

Hogere bevlogenheid houdt balans in evenwicht

De start van elk nieuw schooljaar neemt het lerarenberoep onder de loep. Lode Godderis, CEO van IDEWE (een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk) en professor Arbeidsgeneeskunde aan de KU Leuven, gaf een toelichting bij de resultaten van een onderzoek van IDEWE naar de mentale gezondheid van leraren. Dat onderzoek is de moeite waard om wat van naderbij te bekijken.

Volgens Lode Godderis heeft onze maatschappij vooral oog voor slecht nieuws. Studies over welzijn bij leraren en burn-outrisico's zijn vaak sectorgericht en zoomen in op bepaalde parameters die dat risico bij leraren verhogen. Er is volgens Lode Godderis een maatschappelijke tendens om verschillen te vergroten en te focussen op wat er misloopt, in plaats van te versterken wat er goed loopt. Ook in het publieke debat over het lerarentekort is dat het geval, stelt hij.

Wanneer je echter breder kijkt naar alle sectoren, inclusief het onderwijs, dan ziet Lode Godderis in de meest recente analyse van de RAPSİ-data¹ dat leraren op sommige parameters – die invloed kunnen hebben op de mentale gezondheid of de aantrekkelijkheid van het beroep – weliswaar slechter scoren dan werknemers in andere sectoren, maar op anderen net beter. Lode Godderis noemt het een balans in evenwicht.

Hogere scores

Leraren scoren hoog op jobtevredenheid en bevlogenheid, zo blijkt uit het onderzoek. Ze scoren zelfs hoger dan het gemiddelde over alle sectoren heen. Het risico op burn-out ligt in het onderwijs ook iets lager dan gemiddeld. Zowat 85 à 89 procent van de leraren heeft een hoge score voor jobtevredenheid, terwijl het algemene gemiddelde 81 procent is. Qua bevlogenheid is het verschil nog groter: 85 à 88 procent van de leerkrachten scoort hoog, tegenover een algemeen gemiddelde van 79 procent. Daarnaast zouden leraren ook goed op scoren op de mate van autonomie die ze ervaren (47 procent tegenover een algemeen gemiddelde van 34 procent), de mate waarin hun vaardigheden benut worden (72 à 76 procent tegenover 55 procent) of de leermogelijkheden die de job biedt (47 à 51 procent tegenover 36 procent).

COC vraagt zich af of we met die hogere gemiddelden tevreden mogen zijn. Veel leraren zijn inderdaad bevlogen en dat is een positieve eigenschap. Het leraarschap is eigenlijk een roeping. We erkennen en herkennen die eigenschap. Die score moet hoog gehouden worden, want bevlogenheid leidt tot engagement en dat heeft het onderwijs nodig. Een score van 47 procent op autonomie kunnen we daarentegen niet goed vinden, alleen maar omdat we hoger scoren dan gemiddeld. Onderwijs gedijt het best in vrijheid en de autonomie van de leraar om zijn vak uit te oefenen is een belangrijk goed. Hetzelfde geldt voor de te lage score op leermogelijkheden. Goed opgeleide leraren moeten namelijk als een volwaardig autonome professional kunnen functioneren en om de lat hoog te kunnen blijven leggen, moeten zij zich voortdurend kunnen professionaliseren. Ook al krijgen die leermogelijkheden in het onderzoek een 'deliberatiecijfer' van 47 à 51 procent, in een lerende organisatie kan dat veel beter.

Lagere scores

Op andere parameters die een invloed hebben op de mentale gezondheid scoren leraren opmerkelijk minder goed. Dat is bijvoorbeeld het geval voor uitputting: 45 à 47 procent van de leraren ervaart die als hoog tegenover het algemene gemiddelde van 41 procent. Ook op het vlak van de werkdruk (29 à 34 procent tegenover 29 procent), de bereikbaarheidsdruk (15 à 21 procent tegenover 11 procent) en de impact van werk op privé (24 à 25 procent tegenover 16 procent) doet de onderwijssector het gemiddeld minder goed, stelt IDEWE vast.

1. 2013-2023 / RAPSİ staat voor risicoanalyse psychosociale aspecten

Burn-out

Volgens IDEWE denkt men vaak dat het burn-outrisico in het onderwijs hoger ligt dan elders, maar dat blijkt niet het geval: beide zijden van de balans houden dat risico in evenwicht. Leraren scoren op burn-outrisico zelfs beter dan het algemene gemiddelde (23 à 27 procent tegenover 28 procent). Toch vindt COC dat we ons niet mogen laten geruststellen door die cijfers: het ziekteverzuim door burn-out stijgt in het onderwijs jaar na jaar.

Aantrekkelijker maken

Niet alleen welzijnsfactoren beïnvloeden de aantrekkelijkheid van een job in onderwijs, merkt IDEWE op. De preventiedienst verwijst bijvoorbeeld naar werkzekerheid, die vooral ontbreekt aan het begin van de loopbaan in het onderwijs. Daarom zou het volgens hen goed zijn om meteen te werken met contracten van onbepaalde duur, zoals in de privésector, in plaats van met vaste benoemingen waar lang op moet gewacht worden. Dat ziet COC anders. De vaste benoeming zorgt net voor die werkzekerheid en is al mogelijk na een goed jaar werken in onderwijs. Bovendien zorgt het statuut van tijdelijke aanstelling van doorlopende duur ook voor meer werkzekerheid doordat die personeelsleden voorrang hebben op personeelsleden die voor bepaalde duur aangesteld zijn. Die voorrang kan er al zijn na 290 dagen! Bovendien garandeert de vaste benoeming meer autonomie en laat dat nu net een welzijnsfactor zijn waarop de score gerust nog wat mag stijgen.

IDEWE ziet ook potentieel in het onderwijs voor mensen uit andere sectoren, zoals de zorg of de bouw. Die zijinstroom zou best heel laagdrempelig gemaakt worden en moeten we zoveel mogelijk faciliteren. Die mensen zouden meteen aan de slag moeten kunnen door hen een goede begeleiding, coaching en ondersteuning te bieden via een *individual outplacement and support system* in plaats van twee jaar bijkomende opleiding te vragen. Op die manier zou ook meteen een breder maatschappelijk probleem aangepakt worden. Het is merkwaardig dat een vraag naar bijkomende opleiding als irrelevant wordt beschouwd. Net daar ligt de grootste uitdaging voor de onderwijskwaliteit. Onderwijs is geen opvang voor andere sectoren. Alle geëngageerde personeelsleden zijn welkom op voorwaarde dat ze een passie hebben voor het beroep en dat ze de vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaamheden hebben. En als dat niet het geval is, dan moeten ze die mét opleiding (van desnoods twee jaar) ontwikkelen en versterken. Uiteindelijk is dat de beste garantie dat die zijinstromers ook effectief in het onderwijs aan de slag blijven en niet na enkele maanden teleurgesteld de school de rug toekeren, precies omdat ze te vlug en onvoorbereid voor de klas werden gezet.

De preventiedienst pleit tot slot ook nog voor minder administratieve taken en voor een reflectie over welke leerdoelen het best kunnen bereikt worden met welke - eventueel digitale- middelen. Het planlastverhaal is een klomp aan het onderwijsbeen, dat beaamt COC volmondig. En op haar vijfjaarlijks congres zal COC ernstig nadenken over het gebruik van digitale middelen. Wordt ongetwijfeld vervolgd.

KOEN VAN KERKHOVEN //
SECRETARIS-GENERAAL COC

Onderwijs gedijt het best in vrijheid en de autonomie van de leraar om zijn vak uit te oefenen is een belangrijk goed.

