

A close-up portrait of Professor Christophe Vanroelen, a man with dark, wavy hair and a slight smile, looking towards the camera. The background is a soft, out-of-focus green.

Professor Christophe Vanroelen over deconnectie

“Opleiding is minstens even belangrijk als strikte regels”

PAUL WILLEKENS & BIRTHE VAN DER VEKEN

Deconnectie is al even een heet hangijzer. Frankrijk kent sinds 2017 een wettelijk recht op deconnectie. In België ging de wetgever (nog) niet zo ver, al lanceerde hij in 2018 wel een ‘overleg over deconnectie en gebruik van digitale communicatiemiddelen’¹. In onderwijs willen de sociale partners met de nieuwste cao de eerste stappen zetten richting een beleid rond deconnectie. Hoog tijd dus om in gesprek te gaan met een expert ter zake: professor Christophe Vanroelen.

1. Dat luik staat in de wet betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie (B.S. 30 maart 2018). De verantwoordelijkheid ligt hier bij de sociale partners en de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk.

WIE IS PROFESSOR VANROELEN?

Professor Christophe Vanroelen is hoofddocent aan de vakgroep sociologie van de VUB. Hij doceert onder andere verschillende sociaal-economische vakken. Daarnaast onderzoekt hij de link tussen arbeid en gezondheid vanuit sociologisch perspectief. Hij bekijkt daarbij thema’s als digitalisering en flexibilisering van arbeid door tijds- en plaatsonafhankelijk werken. Ook deconnectie maakt deel uit van dat onderzoeksdomein.

Professor Vanroelen, in onderwijs-cao XII staat dat de sociale partners de gevolgen van het gebruik van digitale communicatiemiddelen op welzijn en preventie in kaart moeten brengen². We zijn intussen 2022. Hinkt het onderwijs niet achterop? Is de bepaling in de cao niet te vaag?

“We zien vaak dat cao’s compromissen zijn waarin een thema op een zachte manier wordt aangebracht. Als er geen draagvlak is voor harde besluiten, is onderzoeken en screenen vaak de oplossing. Je zou kunnen zeggen dat het een zwakgebod is, zeker omdat onderwijspersoneel sinds jaar en dag tijds- en plaatsonafhankelijk werkt en deconnectie dus belangrijk is in de sector. Bij uitstek daar zou je bijgevolg verwachten dat de expertise aanwezig is om de nodige grenzen te trekken. Daartegenover staat dat nog maar weinig studies het effect van het nieuwe digitale werken op het welzijn van werknemers grondig gemeten hebben. Dat geldt al helemaal voor de welzinsimpact van een beleidsmaatregel als deconnectie. De komende jaren zal daarover heel wat verschijnen, maar nu is studiewerk nog nodig. In die zin is de vraag in de cao naar screening en evaluatie net actueel.”

U gaf eerder aan geen grote voorstander te zijn van een ‘recht op deconnectie’, maar u pleit er wel voor dat de sociale partners hun verantwoordelijkheid nemen. Hebt u er vertrouwen in dat dat snel tot goede resultaten zal leiden?

“Ik weet niet of ik geen voorstander ben van een ‘recht op deconnectie’, maar het is voor mij wel zonneklaar dat je daar niet over kan spreken zonder rekening te houden met de specifieke context van een sector. Als je goed wilt screenen en vervolgens goede maatregelen wilt nemen, is het cruciaal dat je daarbij oog hebt voor de manier waarop mensen in die organisaties werken. Het onderwijs kent bijvoorbeeld bepaalde tradities die je zeker moet meenemen. Verbeteren en lessen voorbereiden gebeuren al jaren thuis, waardoor de sector al lang op een flexibele manier omspringt met werktijd. Natuurlijk is de digitaliseringsgolf ook in onderwijs een nieuw gegeven, maar je moet er anders met het thema omgaan

“Ook voor niet-leidinggevenden geldt dat hun online handelingen verwachtingen creëren bij anderen.”

dan in sectoren waar thuiswerk niet bestond tot de coronapandemie de kop opstak.”

“Als we de Europese initiatieven rond dit thema onder de loep nemen, zien we dat de sociale partners rond de tafel brengen de standaard manier van werken is. Dat komt aan bod in een resolutie over het recht op deconnectie die het Europese Parlement begin 2021 stemde, maar ook in andere landen. Als je deconnectie niet wil herleiden tot een discussie tussen individuele werknemers en werkgevers, haak je het liefst vast aan sectoraal sociaal overleg. Het voordeel daarvan is dat je op dat niveau over heel wat kennis van het terrein beschikt. Daartegenover staat dat er tussen sectoren heel wat verschillen kunnen ontstaan. Waar het sociaal overleg goed uitgebouwd is en sterk staat, zal veel sneller vooruitgang geboekt worden dan waar dat niet het geval is. Dat is het nadeel als de wetgever de bal doorspeelt. Voor het onderwijs lijkt die manier van werken mij wel haalbaar, aangezien er een sterke traditie van sociaal overleg bestaat.”

Autonomie

Psychosociale aandoeningen zijn de ziektes van deze tijd. 42,84% van alle ziektedagen in het onderwijs zijn eraan gelinkt en dat cijfer steeg de afgelopen jaren onophoudelijk³. In welke mate kunnen goede afspraken rond deconnectie op dat vlak voor een kentering zorgen?

“We weten uit onderzoek dat drie dimensies van werktijden potentieel een negatieve invloed hebben op welzijn en gezondheid: de kwantiteit, de voorspelbaarheid en de planning van de werkuren over de dag (wie werkt wanneer de meeste mensen vrije tijd hebben, ervaart meer stress). Tegenover die drie aspecten staat autonomie als een soort ‘hulpbron’. Als je je werkuren deels zelf kan invullen of er inspraak in krijgt, kan dat de belasting van werktijden aftoppen. Tegelijk is

autonomie een gevaarlijk wapen om aan medewerkers te geven. Sommigen zijn te enthousiast of plichtbewust, waardoor ze dat niet kunnen aflijnen. Dan wordt autonomie ook een stressfactor. Deconnectie lijkt me in die zin een belangrijke preventiemaatregel. Dan heb ik het niet enkel over strikte regels, waarbij bijvoorbeeld mailboxes na een bepaald uur afgesloten worden. Opleiding rond tijds- en plaatsonafhankelijk werken is minstens even belangrijk.”

Sommigen benadrukken het zogenaamde keuzerecht van de werknemer. Die zou vrij zijn om ’s avonds of in het weekend een bericht niet te lezen of beantwoorden. COC stelt daartegenover dat een bericht van een leidinggevende na de werkuren niet vrijblijvend is. Hoe ziet u dat?

“Daar ben ik het helemaal mee eens. Als leidinggevende moet je de discipline hebben om dat niet te doen, tenzij in heel uitzonderlijke omstandigheden. Wanneer de coronamaatregelen plots wijzigen, kan ik me voorstellen dat directeurs niet anders kunnen dan hun personeel in het weekend informeren. Zoiets moet echter tot het minimum beperkt worden. Als je buiten de werkuren berichten ontvangt, kan je veel stress ervaren op een moment dat je net zou moeten recupereren. Mensen hebben inderdaad het recht om te werken wanneer ze willen, maar het gaat dan om zaken die ze alleen doen en dat is vaak offline. Vanaf het moment dat je online gaat, kom je in een interactieproces terecht. Ook voor niet-leidinggevenden geldt dat hun online handelingen verwachtingen creëren bij anderen.”

Toen leraren vroeger thuiswerkten, werden ze niet gestoord door leidinggevenden, collega’s, leerlingen of ouders. Door de hedendaagse leerplatforms is dat veranderd in een continue bereikbaarheid. Zijn de voor- en nadelen van die leerplatforms voldoende ingeschat?

“Leerplatformen zijn waarschijnlijk de meest efficiënte manier van werken,

>>

2. Deze passage staat in de cao onder het hoofdstuk ‘aanbevelingen over gebruik van digitale communicatiemiddelen’.

3. Rapport afwezigheden naar aanleiding van ziekte 2019 – Vlaams onderwijspersoneel (2020), Agentschap voor Onderwijsdiensten, p.33.

>> maar tot voor kort was er te weinig aandacht om on- en off-time duidelijk in te brengen in hun design en opzet. Stilaan zien we dat andere professionele communicatiekanalen, zoals e-mail- en vergadersoftware, technische hulpmiddelen implementeren om dat mogelijk te maken. Daar ligt volgens mij de sleutel. Dat moet wel gebeuren op een manier die haalbaar en wenselijk is. Stel dat een leraar op zondag een powerpoint wil voorbereiden, dan lijkt het mij niet goed dat hij tot maandagochtend moet wachten om die online te plaatsen. Wat wel kan, is dat leerlingen en collega's pas dan kunnen zien dat de presentatie op het leerplatform staat."

"Het is belangrijk dat teams overleggen over hoe je maatregelen rond deconnectie op een wenselijke manier kan invoeren. De werkcontext is daarbij opnieuw essentieel. In onderwijs moet je bijvoorbeeld afspraken maken over wanneer je vragen van leerlingen beantwoordt. Ook het gebruik van niet-officiële kanalen, zoals WhatsApp, moet aan bod komen. Werkteams moeten daar zelf keuzes in maken, al moeten sectorale en nationale richtlijnen het brede kader vastleggen."

"Binnen een instelling is het aan leidinggevendenden om de toon te zetten. Daarom moet je in de eerste plaats hen opleiden, want zij dragen een enorme verantwoordelijkheid. Ze moeten zich telkens afvragen of ze een bepaald bericht wel zouden sturen. Je kan niet verwachten dat zij die reflex zomaar hebben, daar moet educatie en informatie rond zijn. Daarnaast moeten ook niet-leidinggevendenden geschoold worden in het omgaan met digitale tools en hoe ze daarbij zichzelf en collega's kunnen beschermen."

Proefprojecten

U benadrukt terecht het belang van opleiding. Bestaat rond deconnectie al veel aanbod?

"De grote preventiediensten zijn daar zeker mee bezig en hebben een aanbod rond omgaan met digitale tools. Al weet

"Het is belangrijk dat teams overleggen over hoe je maatregelen rond deconnectie op een wenselijke manier kan invoeren."

ik niet hoe op maat gemaakt die opleidingen zijn. Als je met standaardpakketten werkt, bestaat het gevaar dat mensen uit een bepaalde werkomgeving er een bittere nasmaak aan overhouden, omdat het niets te maken had met hun manier van werken. De sociale partners kunnen een rol spelen in het op punt zetten van dat programma, aangezien zij via de Comités nauw samenwerken met de preventiediensten. Bovendien mogen die opleidingen niet enkel focussen op het wapenen van individuen. Het is in veel organisaties taboe, maar je moet ook arbeidsprocessen durven aanpakken, net als de organisatiecultuur."

Diensten voor preventie en bescherming op het werk die actief zijn rond dit thema, werken met een checklist waarmee men lokaal aan de slag kan. Zo iets bestaat voor zover wij weten niet voor het onderwijs en is gezien de enorme diversiteit aan onderwijsinstellingen ook niet vanzelfsprekend. Is zo'n checklist nuttig en hoe kan je er lokaal mee aan de slag?

"Als je iets probeert te standaardiseren, zal je altijd een marge van niet-toepasbaarheid hebben. Stel dat je peilt naar een tool die een bepaalde school niet gebruikt, dan zal dat bij de mensen die die checklist daar moeten invullen tot een zekere vorm van frustratie leiden. Hoe algemener je checklist, hoe groter de frustratie: een tool voor de hele arbeidsmarkt zal meer irritatie opwekken dan één specifiek voor onderwijs. Al kan je ook geen checklist volledig op maat maken, omdat je dan enkel informatie hebt over een specifieke school of klas. Preventiediensten zorgen dus het best voor checklists aangepast aan bijvoorbeeld de verschillende onderwijsniveaus."

Cao XII draagt de sociale partners op de gevolgen van de digitalisering op welzijn en preventie in kaart te brengen. De lokale Comités voor preventie en bescherming op het werk gaan nadien met dat rapport aan de slag binnen hun instelling. Welke aanbevelingen zou u zeker in dat rapport opnemen?

"In het rapport moet je het hele pakket aan communicatiemiddelen onder de loep nemen. Het gaat dan over officiële toepassingen, zoals mail en het leerplatform, maar ook over niet-officiële kanalen die toch gebruikt worden, zoals WhatsApp. Als je die laatste erbuiten laat, creëer je ontsnappingsroutes. Dan gebruiken mensen die tools om hun team na de uren te bereiken. Het gaat misschien meer nog over een 'gedragscode' dan om een opsomming van allerlei digitale tools."

"Daarnaast zou ik aanraden om in een eerste fase een aantal proefprojecten rond deconnectie in onderwijs op poten te zetten. De sociale partners hebben het meestal over tastbare arbeidsvoorwaarden, zoals lonen en verlof. Het onderwerp arbeidskwaliteit is minder tastbaar, maar wint aan belang binnen het sociaal overleg. Vakbonden en werkgevers hebben zich lang onwennig gevoeld om daarmee aan de slag te gaan in het sociaal overleg. De traditionele onderhandelingsmethodes zijn daarbij minder bruikbaar. Toch leren ze snel bij. Onder meer het gebruik van proeftuinen kan hen helpen om afspraken goed te onderbouwen."

"Daarnaast haalde ik al aan dat de juiste tools beschikbaar moeten zijn: zowel de technische hulpmiddelen als bewustmaking en vorming voor leidinggevendenden en medewerkers. Om dat alles te realiseren, moeten middelen vrijgemaakt worden. Het is naïef om te geloven dat je teams zomaar met die materie aan de slag kan laten gaan. Ze hebben daar tijd én professionele ondersteuning voor nodig. Als je dat niet voorziet, riskeer je dat de werkdruk en stress net verhoogt, omdat mensen bovenop hun gewone taken ook nog eens moeten werken rond welzijn."