op ‘werkbaar werk’: jobs waarvan je niet overspannen of ziek wordt, die boeiend en motiverend zijn, kansen bieden op blijven/bijleren en voldoende ruimte laten voor gezin en privéleven.

Om de vinger aan de pols te houden brengt de Stichting Innovatie & Arbeid sinds 2004 de werkbaarheid van de jobs in Vlaanderen in kaart via een grootschalige, driejaarlijkse schriftelijke bevraging. Met de zopas opgeleverde resultaten van de enquête 2016 (Bourdeaud’hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2017a) is de werkbaarheidsmonitor voor werknemers inmiddels aan zijn vijfde editie toe.

Werkbaarheid wordt - conform de vermelde beleidsdefinitie – in de monitor geoperationaliseerd aan de hand van vier werkbaarheidsindicatoren: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privébalans.

De werkbaarheidsmonitor beoordeelt niet enkel in welke mate jobs werkbaar zijn voor de betrokken werknemers, maar registreert ook een aantal achterliggende risicofactoren. Daartoe werden zes risico-indicatoren ontwikkeld: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie (afwisseling in het werk), autonomie (zelfstandigheid in het werk), ondersteuning door de directe leiding en (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden.

Daarnaast levert de werkbaarheidsbevraging ook aanvullende informatie op over de arbeidssituatie en de werkbeleving: participatie aan opleiding en bijscholing, arbeidstijdregelingen, telewerk, woon-werk-verkeer, confrontatie met grensoverschrijdend gedrag, ziekteverzuim, verloopintentie, werkonzekerheid en inschatting van de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd.

Dit rapport brengt - op basis van de databank van de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen - de werkbaarheidssituatie van werknemers uit de onderwijssector in beeld en is opgedeeld in vijf hoofdstukken:

- het eerste hoofdstuk bekijkt de evolutie van de werkbaarheidsgraad in het onderwijs en vergelijkt de sectorgegevens met de werkbaarheid(sevolutie) op de Vlaamse arbeidsmarkt;
- het tweede hoofdstuk gaat in op de afzonderlijke werkbaarheidsdimensies en de aanwezigheid van specifieke werkbaarheidsknelpunten in de sector;
- in het derde hoofdstuk worden op basis van de kengetallen voor de risico-indicatoren sectorspecifieke risicoprofielen opgemaakt voor werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé-balans;
- het vierde hoofdstuk vergelijkt de werkbaarheidssituatie van leerkrachten en het omkaderend personeel in de sector;
- het vijfde hoofdstuk inventariseert de aanvullende informatie over de arbeidssituatie en werkbeleving van werknemers uit de onderwijssector.

1 De werkbaarheidsgraad in de onderwijssector

De Vlaamse sociale partners hebben de beleidsnotie 'werkbaarheid' concreet gemaakt aan de hand van vier kwaliteitscriteria: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (motivatie, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privé-balans. De werkbaarheidsgraad verwijst dan naar het percentage werknemers dat een kwaliteitsvolle job heeft/geen knelpunten signaleert voor alle vier genoemde werkbaarheidsdimensies.

Terwijl de werkbaarheidsgraad in de onderwijssector in 2007 de 60% benaderde, laten de meetresultaten sindsdien een systematische daling zien van het aandeel werknemers in de sector met een werkbare job naar 52,5% in 2016. Er is dan ook sprake van een substantiële (en significante) terugval van de werkbaarheidsgraad over het voorbije decennium.

Tabel 1: Evolutie van de werkbaarheidsgraad 2004-2016 in de onderwijssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		werkbaarheidsgraad				
		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
onderwijs		57,2	59,7	57,8	55,1	52,5
	N	1.063	884	869	1.691	1.325
Vlaamse arbeidsmarkt		52,3	54,1	54,3	54,6	51,0
	verschiltoetsing	s	s	s	s	s

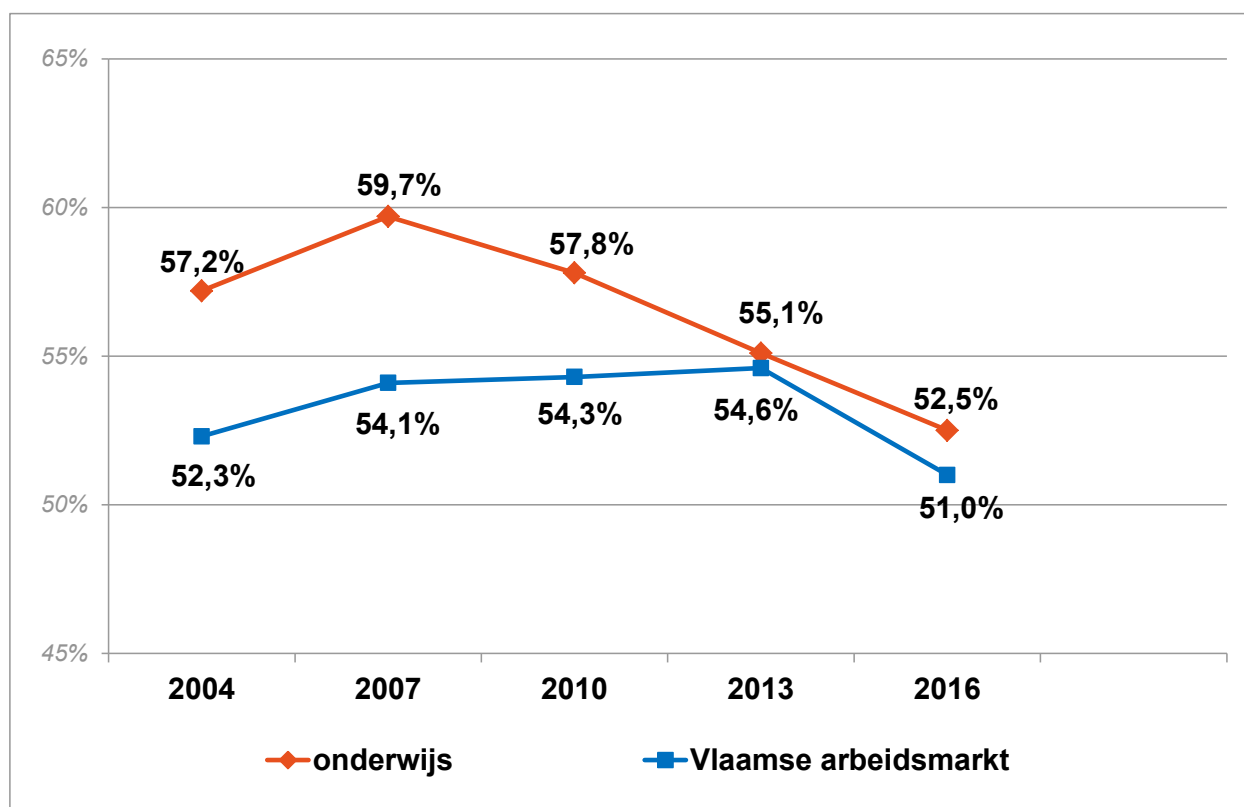
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer:

- **Cijfers in het groen** resp. **in het rood** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) toename resp. afname van de werkbaarheidsgraad ten opzichte van het vorige meetpunt.
- Cijfers in een **groen kader** resp. **rood kader** wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) toename resp. afname van de werkbaarheidsgraad bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2016.
- De verschiltoetsing (**s** versus **ns**) vergelijkt het sectorkengetal met het (ongewogen) gemiddelde voor alle sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt en besluit op basis van effectcoderingen en logistische regressie tot een al dan niet significante afwijking (Wald χ^2 , s indien $p \leq 0,05$ versus ns indien $p > 0,05$).

De onderwijssector volgt daarmee de trend op de Vlaamse arbeidsmarkt, zij het met een werkbaarheidsgraad die voor alle meetpunten op een significant hoger niveau ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Figuur 1 brengt met de vergelijking van de werkbaarheidscurves voor de sector en de globale arbeidsmarkt deze vaststellingen visueel in beeld.

Figuur 1: Evolutie van de werkbaarheidsgraad 2004-2016 in de onderwijssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

2 Werkbaarheidsknelpunten in het onderwijs

De beoordeling van de werkbaarheid van een job (en daarmee de werkbaarheidsgraad) wordt afgeleid uit informatie van de vier werkbaarheidsindicatoren: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (werkbetrokkenheid, motivatie), leermogelijkheden in de job (kansen op blijven en competentie-ontwikkeling) en werk-privébalans (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven).

Tabel 2: Overzicht en omschrijving werkbaarheidsindicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Indicator	Omschrijving
Psychische vermoeidheid	de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren (problemen met) <i>werkstress</i>
Welbevinden in het werk	de mate waarin werknemers door de aard van de job(inhoud) werkbetrokken zijn/blijven dan wel gedemotiveerd raken (problemen met) <i>werkbetrokkenheid en motivatie</i>
Leermogelijkheden	de mate waarin werknemers door formele opleidingskansen en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek hun competenties al dan niet op peil kunnen houden en verder ontwikkelen i.f.v. hun inzetbaarheid op langere termijn (onvoldoende) <i>kansen op blijven/competentieontwikkeling</i>
Werk-privébalans	de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de 'thuis'situatie (problemen met) <i>combinatie van arbeid met privéleven</i>

Voor elk van de vier werkbaarheidsdimensies en -indicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet (acuut) problematisch is (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2016). Bij een problematische situatie spreken we over een werkbaarheidsknelpunt, bij een acuut-problematische situatie over een acuut werkbaarheidsknelpunt. In de werkbaarheidsmonitor wordt met andere woorden met 'gelede kengetallen' gewerkt. Naar analogie met de kleurensymboliek van een verkeerslicht, wordt niet enkel een problematische groep afgebakend en becijferd ('oranje knipperlicht' - knelpunt), maar daarbinnen ook een subgroep die als 'acuut problematisch' kan gelabeld worden ('rood alarmsignaal' - acuut knelpunt).

Niet problematische, problematische en acuut-problematische situaties worden voor de onderscheiden werkbaarheidsdimensies als volgt benoemd:

Tabel 3: Terminologie voor de kengetallen voor de werkbaarheidsindicatoren

	Niet problematisch = geen knelpunt	Problematisch = knelpunt	Acuut-problematisch = acuut knelpunt
Psychische vermoeidheid	geen werkstress	werkstressproblemen	symptomen burn-out
Welbevinden in het werk	geen motivatieproblemen	motivatieproblemen	ernstige demotivatie
Leermogelijkheden	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden	ernstig leerdeficit
Werk-privébalans	haalbare werk-privé- combinatie	problemen werk-privé- combinatie	acuut werk-privé-conflict

In dit hoofdstuk nemen we de (evolutie in de) kengetallen voor de vier werkbaarheidsindicatoren onder de loep en vergelijken we de sectorgegevens met de referentiecijfers voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

2.1 Werkstress en burn-out

In 2016 wordt 41,1% van de werknemers in de onderwijssector geconfronteerd met werkstressproblemen, bij 13,7% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van burn-outsymptomen. In vergelijking met de meting 2013 en over de volledige meetperiode 2004-2016 registreren we daarmee een substantiële toename van het aandeel werknemers met werkstress. Ook voor burn-outklachten tekenen we tussen 2013 en 2016 en over de volledige meetperiode 2004-2016 een significante stijging van het prevalentiecijfer op.

Tabel 4 Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met werkstressproblemen en burn-outsymptomen in de onderwijssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
onderwijs	 werkstressproblemen	32,4	31,4	34,5	35,4	41,1
	 symptomen burn-out	11,8	12,1	11,5	12,1	13,7
	N	1.088	977	965	1.763	1.353
Vlaamse arbeidsmarkt	 werkstressproblemen	28,9	28,8	29,8	29,3	34,2
	 symptomen burn-out	10,2	9,7	9,4	9,6	12,3
verschiltoetsing	 werkstressproblemen	s	ns	s	s	s
	 symptomen burn-out	ns	s	s	s	ns

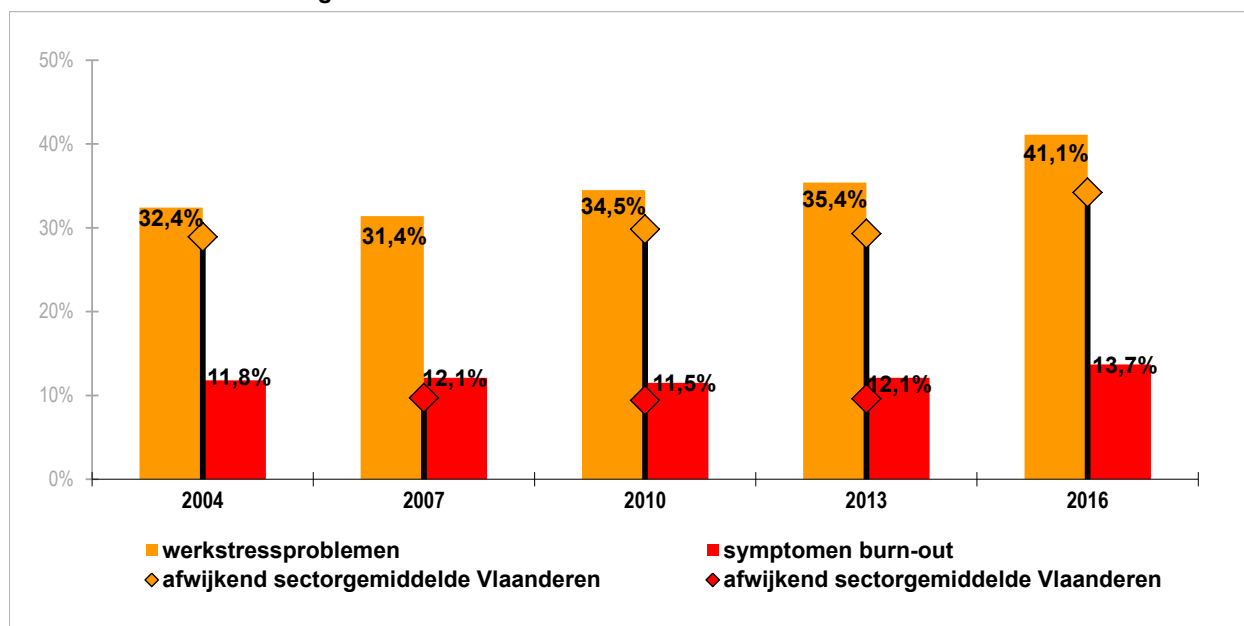
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'symptomen burn-out' is een subgroep binnen de groep 'werkstressproblemen' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Cijfers in het groen resp. in het rood wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) afname resp. toename van het aandeel werknemers met werkstressproblemen/burn-outklachten ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in een groen resp. rood kader wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) afname resp. toename van het aandeel werknemers met werkstressproblemen/burn-outklachten over het voorbije decennium bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2016.
- De verschiltoetsing (s versus ns) vergelijkt het sectorkengetal met het (ongewogen) gemiddelde voor alle sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt en besluit op basis van effectcoderingen en logistische regressie tot een al dan niet significante afwijking (Wald χ^2 , s indien $p \leq 0,05$ versus ns indien $p > 0,05$).

Tabel 4 en figuur 2 leren ons dat aandeel werknemers in het onderwijs met werkstressklachten – met uitzondering voor het meetmoment 2007 – significant hoger ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Ook voor burn-outsymptomen laat de onderwijssector systematisch ongunstiger scores optekenen, maar voor 2016 registreren we niet langer een significante afwijking van het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 2: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met werkstressproblemen en burn-outsymptomen in de onderwijssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

2.2 Motivatie

In 2016 registreren we bij 11,2% van de werknemers in de onderwijssector motivatieproblemen, bij 4,3% is er sprake van ernstige demotivatie.

Terwijl het aandeel onderwijsmedewerkers met motivatieproblemen in het voorbije decennium afnam van 10,6% in 2004 naar 6,7% in 2010, registreren we sindsdien een significante stijging van de probleemgroep naar 11,2% en daarmee opnieuw naar het niveau van de nulmeting. Voor 'ernstige demotivatie' tekenen we voor de sector geen significante verschuivingen op in de indicatorscores.

Tabel 5: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen in de onderwijssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %
onderwijs	motivatieproblemen	10,6	8,7	6,7	10,5	11,2
	ernstige demotivatie	4,4	4,8	3,8	4,4	4,3
	N	1.085	978	969	1.767	1.353
Vlaamse arbeidsmarkt	motivatieproblemen	18,7	18,1	16,6	18,1	19,8
	ernstige demotivatie	8,0	7,9	7,5	8,1	8,5
verschiltoetsing	motivatieproblemen	s	s	s	s	s
	ernstige demotivatie	s	s	s	s	s

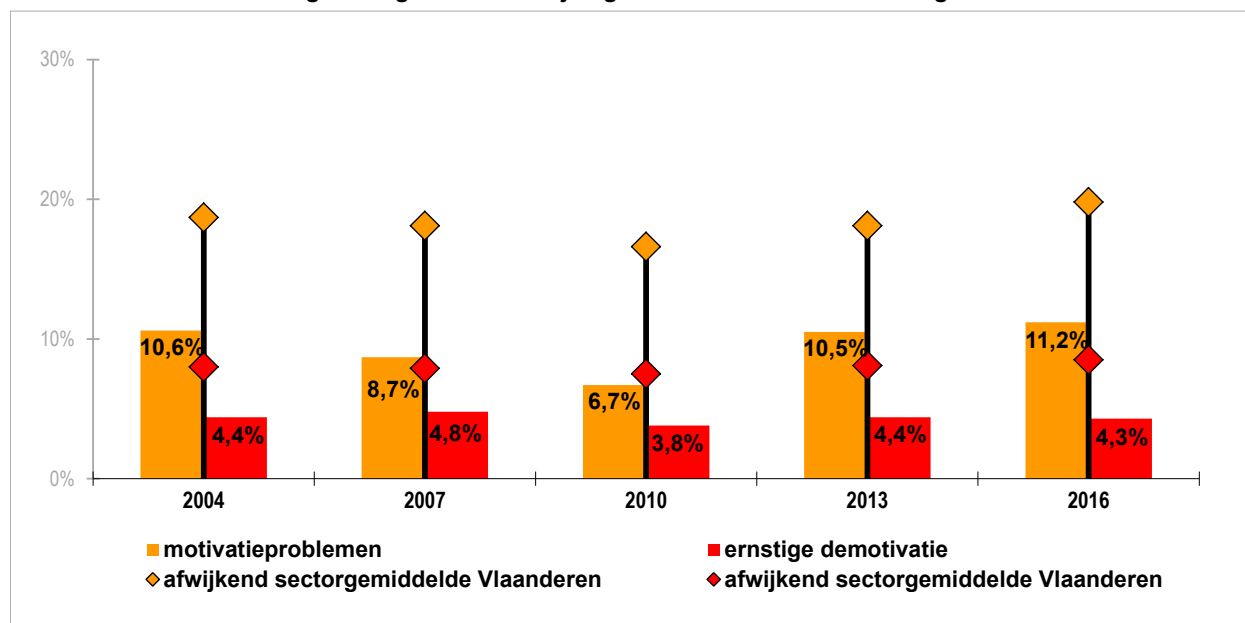
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'symptomen ernstige demotivatie' is een subgroep binnen de groep 'motivatieproblemen' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 4 onder 2.1 'Werkstress en burn-out'.

Uit tabel 5 en figuur 3 kunnen we afleiden dat het aandeel werknemers met (ernstige) motivatieproblemen in het onderwijs bij alle metingen substantieel lager ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 3: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met motivatieproblemen in de onderwijssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

2.3 Leermogelijkheden

In 2016 hebben 4,9% van de werknemers in de onderwijssector af te rekenen met onvoldoende leermogelijkheden, bij 1,0% is er sprake van een ernstig leerdeficit. Uit tabel 6 blijkt dat daarmee een significante verbetering werd geboekt op het vlak van competentie-ontwikkeling sinds de nulmeting 2004 (toen 8,4% werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en 2,4% met een ernstig leerdeficit werden geregistreerd). Deze vooruitgang voor leermogelijkheden in de sector spoort met de vastgestelde ontwikkelingen op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 6: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit in de onderwijssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %
onderwijs	onvoldoende leermogelijkheden	8,4	7,2	5,9	6,7	4,9
	ernstig leerdeficit	2,4	2,6	2,0	2,2	1,0
	N	1.160	915	894	1.739	1.345
Vlaamse arbeidsmarkt	onvoldoende leermogelijkheden	22,6	19,9	18,2	18,0	17,5
	ernstig leerdeficit	8,4	7,3	6,6	6,3	6,1
verschiltoetsing	onvoldoende leermogelijkheden	s	s	s	s	s
	ernstig leerdeficit	s	s	s	s	s

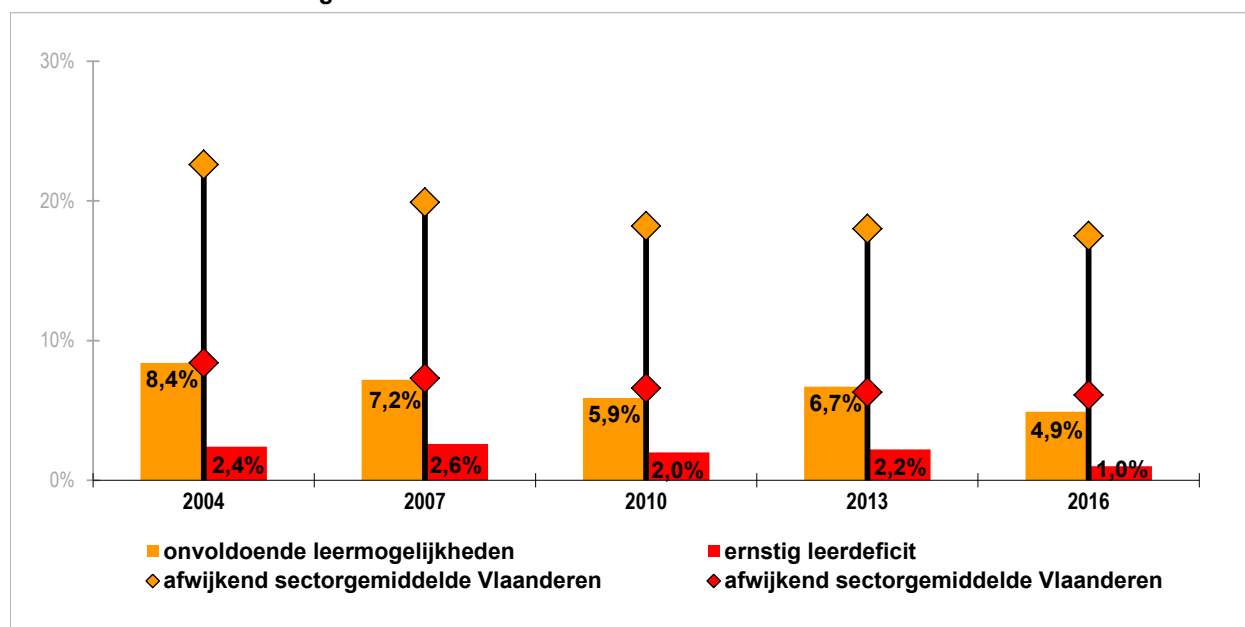
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'ernstig leerdeficit' is een subgroep binnen de groep 'onvoldoende leermogelijkheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 4 onder 2.1 'Werkstress en burn-out'.

Uit tabel 6 en figuur 4 kunnen we afleiden dat het aandeel werknemers met een (ernstig) leerdeficit in de onderwijssector bij alle metingen substantieel lager ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 4: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden en een ernstig leerdeficit in de onderwijssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

2.4 Werk-privébalans

In 2016 worden 18,4% van de werknemers in de onderwijssector geconfronteerd met problemen met de combinatie werk-privé, bij 4,9% is er sprake van een acuut werk-privé-conflict. In vergelijking met de nulmeting 2004 registreren we een significante toename van het aandeel werknemers die kampen met een onevenwicht in de werk-privébalans.

Tabel 7: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met een (acuut) problematische werk-privébalans in de onderwijssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %
onderwijs	problemen werk-privé-combinatie	14,9	15,0	16,4	17,5	18,4
	acuut werk-privé-conflict	3,9	3,3	4,1	4,5	4,9
	N	1.167	983	976	1.774	1.352
Vlaamse arbeidsmarkt	problemen werk-privé-combinatie	11,8	10,8	10,6	10,8	12,2
	acuut werk-privé-conflict	3,1	2,4	2,3	2,7	3,2
verschiltoetsing	problemen werk-privé-combinatie	s	s	s	s	s
	acuut werk-privé-conflict	ns	ns	s	s	s

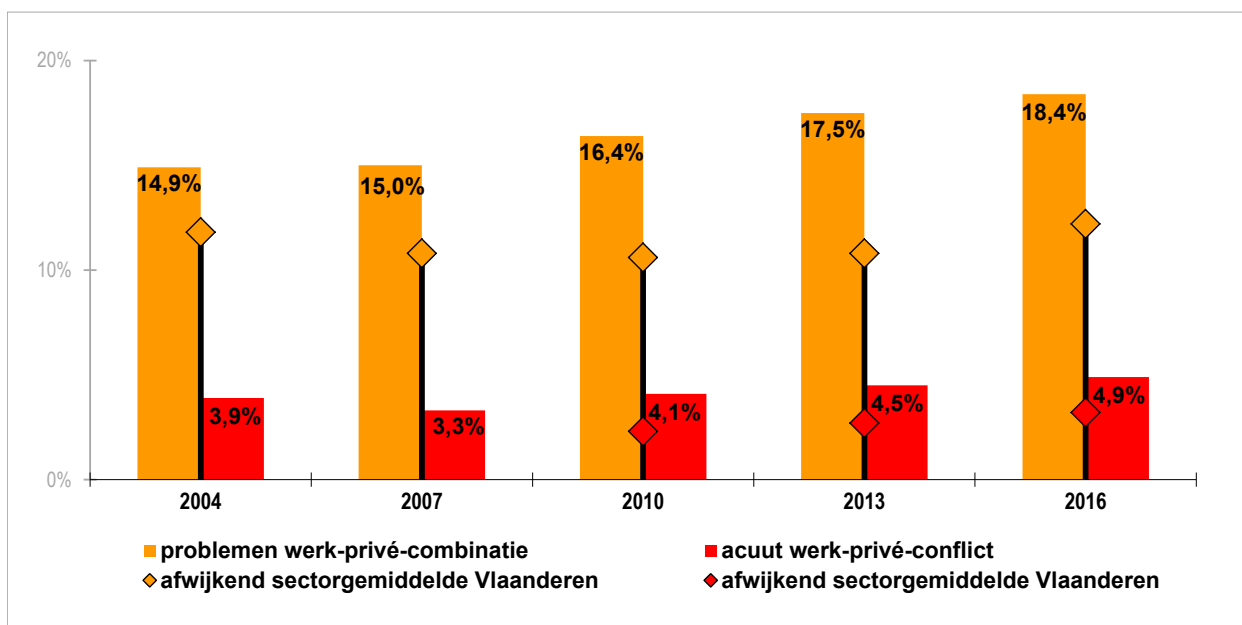
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'acuut werk-privé-conflict' is een subgroep binnen de groep 'problemen met de werk-privé-combinatie' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 4 onder 2.1 'Werkstress en burn-out'.

Uit tabel 7 en figuur 5 blijkt dat het aandeel onderwijsmedewerkers met werk-privé-combinatieproblemen voor alle meetpunten significant hoger ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde. Voor de prevalentie van acute werk-privé-conflicten is dit sinds 2010 het geval.

Figuur 5: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met een (acuut) problematische werk-privébalans in de onderwijssector, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

3 Determinanten van werkbaarheidsknelpunten in het onderwijs

Omdat het vanuit beleidsoogpunt uiteraard ook relevant is om de werkbaarheid van jobs oorzakelijk te kunnen duiden (*wat maakt werk (on)werkbaar?*), wordt in de werkbaarheidsmonitor ook gepeild naar een aantal kenmerken van de arbeidssituatie die de kwaliteit van jobs bedreigen dan wel bevorderen.

In de monitor voor werknemers worden zes jobkenmerken via 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.

Tabel 8: Overzicht en omschrijving risico-indicatoren Vlaamse werkbaarheidsmonitor

Indicator	Omschrijving
Werkdruk	de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen, zoals werkvolume, werktempo, deadlines
Emotionele belasting	de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen, inz. bij omgang met klanten (patiënten, leerlingen) of coördinatieopdrachten
Taakvariatie	de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op vaardigheden van werknemers
Autonomie	de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk – ‘regelmogelijkheden’
Ondersteuning directe leiding	de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden
Arbeidsomstandigheden	de mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconvenianten in de werkomgeving en lichamelijke belasting

Ook voor deze zes werkbaarheidsrisico's zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet (acuut) problematisch is (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2016). Niet problematische, problematische en acuut-problematische situaties worden voor de onderscheiden werkbaarheidsrisico's als volgt benoemd:

Tabel 9: Terminologie voor de kengetallen voor de risico-indicatoren

	Niet problematisch	Problematisch	Acuut-problematisch
Werkdruk	geen hoge werkdruk	hoge werkdruk	zeer hoge werkdruk
Emotionele belasting	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk	emotionele overbelasting
Taakvariatie	geen routinematig werk	routinematig werk	extreem routinematig werk
Autonomie	voldoende autonomie	gebrek aan autonomie	acuut gebrek aan autonomie
Ondersteuning door de directe leiding	voldoende steun door de directe leiding	onvoldoende steun door de directe leiding	negatieve relatie met de directe leiding
Arbeidsomstandigheden	geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden	zeer hoge fysieke belasting

In dit hoofdstuk tekenen we op basis van de kengetallen voor de risico-indicatoren in de onderwijssector sectorspecifieke risicoprofielen uit voor de onderscheiden werkbaarheidsdimensies (werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans).

3.1 Werkbaarheidsrisico's in de onderwijssector

In een eerste stap analyseren we de kengetallen voor de zes risicovelden, die voor de onderwijssector werden berekend. We bekijken daarbij de evolutie in de risico-indicatoren en vergelijken de sectorgegevens met de kengetallen voor de Vlaamse arbeidsmarkt.

3.1.1 Werkdruk

In 2016 heeft 37,2% van de werknemers in de onderwijssector af te rekenen met een (problematisch) hoge werkdruk, bij 15,8% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van een zeer hoge werkdruk.

Waar de werkdrukindicator tussen 2004 en 2013 stabiele meetwaarden liet optekenen, registreren we bij de meest recente werkbaarheidsmeting een gevoelige stijging van de sectorscores voor hoge werkdruk (van 28,4% naar 37,2%) en voor zeer hoge werkdruk (van 11,0% naar 15,8%).

Tabel 10: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers geconfronteerd met een (zeer) hoge werkdruk in de onderwijssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
onderwijs	 hoge werkdruk	27,8	25,2	28,2	28,4	37,2
	 zeer hoge werkdruk	9,1	9,0	11,3	11,0	15,8
	N	1.153	912	895	1.744	1.347
Vlaamse arbeidsmarkt	 hoge werkdruk	31,0	30,6	30,9	29,0	36,8
	 zeer hoge werkdruk	12,8	12,5	12,3	11,1	16,3
	verschiltoetsing	s	s	ns	ns	ns
		s	s	ns	ns	ns

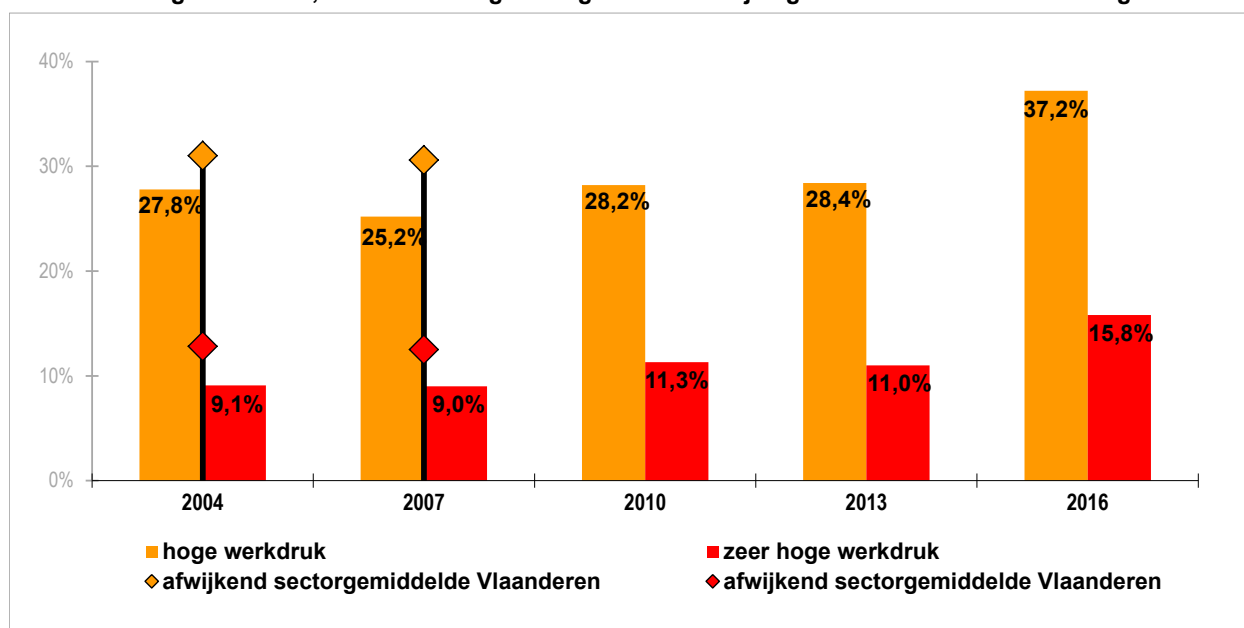
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'zeer hoge werkdruk' is een subgroep binnen de groep 'hoge werkdruk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Cijfers in het groen resp. in het rood wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (zeer) hoge werkdruk-situatie ten opzichte van het vorig meetpunt.
- Cijfers in een groen resp. rood kader wijzen op een significante (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) afname resp. toename van het aandeel werknemers in een (zeer) hoge werkdruk-situatie bij een vergelijking van de meetpunten 2004 en 2016.
- De verschiltoetsing (s versus ns) vergelijkt het sectorkengetal met het (ongewogen) gemiddelde voor alle sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt en besluit op basis van effectcoderingen en logistische regressie tot een al dan niet significante afwijking (Wald χ^2 , s indien $p \leq 0,05$ versus ns indien $p > 0,05$).

De onderwijssector volgt daarmee de op de (ruimere) arbeidsmarkt vastgestelde trend voor werkdruk. Uit tabel 10 en figuur 6 kunnen we afleiden dat de werkdrukindicator - met in 2004 en 2007 nog gunstiger scores voor het onderwijs - vanaf de meting 2010 geen significante verschillen tussen de sectorale kengetallen en het Vlaamse sectorgemiddelde oplevert.

Figuur 6: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de onderwijssector geconfronteerd met een hoge werkdruk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

3.1.2 Emotionele belasting

In 2016 heeft 35,0% van de werknemers in de onderwijssector emotioneel belastend werk, bij 8,6% is er sprake van emotionele overbelasting. Waar in 2013 nog een daling in de sectorscores voor emotioneel belastend werk met bijna vier procentpunt werd genoteerd, gaat de geboekte vooruitgang in 2016 opnieuw verloren. Over de volledige meetperiode 2004-2016 registreren we een significante toename van de groep die te maken krijgt met emotioneel belastend werk (van 30,4% naar 35,0%) en met emotionele overbelasting (van 5,2% naar 8,6%).

Tabel 11: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met emotioneel belastend werk in de onderwijssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
onderwijs	emotioneel belastend werk	30,4	31,3	33,9	30,1	35,0
	emotionele overbelasting	5,2	6,1	7,5	6,2	8,6
	N	1.156	915	897	1.748	1.346
Vlaamse arbeidsmarkt	emotioneel belastend werk	20,5	20,7	20,4	20,0	23,0
	emotionele overbelasting	4,0	4,3	4,1	4,0	5,0
verschiltoetsing	emotioneel belastend werk	s	s	s	s	s
	emotionele overbelasting	s	s	s	s	s

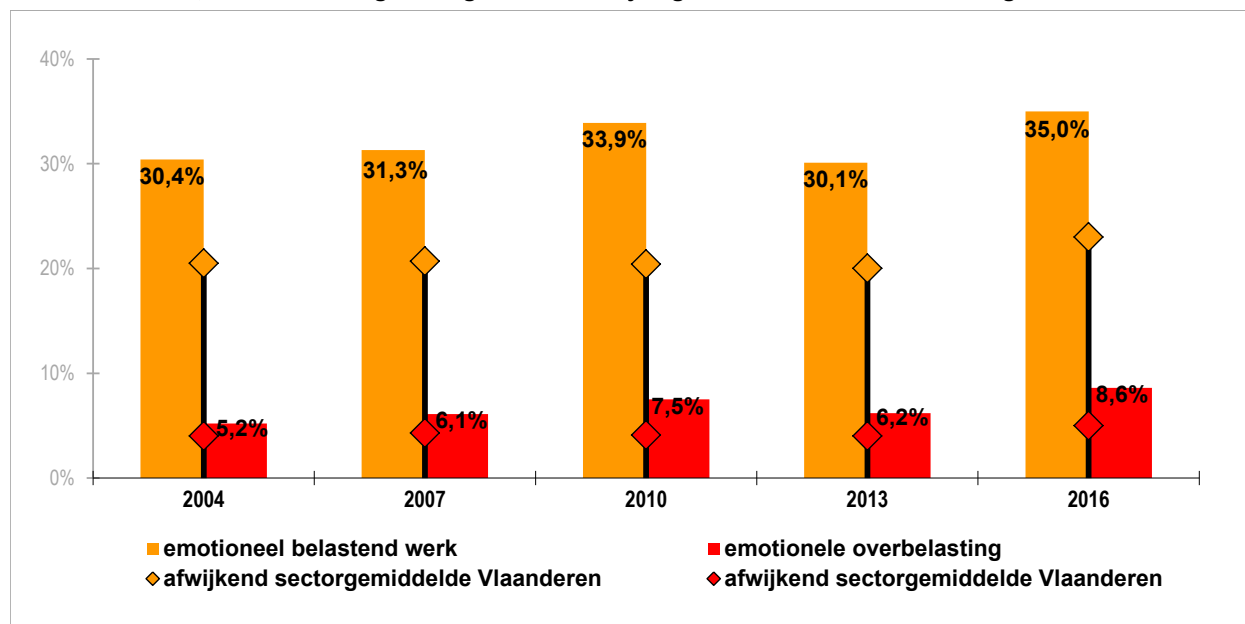
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'emotionele overbelasting' is een subgroep binnen de groep met 'emotioneel belastend werk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 10 onder 3.1.1 'Werkdruk'.

Uit tabel 11 en figuur 7 blijkt dat het aandeel werknemers in het onderwijs met emotioneel belastend werk of in een situatie van emotionele overbelasting voor alle meetpunten significant afwijkt van het Vlaamse sectorgemiddelde en substantieel hoger ligt dan de kengetallen voor de arbeidsmarkt.

Figuur 7: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de onderwijssector met emotioneel belastend werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

3.1.3 Taakvariatie

In 2016 heeft 4,8% van de werknemers in de onderwijssector routinematig werk, bij 1,9% is de situatie acuut-problematisch en is er sprake van extreem routinematig werk. Over de volledige meetperiode 2004-2016 registreren we voor de sector geen significante verschuivingen op het vlak van taakvariatie.

Tabel 12: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers met routinematig werk in de onderwijssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %
onderwijs	routinematig werk	5,9	5,3	3,9	5,8	4,8
	extreem routinematig werk	2,0	1,7	2,0	2,4	1,9
	N	1.161	917	897	1.750	1.346
Vlaamse arbeidsmarkt	routinematig werk	23,8	23,5	22,8	23,7	24,0
	extreem routinematig werk	11,5	10,5	10,5	10,3	10,5
	verschiltoetsing	s	s	s	s	s
		s	s	s	s	s

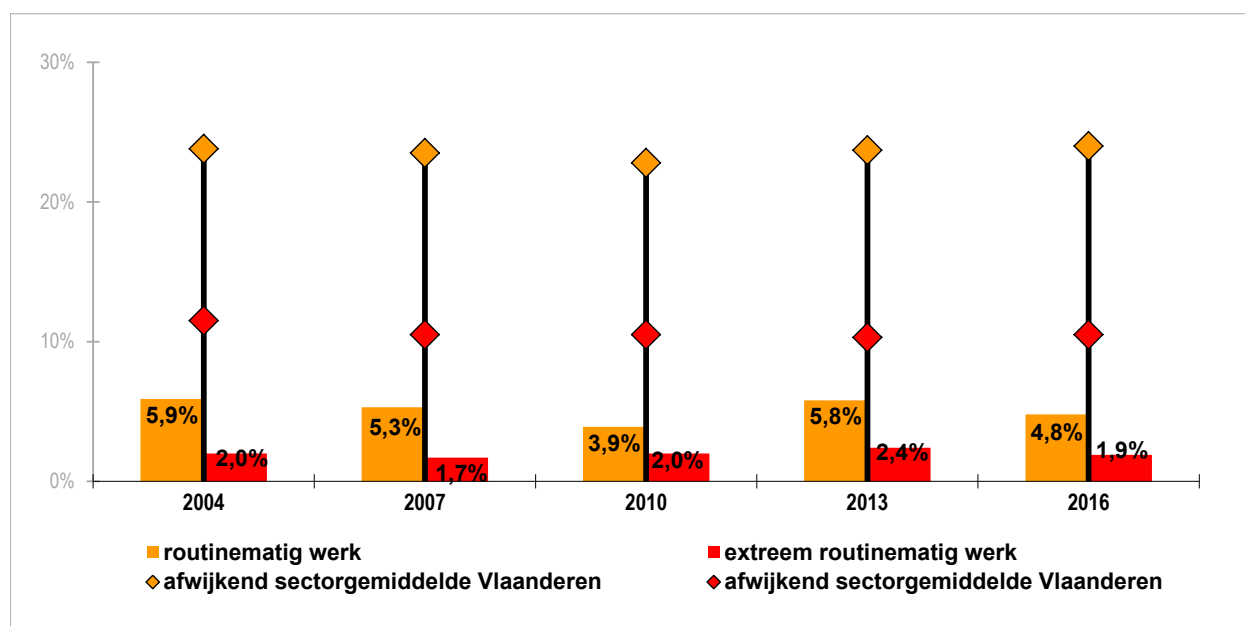
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'extreem routinematig werk' is een subgroep binnen de groep met 'routinematig werk' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 10 onder 3.1.1 'Werkdruk'.

Tabel 12 en figuur 8 laten tevens zien dat het aandeel werknemers met (extreem) routinematig werk in de onderwijssector substantieel lager ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 8: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de onderwijssector met routinematig werk, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

3.1.4 Autonomie

In 2016 wordt 11,6% van de werknemers in de onderwijssector geconfronteerd met een gebrek aan autonomie bij de taakuitvoering, bij 1,7% is er sprake van een acuut gebrek aan autonomie. Ten opzichte van de 2013 - zo blijkt uit tabel 13 - gaat het om een significante toename van het aandeel werknemers in een problematische situatie op het vlak van autonomie.

Tabel 13: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers geconfronteerd met een gebrek aan autonomie in de onderwijssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004 %	2007 %	2010 %	2013 %	2016 %
onderwijs	gebrek aan autonomie	9,7	8,6	8,7	9,3	11,6
	acuut gebrek aan autonomie	1,4	1,3	1,5	1,4	1,7
	N	1.159	911	892	1.739	1.348
Vlaamse arbeidsmarkt	gebrek aan autonomie	20,8	20,2	19,5	19,0	19,4
	acuut gebrek aan autonomie	7,3	7,5	6,5	6,4	6,2
verschiltoetsing	gebrek aan autonomie	s	s	s	s	s
	acuut gebrek aan autonomie	s	s	s	s	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

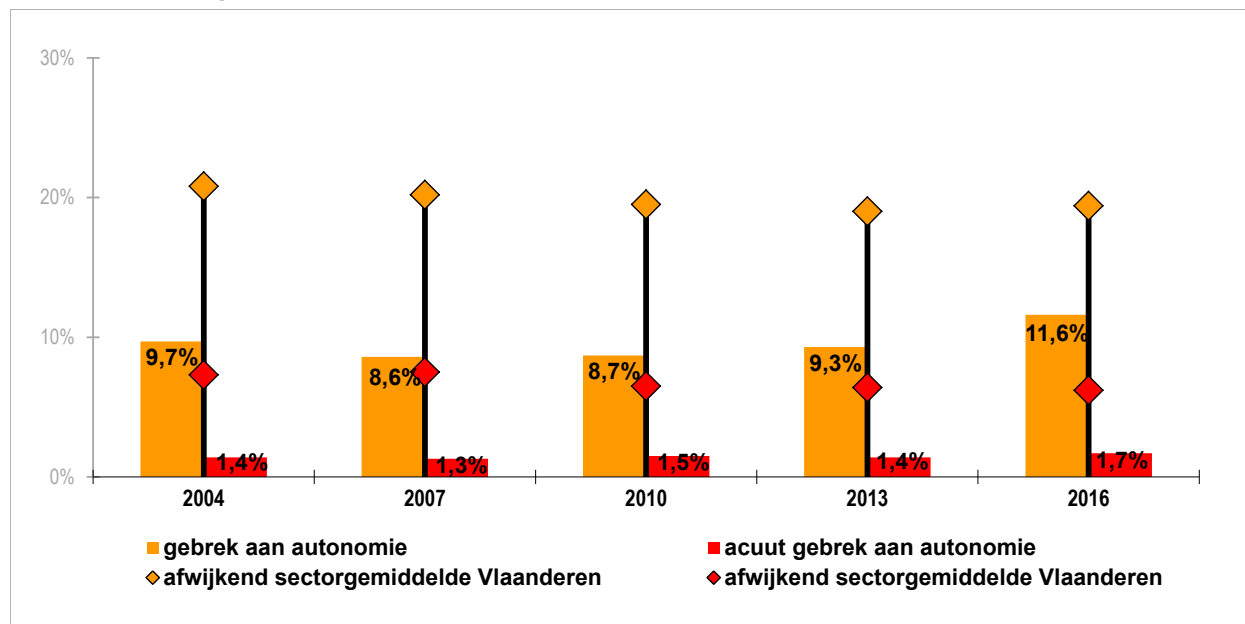
Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'acuut gebrek aan autonomie' is een subgroep binnen de groep met 'autonomieproblemen' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 10 onder 3.1.1 'Werkdruk'.

Uit tabel 13 en figuur 9 blijkt dat de onderwijssector weliswaar de vastgestelde positieve ontwikkeling voor autonomie op de (ruimere) arbeidsmarkt niet volgt, maar voor alle

meetmomenten gevoelig gunstiger kengetallen laat optekenen in vergelijking met Vlaamse referentiecijfers.

Figuur 9: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de onderwijssector geconfronteerd met een gebrek aan autonomie, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

3.1.5 Ondersteuning door de directe leiding

In 2016 krijgt 16,0% van de werknemers in de onderwijssector onvoldoende steun van de directe leiding, bij 5,4% is er zelfs sprake van een negatieve relatie met de leiding. Tussen de opeenvolgende werkbaarheidsmetingen en over de volledige meetperiode 2004-2016 tekenen we voor de sector geen significante verschuivingen op voor deze risico-indicator.

Tabel 14: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers geconfronteerd met onvoldoende steun vanuit/negatieve relatie met de directe leiding in de onderwijssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
onderwijs	onvoldoende steun leiding	14,3	14,5	12,8	15,3	16,0
	negatieve relatie met leiding	5,8	5,4	4,8	4,9	5,4
	N	1.154	911	894	1.742	1.347
Vlaamse arbeidsmarkt	onvoldoende steun leiding	16,1	16,0	14,8	14,4	14,3
	negatieve relatie met leiding	6,1	6,2	5,4	5,3	5,0
verschiltoetsing	onvoldoende steun leiding	s	ns	ns	ns	ns
	negatieve relatie met leiding	ns	ns	ns	ns	ns

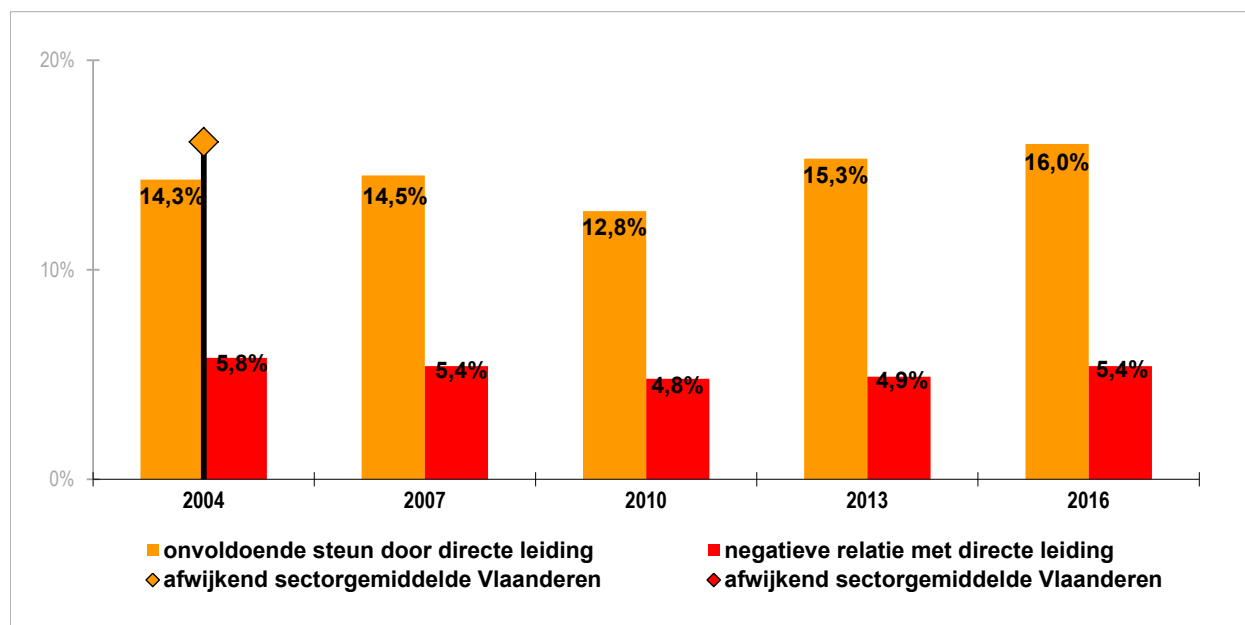
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'negatieve relatie met de directe leiding' is een subgroep binnen de groep 'onvoldoende steun vanuit de directe leiding' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 10 onder 3.1.1 'Werkdruk'.

Waar de sector in 2004 voor 'onvoldoende steun vanuit de directe leiding' gunstiger kengetallen liet optekenen, blijken – uit tabel 14 en figuur 10 - de verschillen tussen het onderwijs en het Vlaamse sectorgemiddelde sindsdien niet (langer) significant.

Figuur 10: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de onderwijssector geconfronteerd met onvoldoende steun vanuit/negatieve relatie met de directe leiding, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

3.1.6 Arbeidsomstandigheden

In 2016 wordt 2,9% van de werknemers in de onderwijssector geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, bij 0,7% is er sprake van een zeer hoge fysieke belasting. Over de volledig meetperiode - zo blijkt uit tabel 15 - registreren we een significante toename van het aandeel werknemers in een problematische situatie.

Tabel 15: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden in de onderwijssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt

		2004	2007	2010	2013	2016
		%	%	%	%	%
onderwijs	belastende arbeidsomstandigheden	1,1	2,5	1,6	2,8	2,9
	zeer hoge fysieke belasting	0,3	0,8	0,5	0,2	0,7
	N	1.109	971	963	1.777	1.359
Vlaamse arbeidsmarkt	belastende arbeidsomstandigheden	12,1	13,7	13,0	12,9	14,9
	zeer hoge fysieke belasting	4,5	5,3	4,4	4,5	5,7
verschiltoetsing	belastende arbeidsomstandigheden	s	s	s	s	s
	zeer hoge fysieke belasting	s	s	s	s	s

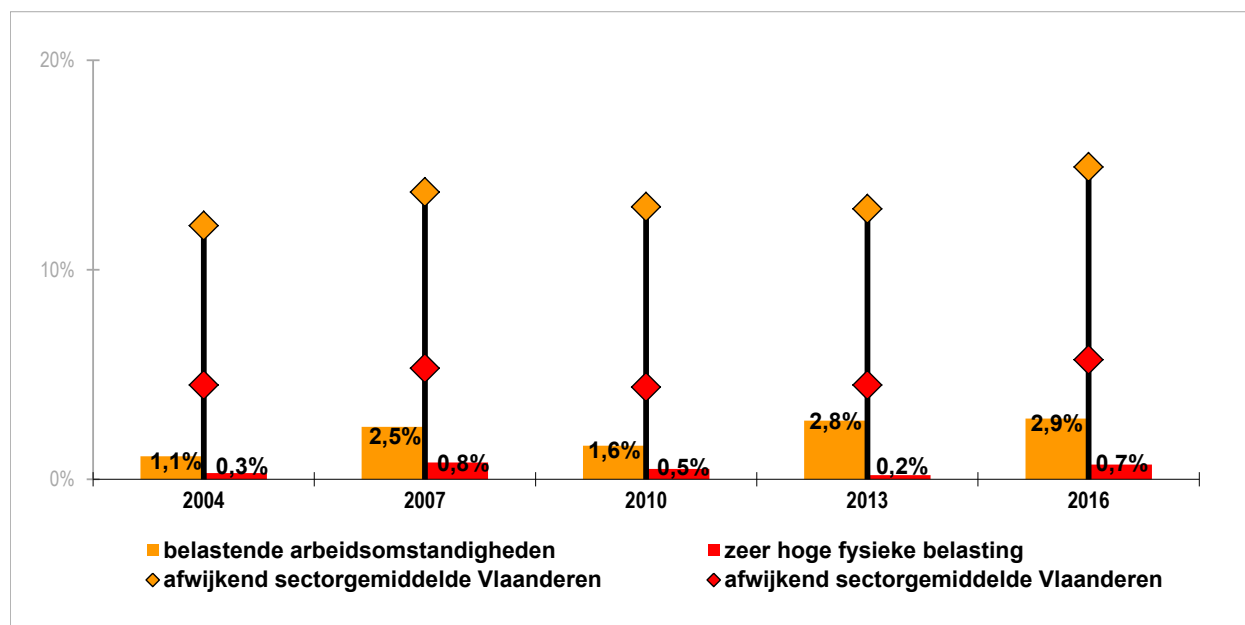
Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

Leeswijzer:

- De categorie met het rode balkje 'zeer hoge fysieke belasting' is een subgroep binnen de groep 'belastende arbeidsomstandigheden' maar het aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- Voor de betekenis van de **kleurencodes** (groene/rode cijfers en kaders) en de **verschiltoetsing** (s versus ns): zie tabel 10 onder 3.1.1 'Werkdruk'.

Uit tabel 15 en figuur 11 kunnen we evenwel afleiden dat het aandeel onderwijsmedewerkers die te maken krijgen met belastende arbeidsomstandigheden substantieel lager ligt dan het Vlaamse sectorgemiddelde.

Figuur 11: Evolutie 2004-2016 van het aandeel werknemers in de onderwijssector geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden, met aanduiding van significante afwijkingen t.o.v. het Vlaamse sectorgemiddelde



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2004-2016

3.2 Risicoprofielen voor de onderwijssector

Op basis van de kengetallen voor de onderscheiden risico-indicatoren en de recent gepubliceerde analyses over de samenhang tussen werkbaarheids- en risico-indicatoren (Bourdeaud'hui, Janssens, Vanderhaeghe, 2017b), kunnen we een aantal risicoprofielen 'op maat van de onderwijssector' construeren.

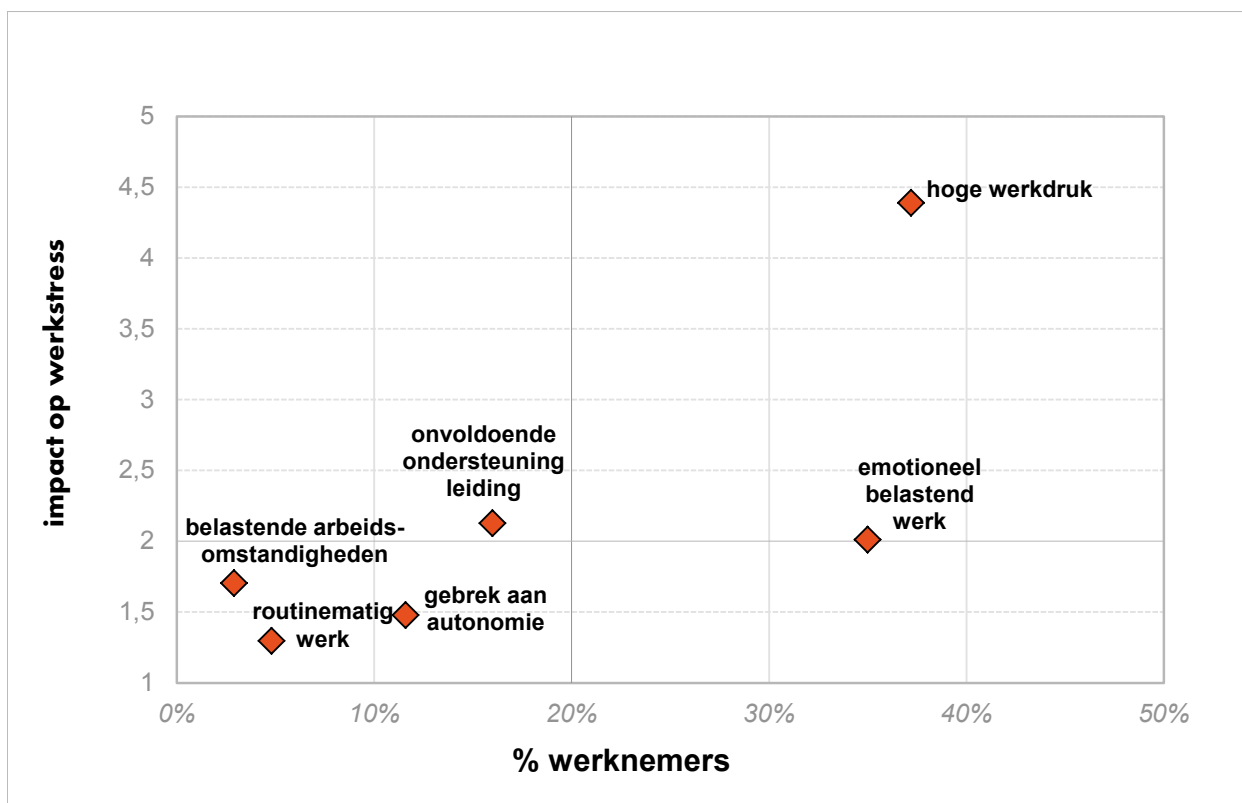
Deze risicoprofielen verschaffen ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren in de arbeidssituatie van specifieke werknemersgroepen: een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans bestaat dat werknemers door dit risico met een specifiek werkbaarheidsknelpunt af te rekenen krijgen.

In wat volgt bespreken we achtereenvolgens de sectorspecifieke risicoprofielen voor werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privé-balans.

3.2.1 Risicoprofiel voor werkstress

Werkstress kan uiteraard allerlei oorzaken hebben. Standaard wordt daarbij gewezen in de richting van personele onderbezetting. Maar psychosociale overbelasting kan ook een gevolg zijn van afstemmingsproblemen door een onaangepaste arbeidsorganisatie en een gebrekkige communicatie op de werkplaats of samenhangen met een weinig adequate aansturing en ondersteuning van het personeel door leidinggevendenden. In figuur 12 wordt de 'ernstgraad' van zes werkstressrisico's in de arbeidssituatie geïllustreerd voor de werknemers in de onderwijssector.

Figuur 12: Risicoprofiel voor werkstressproblemen in de onderwijssector 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer:

De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van werkstressproblemen in de onderwijssector. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

1. De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim verviervoudiging van de kansverhouding werkstress/geen werkstress) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van werkstress dan een gebrek aan autonomie in het werk (de kansverhouding werkstress/geen werkstress verhoogt met factor anderhalf).
2. Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector beduidend meer werknemers die met emotioneel belastend werk (35,0%) dan met onvoldoende ondersteuning door de directe leiding (16,0%) worden geconfronteerd.

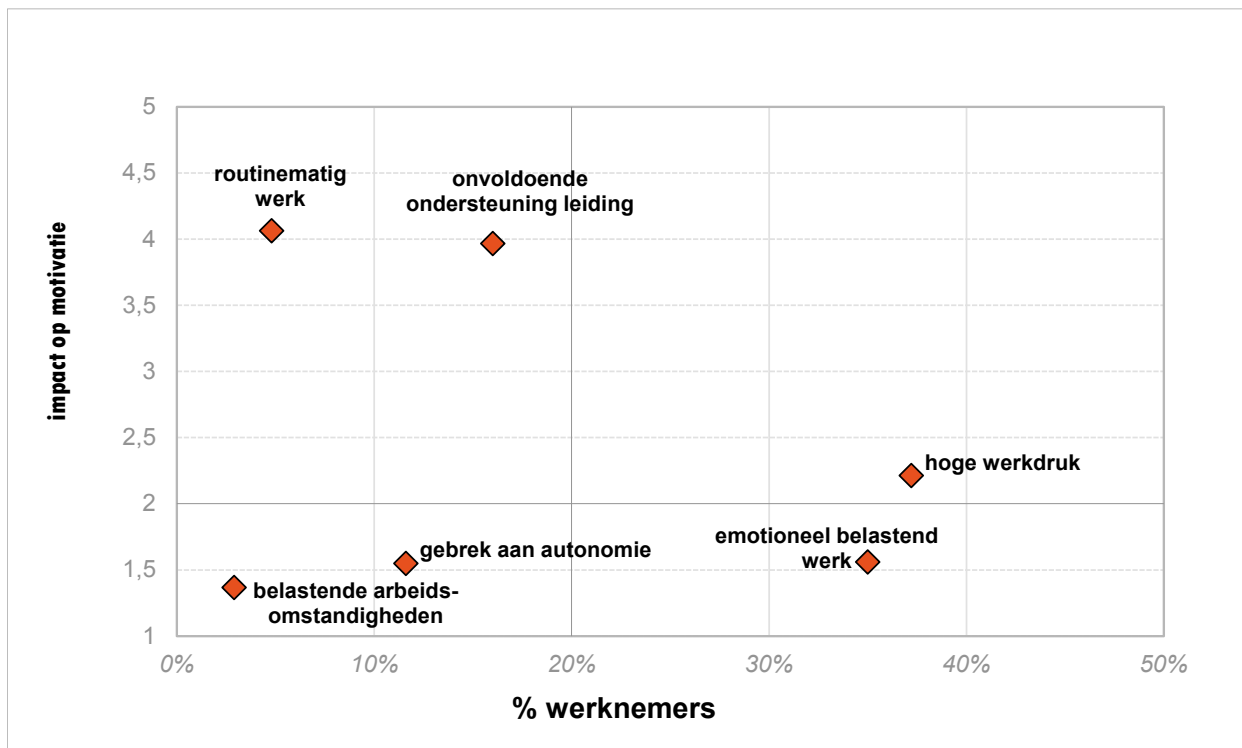
Werkdruk en emotionele belasting vormen de voornaamste risicofactoren voor werkstress in de onderwijssector. Hoge werkdruk en emotioneel belastend werk komen niet alleen vaak voor (37,2% respectievelijk 35,0% van de werknemers uit de sector wordt er mee geconfronteerd), maar verhogen ook aanzienlijk de kans op werkstressproblemen (een verviervoudiging respectievelijk verdubbeling van de kansverhouding).

Ook een gebrek aan een ondersteuning door de directe leiding manifesteert zich als een relevant risico (verdubbeling van de kansverhouding): 16,0% van de onderwijsmedewerkers bevinden zich op dit vlak in een problematische situatie.

3.2.2 Risicoprofiel voor motivatie

In figuur 13 wordt de 'ernstgraad' van zes motivatierisico's in de arbeidssituatie van werknemers in de onderwijssector geïllustreerd.

Figuur 13: Risicoprofiel voor motivatieproblemen in de onderwijssector 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer:

De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van motivatieproblemen in de onderwijssector. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

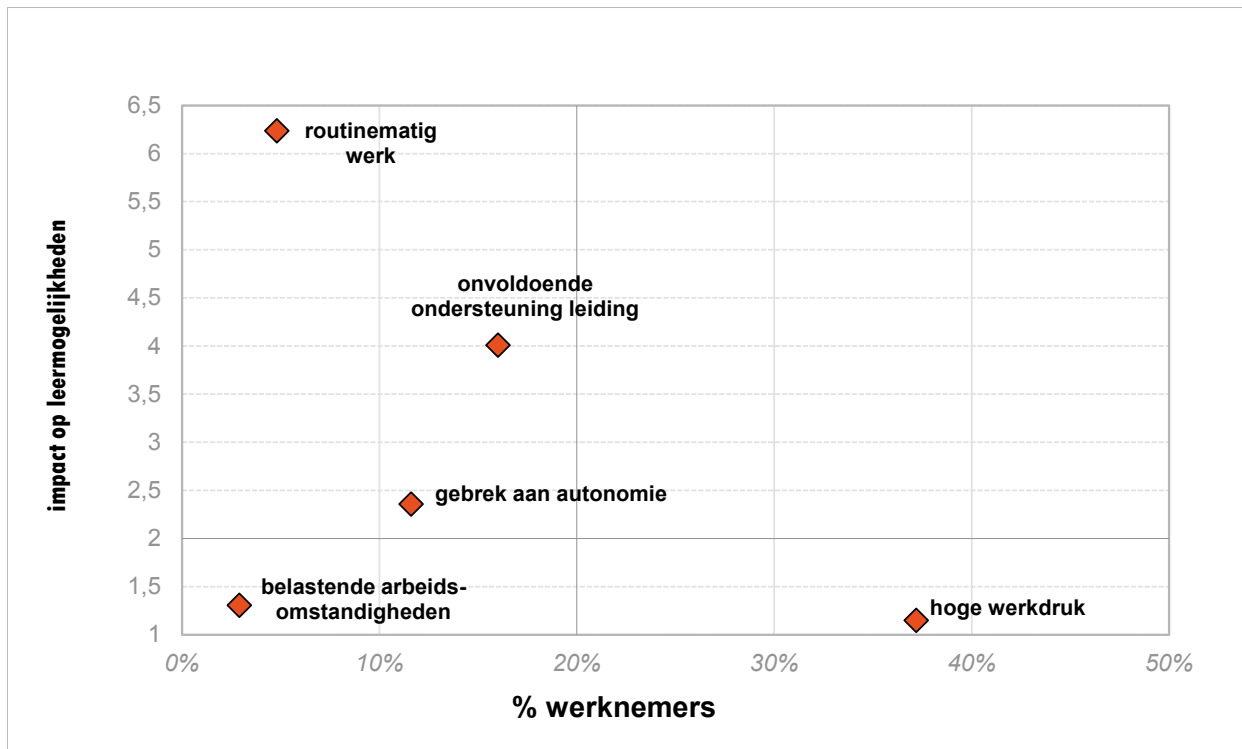
1. De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormen routinematig werk en onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (ruim verviervoudiging van de kansverhouding motivatieproblemen/geen motivatieproblemen) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van motivatieproblemen dan fysiek belastende arbeidsomstandigheden (de toename van de kansverhouding motivatieproblemen/geen motivatieproblemen verhoogt met factor kleiner dan anderhalf).
2. Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector beduidend meer werknemers die met hoge werkdruk (37,2%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (16,0%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden (verviervoudiging van het risico op motivatieproblemen). In de onderwijssector heeft slechts 4,8% van de werknemers routinematig werk en krijgt 16,0% onvoldoende steun van de directe leiding. Omwille van de impact (verdubbeling van het risico) en van het groot aantal betrokken werknemers is ook hoge werkdruk (37,2%) een relevante risicofactor voor het motivatievraagstuk in de sector. 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 motivatieveer.

3.2.3 Risicoprofiel voor leermogelijkheden

In figuur 14 wordt de 'ernstgraad' van de vijf risicofactoren voor het ontstaan van een leerdeficit bij werknemers in de onderwijssector in beeld gebracht.

Figuur 14: Risicoprofiel voor onvoldoende leermogelijkheden in de onderwijssector 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer:

De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van een deficit op het vlak van leermogelijkheden in de onderwijssector. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

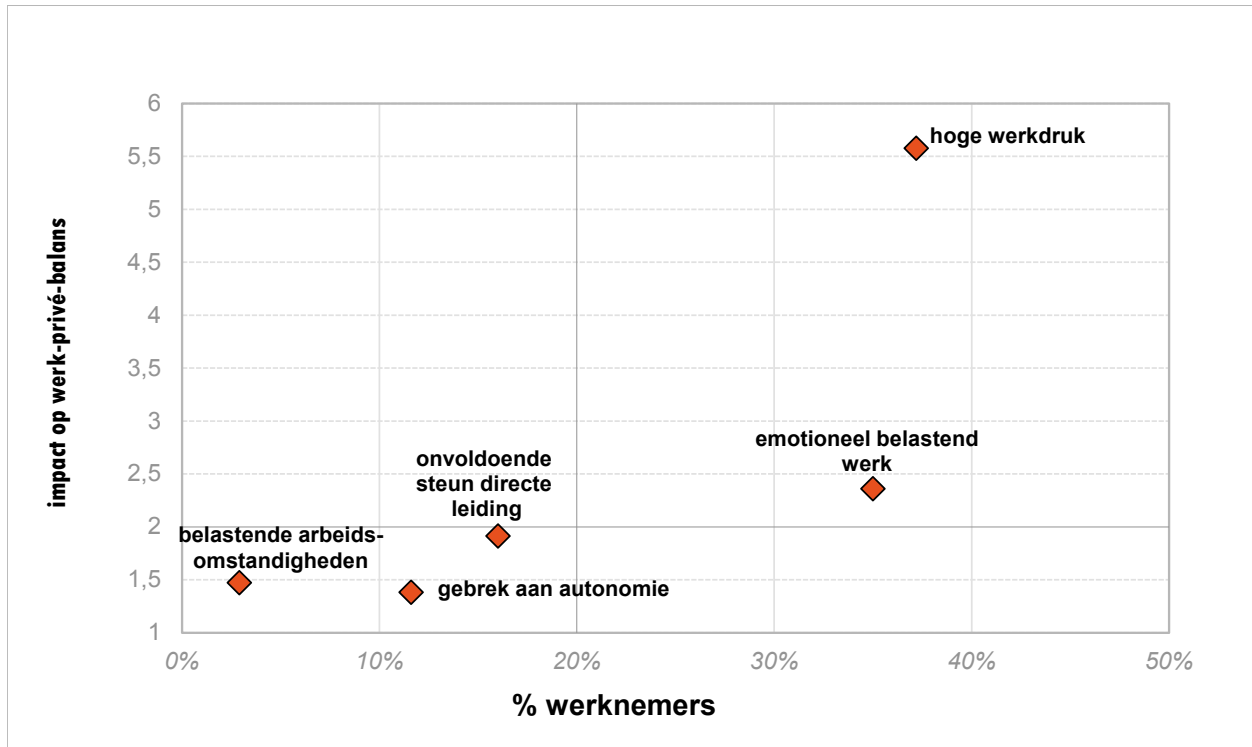
1. De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt routinematig werk (ruim verzesvoudiging van de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van een leerdeficit dan een hoge werkdruk (de kansverhouding onvoldoende leermogelijkheden/voldoende leermogelijkheden verhoogt met een factor 1,15).
2. Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector meer werknemers die met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (16,0%) dan met routinematig werk (4,8%) worden geconfronteerd.

Routinematig werk verhoogt het risico op problemen op het vlak van leermogelijkheden in hoge mate (een verzesvoudiging van de kansverhouding). Dat men van het 'steeds herhalen van korte, eenvoudige handelingen' niet veel bijleert verrast uiteraard niet. In het onderwijs heeft slechts 4,8% van de werknemers een routinematige job. Onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding is een belangrijker aandachtspunt voor de sector: 16,0% wordt hiermee geconfronteerd en de impact op de leerkansen in de job is relatief groot (verviervoudiging van het risico op onvoldoende leermogelijkheden). Verder valt ook op dat een relatief ruime groep van werknemers in de sector kampt met problemen op het vlak van autonomie (11,6%), een andere belangrijke risicofactor voor leermogelijkheden.

3.2.4 Risicoprofiel voor werk-privébalans

Figuur 15 evalueert de relevantie van de vijf risicofactoren voor een problematische werk-privé-balans bij werknemers in de onderwijssector.

Figuur 15: Risicoprofiel voor problemen met de werk-privé-combinatie in de onderwijssector 2016



Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer:

De figuur verschaft ons inzicht in de relevantie van diverse risicofactoren voor het ontstaan van problemen met de werk-privé-combinatie in de onderwijssector. De ernstgraad van specifieke risicofactoren wordt bepaald door 2 elementen:

1. De impact van een specifieke risicofactor (verticale positionering van de onderscheiden buttons, berekend o.b.v. een logistische regressie-analyse en de daaruit resulterende odds ratio's). Zo vormt een hoge werkdruk (ruim vervijfvoudiging van de kansverhouding problemen met de werk-privé-combinatie/haalbare werk-privé-combinatie) duidelijk een hoger risico voor het ontstaan van een problematische werk-privé-balans dan een gebrek aan autonomie (de kansverhouding problemen met de werk-privé-combinatie/haalbare werk-privé-combinatie verhoogt met een factor kleiner dan anderhalf).
2. Het aandeel werknemers dat zich in een problematische situatie voor een specifieke risicofactor bevindt (horizontale positie van de onderscheiden buttons). Zo zijn er in de sector beduidend meer werknemers die met emotioneel belastend werk (35,0%) dan met onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding (16,0%) worden geconfronteerd.

Werkdruk blijkt veruit de belangrijkste risicofactor voor de werk-privébalans in de onderwijssector. Een hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor (37,2% van de werknemers uit de sector wordt er mee geconfronteerd), maar verhoogt ook aanzienlijk (ruim vervijfvoudiging van) het risico op een onevenwicht in de werk-privébalans. Ook emotionele belasting vormt een belangrijk aandachtspunt voor het werk-privé-combinatievraagstuk in de sector: 35,0% van de werknemers heeft met emotioneel belastend werk te maken en de impact op de werk-privébalans is (met een verdubbeling van het risico) relatief groot. Onvoldoende steun door de directe leiding heeft eenzelfde risicoverhogend effect, maar komt in de sector minder frequent voor (16,0% van de werknemers heeft er mee af te rekenen).

4 Vergelijking van de werkbaarheidssituatie van leerkrachten en omkaderend personeel in de onderwijssector

We gaan er van uit dat er binnen een sector belangrijke verschillen kunnen bestaan in de arbeidssituatie en werkbeleving van deelgroepen van werknemers. In dit hoofdstuk confronteren we de werkbaarheidssituatie van leerkrachten (kleuterleiders, onderwijzers, lectoren, docenten) met die van het omkaderend personeel (van werknemers in onderhoud, catering of logistieke dienstverlening tot coördinatoren en directiepersoneel).

Tabel 16 vergelijkt voor de meting 2016 systematisch de werkbaarheidsgraad, de werkbaarheidsindicatoren en de risico-indicatoren voor beide deelgroepen.

Tabel 16: Vergelijking werkbaarheidssituatie leerkrachten en omkaderend personeel in de onderwijssector 2016

		leerkracht %	omkaderend personeel %	verschil- toetsing	onderwijs- sector %
werkbaar werk	 werkbaarheidsgraad	51,5	55,6	ns	52,5
	N	1 015	297		1 325
werkbaarheidsknelpunten					
werkstress	 werkstressproblemen	43,3	34,0	s	41,1
	 symptomen burn-out	14,3	12,3	ns	13,7
welbevinden/motivatie	 motivatieproblemen	10,2	14,6	s	11,2
	 ernstige demotivatie	3,5	7,1	s	4,3
leermogelijkheden	 onvoldoende leermogelijkheden	3,1	11,0	s	4,9
	 ernstig leerdeficit	0,5	2,7	s	1,0
werk-privé-balans	 problemen werk-privé combinatie	19,2	16,0	ns	18,4
	 acuut werk-privé-conflict	4,2	7,2	s	4,9
werkbaarheidsrisico's					
werkdruk	 hoge werkdruk	37,1	37,0	ns	37,2
	 zeer hoge werkdruk	15,7	15,8	ns	15,8
emotionele belasting	 emotioneel belastend werk	36,3	30,7	ns	35,0
	 emotionele overbelasting	8,4	9,6	ns	8,6
taakvariatie	 routinematig werk	2,7	11,6	s	4,8
	 extreem routinematig werk	0,5	6,3	s	1,9
autonomie	 gebrek aan autonomie	13,2	6,6	s	11,6
	 acuut gebrek aan autonomie	1,8	1,3	ns	1,7
ondersteuning leiding	 onvoldoende steun directe leiding	14,8	18,9	ns	16,0
	 negatieve relatie met directe leiding	4,7	7,9	s	5,4
fysieke arbeidsomstandigheden	 belastende arbeidsomstandigheden	2,3	4,5	s	2,9
	 zeer hoge fysieke belasting	0,7	0,6	ns	0,7

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer:

- De rijen met de **rode blokjes** hebben betrekking op werknemers in een acuut problematische situatie, d.i. een subgroep binnen de groep die geconfronteerd wordt met werkbaarheidsknelpunten of –risico's, maar hun aandeel wordt berekend op de totale populatie.
- De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) tussen de meetgegevens van de deelgroepen werd vastgesteld.

De werkbaarheidsmonitor 2016 tekent voor leerkrachten en omkaderend personeel in het onderwijs geen significant afwijkende werkbaarheidsgraad op.

We registreren wel (significante) verschillen tussen het aandeel leerkrachten respectievelijk werknemers uit de omkaderende diensten die met specifieke (acute) werkbaarheidsknelpunten geconfronteerd worden. Meer personeelsleden uit de omkadering dan leerkrachten hebben af te rekenen met motivatieproblemen (14,6% versus 10,2%), ernstige demotivatie (7,1% versus 3,5%), onvoldoende leermogelijkheden (11,0% versus 3,1%), een ernstig leerdeficit (2,7% versus 0,5%) en een acuut werk-privé-conflict (7,2% versus 4,2%). Werkstressklachten komen dan weer frequenter voor bij leerkrachten dan bij het omkaderend personeel (43,3% versus 34,0%). Voor burn-outsymptomen en problemen met de werk-privé-combinatie verschillen de knelpuntcores voor beide deelgroepen niet significant van elkaar.

Een blik op de risico-indicatoren leert ons dat ook de kenmerken van de arbeidssituaties van beide groepen vaak uiteenlopen. 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%). De kengetallen voor beide deelgroepen voor (zeer) hoge werkdruk, emotionele belastend werk of emotionele overbelasting, een acuut gebrek aan autonomie, onvoldoende ondersteuning vanuit de directe leiding en een zeer hoge fysieke belasting verschillen niet significant van elkaar.

5 Aanvullende informatie over de arbeidssituatie van werknemers in de onderwijssector

In de werkbaarheidsenquêtes wordt - naast de besproken indicatoren - ook aanvullende informatie opgevraagd over de arbeidssituatie en werkbeleving. Bij de meting 2016 werden gegevens verzameld over opleidingsparticipatie, arbeidstijdregelingen, telewerk, pendeltijden, grensoverschrijdend gedrag, ziekteverzuim, verloopintentie en de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd. We brengen in dit hoofdstuk deze informatie voor de onderwijssector bijeen en vergelijken daarbij de sectorscores met de situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt.

5.1 Opleidingsparticipatie

In tabel 17 vinden we cijfergegevens over opleidingsparticipatie. Het aandeel werknemers uit de onderwijssector, dat in het afgelopen jaar deelnam aan een bijscholing of bedrijfstraining, bedraagt 78,6%. Deze participatiegraad ligt ruim boven het niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt, waar een percentage van 57,8% wordt opgetekend.

Tabel 17: Opleidingsparticipatie van werknemers in de onderwijssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2016

	onderwijs	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
deelname aan bijscholing of bedrijfstraining in het afgelopen jaar	78,6	57,8	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) tussen de meetgegevens voor de onderwijssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

5.2 Atypische werktijden

De informatie over het aandeel werknemers in specifieke arbeidstijdregelingen (deeltijds werk, onvoorspelbare werkroosters, nachtarbeid, overwerk, behandeling e-mails of telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren) wordt opgelijst in tabel 18.

In 2016 werkt 70,0% van de werknemers in de onderwijssector voltijds en 30,0% deeltijds (met 21,4% 'grote' en 8,7% 'kleine' deeltijdse contracten). Het aandeel deeltijders verschilt niet (significant) van de situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt.

Van de werknemers in de onderwijssector wordt 44,5% sporadisch en 18,7% systematisch met wijzigingen in het uurrooster geconfronteerd. Het aandeel werknemers in de sector dat met onvoorspelbare werkroosters te maken krijgt ligt hoger dan op de ruimere arbeidsmarkt, waar percentages van 35,7% en 16,1% worden opgetekend.

Tabel 18: Arbeidstijdregimes van werknemers uit de onderwijssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2016

	onderwijs	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
verdeling voltijders - deeltijders			
voltijders	70,0	69,3	ns
deeltijders ≥ 60%	21,4	22,1	
deeltijders < 60%	8,7	8,6	
roosterwijzigingen			
geen	36,8	48,2	s
sporadisch	44,5	35,7	
frequent	18,7	16,1	
nachtarbeid			
geen nachtwerk	89,1	86,5	s
1-2 nachtprestaties/maand	4,8	4,8	
3-10 nachtprestaties/maand	5,2	6,9	
>10 nachtprestaties/maand	0,9	1,8	
overwerk			
geen/sporadisch overwerk	38,6	58,7	s
frequent overwerk met recuperatie	5,5	18,0	
frequent overwerk zonder recuperatie	56,0	23,3	
behandeling e-mails buiten de werkuren			
neen	5,4	45,4	s
sporadisch	14,1	24,0	
regelmatig	80,5	30,6	
telefonische bereikbaarheid buiten de werkuren			
neen	9,3	25,4	s
sporadisch	31,8	33,0	
regelmatig	58,9	41,6	
effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voltijders (aantal uren per week)			
	40,8	41,5	s

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 of ANOVA-F; $p \leq 0,05$) tussen de meetgegevens voor de onderwijssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

In de onderwijs doet 10,9% van de werknemers op regelmatige basis nachtwerk (dit zijn prestaties tussen 23u00 en 5u00). 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. Jobs met nachtprestaties komen in de onderwijssector (significant) minder frequent voor dan op de (rest van de) Vlaamse arbeidsmarkt.

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 significant meer voor in de sector in vergelijking met de Vlaamse arbeidsmarkt (waar respectieve percentages van 41,3% en 23,3% worden opgetekend).

Het aandeel werknemers in de onderwijssector dat buiten de werkuren thuis regelmatig e-mails behandelt ligt met 80,5% beduidend hoger dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (30,6%). Het aandeel van de werknemers in de sector, die regelmatig buiten de werkuren telefonisch bereikbaar (moeten) zijn, ligt met 58,9% significant hoger dan het overeenstemmende arbeidsmarktpercentage (41,6%).

De gemiddelde effectieve arbeidsduur van voltijdse werknemers in de onderwijssector ligt met 40,8 uur per week bijna één uur onder het arbeidsmarktgemiddelde.

5.3 Telewerken

Tabel 19 bevat informatie over de verspreiding van telethuiswerk in de onderwijssector in 2016 en vergelijkt deze gegevens met de andere bedrijfstakken en de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 19: Aandeel telethuiswerkers in de onderwijssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2016

	onderwijs	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
geen telethuiswerk	80,2	82,1	
sporadisch telethuiswerk (< 1 dag/week)	7,6	9,0	s
systematisch telethuiswerk (≥ 1 dag/week)	12,3	8,9	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) tussen de meetgegevens voor de onderwijssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

De telethuiswerkformule is in de onderwijssector (met 12,3% systematische telethuiswerkers) breder ingeburgerd dan op de ruimere arbeidsmarkt (8,9% systematische telethuiswerkers).

5.4 Woon-werk-verkeer en pendeltijden

Vier op de tien (41,6%) van de werknemers in de onderwijssector is dagelijks minder dan een half uur op weg 'van en naar het werk', ruim een vierde (28,3%) besteedt tussen een half uur en een uur aan het woon-werk-verkeer, bij ruim een vijfde (21,6%) ligt de dagelijkse pendeltijd tussen een uur en twee uur en 8,5% is dagelijks twee uur of langer onderweg.

Tabel 20: Dagelijkse pendeltijd van werknemers in de onderwijssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2016

	onderwijs	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
minder dan een half uur	41,6	36,0	s
minstens een half uur maar minder dan een uur	28,3	29,7	
minstens een uur maar minder dan twee uur	21,6	23,8	
twee uur of meer	8,5	10,5	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) tussen de meetgegevens voor de onderwijssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

Tabel 20 leert ons dat pendeltijden van werknemers uit de sector significant afwijken van die van hun collega's uit andere bedrijfstakken: het aandeel werknemers met een dagelijkse verplaatsingstijd van minder dan half uur ligt in de onderwijssector met 41,6% significant hoger dan op de Vlaamse arbeidsmarkt (36,0%).

5.5 Grensoverschrijdend gedrag

Tabel 21 inventariseert de informatie uit de werkbaarheidsenquête 2016 over het voorkomen van verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag in de onderwijssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt: (verbale) intimidatie of bedreiging, ongewenst seksueel gedrag, (fysieke) agressie en pesten.

Het aandeel werknemers uit het onderwijs dat in het afgelopen jaar slachtoffer werd van intimidatie of bedreiging (16,2% sporadisch en 2,6% regelmatig) ligt significant hoger dan op de ruimere arbeidsmarkt (waar respectieve slachtofferpercentages van 13,5% en 2,5% worden opgetekend). Voor ongewenst seksueel gedrag liggen de sectorscores (1,3% is sporadisch en 0,1% regelmatig slachtoffer) lager dan op de rest van de arbeidsmarkt (met 2,3% en 0,2% als respectieve slachtofferscores).

Het aandeel onderwijsmedewerkers dat in het afgelopen jaar slachtoffer was van lichamelijk geweld (5,4% sporadisch en 0,7% regelmatig) of van pestgedrag (8,3% sporadisch en 1,8% regelmatig) verschilt niet (significant) van de situatie op de ruimere arbeidsmarkt.

Tabel 21: Aandeel werknemers slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag in de onderwijssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2016

	onderwijs	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
slachtoffer van lichamelijk geweld			
nooit	94,0	94,9	ns
sporadisch	5,4	4,4	
regelmatig	0,7	0,6	
slachtoffer van intimidatie of bedreiging			
nooit	81,2	84,1	s
sporadisch	16,2	13,5	
regelmatig	2,6	2,5	
slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag			
nooit	98,6	97,6	s
sporadisch	1,3	2,3	
regelmatig	0,1	0,2	
slachtoffer van pesten			
nooit	89,9	90,9	ns
sporadisch	8,3	7,6	
regelmatig	1,8	1,5	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) tussen de meetgegevens voor de onderwijssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

5.6 Indicatoren voor duurzame inzetbaarheid

Tabel 22 bevat een aantal indicatoren van duurzame inzetbaarheid voor 2016, met gegevens over (frequent en langdurig) ziekteverzuim, de verloopintentie en werkonzekerheid bij werknemers en hun inschatting van de haalbaarheid om (in de huidige job) door te werken tot de pensioenleeftijd.

Tabel 22: Gerapporteerd ziekteverzuim, verloopintentie, inschatting werkonzekerheid en haalbaarheid om door te werken tot het pensioen bij werknemers in de onderwijssector en op de Vlaamse arbeidsmarkt 2016

	onderwijs	Vlaamse arbeidsmarkt	verschil-toetsing
	%	%	
ziekteverzuim			
frequent ziekteverzuim (≥ 3 keer afwezig/in afgelopen jaar)	8,8	8,5	ns
langdurig ziekteverzuim (> 20 dagen afwezig/in afgelopen jaar)	8,8	9,6	ns
verloopintentie en werkonzekerheid			
regelmatig op zoek naar ander werk	7,7	10,3	s
kans op jobverlies groot	4,9	3,2	s
haalbaarheid pensioen			
doorwerken in huidige job tot pensioen haalbaar	50,0	57,1	s
doorwerken tot pensioen haalbaar, mits aangepast werk	46,3	37,4	
doorwerken tot pensioen niet haalbaar	3,7	5,5	

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor Werknemers 2016

Leeswijzer: De codering **s/ns** wijst er op dat bij toetsing een al dan niet significant verschil werd vastgesteld (Pearson χ^2 ; $p \leq 0,05$) tussen de meetgegevens voor de onderwijssector en (de rest van) de Vlaamse arbeidsmarkt.

Frequent en langdurig ziekteverzuim komen in de onderwijssector niet meer voor dan in andere bedrijfstakken. 8,8% van de onderwijsmedewerkers was in het afgelopen jaar drie keer of meer afwezig op het werk wegens ziekte of ongeval en (eveneens) 8,8% was in het afgelopen jaar meer dan 20 dagen afwezig wegens ziekte of ongeval.

Voor verloopintentie wijkt de indicator voor het onderwijs in gunstige zin af van de andere sectoren: bij 7,7% van de werknemers uit de onderwijssector registreren we een hoge verloopintentie (tegenover een arbeidsmarktgemiddelde van 10,3%). Met 4,9% van de werknemers, die de kans om in de nabije toekomst werkloos te worden hoog inschatten, scoort het onderwijs voor de indicator 'werkonzekerheid' dan weer minder gunstig dan het percentage van 3,2% dat op het niveau van de Vlaamse arbeidsmarkt wordt gemeten.

Gepeild naar de haalbaarheid om in de huidige job door te werken tot het pensioen, beoordeelt 50,0% van werknemers uit de onderwijssector daartoe in staat te zijn is, geeft 46,3% aan dat langer doorwerken enkel kan mits aangepast werk (lichter werk, deeltijds werk) en schat 3,7% dit in als een onhaalbare opdracht. Het aandeel werknemers in de sector dat vragende partij is voor aanpassingen aan de job om langer te kunnen doorwerken ligt significant hoger dan gemiddeld op de Vlaamse arbeidsmarkt (37,4%).

Referentielijst

Bourdeaud'hui, R., & Vanderhaeghe, S. (2014). *Sectorprofiel werkbaar werk in de onderwijssector 2004-2013*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/9543>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2016). *Methodologie Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/10915>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017a). *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 - werknemers*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid. Geraadpleegd op <http://www.serv.be/node/11126>

Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017b). *Wat maakt werk werkbaar voor werknemers? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007-2010-2013-2016*. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid.