

Werkbaarheidsmeting 2023

Sinds 2004 brengt de Stichting Innovatie & Arbeid van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) de werkbaarheid van de jobs in Vlaanderen in kaart via een grootschalige periodieke enquête. Met de meest recente meting in 2023 is de Vlaamse werkbaarheidsmonitor voor werknemers aan zijn zevende editie toe.

De Vlaamse sociale partners dragen volgens de SERV al vele jaren de boodschap uit dat de ambitie om meer mensen aan de slag te krijgen en langer (en gezond) inzetbaar te houden alleen maar kans op slagen heeft als dat ook haalbaar is voor de werknemers en de banen kwaliteitsvol genoeg zijn. Die doelstelling onderschrijft COC mee. Werkgevers moeten daarom resoluut inzetten op 'werkbaar werk'. Jobs moeten boeiend en motiverend kansen bieden op blijven/bijleren en genoeg ruimte laten voor gezin en privéleven. Je mag er niet van overspannen raken of ziek van worden.

Werkbaarheid

De SERV operationaliseert werkbaarheid aan de hand van vier indicatoren: werkstress (psychische vermoeidheid), motivatie (welbevinden in het werk, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en werk-privébalans. In de werkbaarheidsmonitor peilt hij ook naar een aantal kenmerken van de arbeids-situatie. Die kunnen de werkbaarheid bedreigen of bevorderen. Het rapport brengt zes jobkenmerken in kaart via zogenaamde risico-indicatoren: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie (afwisseling in het werk), autonomie (zelfstandigheid in het werk), ondersteuning door de directe leiding en (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden. Het is interessant om een blik te werpen op hoe het algemeen in Vlaanderen gesteld is en hoe onderwijs (in het onderzoek gebundeld met zorg) zich daartoe verhoudt.

Leermogelijkheden

Volgens het rapport beschikt 86,4 procent van de werknemers op de Vlaamse arbeidsmarkt vandaag over genoeg leermogelijkheden in de job. De meetresultaten van 2023 tonen een significante afname aan van problemen op het vlak van leeransen en competentieontwikkeling in vergelijking met de situatie in 2019. Het aandeel werknemers met onvoldoende leermogelijkheden neemt sinds de nulmeting in 2004 substantieel af (van 22,6 procent naar 13,6 procent). Ook onderwijs scoort goed op leermogelijkheden.

Motivatie

De werkbaarheidsmeting 2023 toont een significante verbetering aan op het gebied van motivatie in vergelijking met 2019: het aandeel gemotiveerde werknemers stijgt van 78,9 procent naar 81,2 procent en het aandeel werknemers met motivatieproblemen daalt van 21,1 procent naar 18,8 procent. Die positieve evolutie in de indicatorcijfers herstelt slechts gedeeltelijk de negatieve evolutie die in het vorige decennium werd waargenomen. Dezelfde tendens stelt het rapport vast in de onderwijssector.

Werk-privébalans

Het oranje licht voor de indicator werk-privébalans knippert ook. In de periode tussen 2004 en 2013 evolueerde de werk-privébalans licht positief (een daling van het aandeel werknemers met werk-privécombinatieproblemen van 11,8 procent in 2004 naar 10,8 procent in 2013), maar die trend zette zich niet verder. In 2023 klokt de indicator namelijk af op 12,9 procent. In die negatieve evolutie blijven onderwijs en zorg een belangrijk aandeel te hebben.

Werkstress

63,9 procent van de werknemers bevindt zich voor psychische vermoeidheid in een aanvaardbare situatie, maar 36,1 procent heeft af te rekenen met problematische werkstress. De prevalentie van werkstressklachten stabiliseert daarmee op het (hoge) niveau dat bij de werkbaarheidsbevraging in 2019 werd opgetekend, na de opeenvolgende (significante) toenames van het aandeel werknemers in een problematische situatie tegenover de metingen in 2016 (34,2 procent) en 2013 (29,3 procent). Het aandeel werknemers met werkstressklachten neemt dus sinds de nulmeting van 2004 substantieel toe. De zorg- en onderwijssector scoren slecht op die indicator: 44,8 procent toont werkstressklachten en 17,4 procent toont burn-outsymptomen. Zij scoren het slechts van alle sectoren in Vlaanderen.

Risicofactoren

De werkbaarheidsmonitor beoordeelt naast de mate waarin jobs werkbaar zijn ook een aantal achterliggende risicofactoren: werkdruk, emotionele belasting, taakvariatie (afwisseling in het werk), autonomie (zelfstandigheid in het werk), ondersteuning door de directe leiding en (belastende fysieke) arbeidsomstandigheden.

33,2 procent situeert zich in een problematische situatie met hoge werkdruk: dat aandeel ligt significant lager dan de in 2019 geregistreerde 37,6 procent. De actuele werkdrukcijfers blijven desondanks nog altijd (significant) ongunstiger dan in 2013 (29 procent) of bij de nulmeting in 2004 (31 procent). De onderwijssector is hier opnieuw de zwakste leerling van de klas: 34,6 procent ervaart een hoge werkdruk en 13,5 procent een zeer hoge werkdruk. Twintig jaar geleden (in 2004) was dat nog 27,8 procent en 9,1 procent.

Ook voor de andere 'belasting'-indicatoren merken we een gelijkaardige evolutie op. In 2023 ervaart 23,4 procent van de werknemers emotioneel belastend werk: dat cijfer ligt significant hoger dan in 2013 (20 procent) of bij de nulmeting 2004 (20,5 procent). Voor onderwijs ligt het emotioneel belastende werk tien procent hoger ten opzichte van het Vlaamse gemiddelde. 6,9 procent ervaart in onderwijs emotionele overbelasting (ten opzichte van 5,1 procent gemiddeld in de Vlaamse sectoren).

Op de andere (arbeidsorganisatie- en HR-gerelateerde) werkbaarheidsrisico's boeken we in de Vlaamse sectoren niet alleen op korte termijn, maar ook over de voorbije twintig jaar (in significante termen) gemiddeld vooruitgang. Het aandeel werknemers in een problematische situatie voor autonomie in het werk is afgenomen van 20,8 procent in 2004 over 18,5 procent in 2019 naar 17,0 procent in 2023. Merkwaardig is dat de sector onderwijs (als enige uitzondering) achteruitgang boekt. Daar waar in 2004 nog 85,5 procent voldoende autonomie ervoer, is dat cijfer in 2023 gedaald tot 78,6 procent. De groep binnen onderwijs die een gebrek aan autonomie ervaart, steeg voor diezelfde periode van 14,5 procent naar 21,4 procent. Het cijfer voor wie een acuut gebrek aan autonomie ervaart, evolueerde van 2,8 procent sinds 2004 naar 4,3 procent in 2023.

Het aandeel werknemers dat geconfronteerd wordt met onvoldoende ondersteuning door de directe leiding daalde van 16,1 procent in 2004 over 14,4 procent in 2019 naar 12,2 procent in 2023. Onderwijs volgde die positieve trend.

Onderwijs

Het is dus zeker niet allemaal kommer en kwel op het vlak van het psychosociaal welzijn van de werknemers in het onderwijs. Dat de leermogelijkheden en motivatie toenemen, is een positieve evolutie.

Maar er zijn ook zorgwekkende evoluties. De werk-privébalans oogt niet goed: meer dan veertig procent van de personeelsleden in onderwijs vertoont werkstressklachten en bij ruim zeventien procent resulteert dat in symptomen van burn-out. Die onrustwekkende evolutie zien we ook in het jaarlijkse ziekteverzuimrapport¹. Dat die cijfers sporen met de toegenomen werkdruk en in het bijzonder met de toegenomen emotionele belasting, verbaast ons allerminst. Er worden immers almaar meer maatschappelijke problemen in het mandje van het onderwijspersoneel gelegd. Dat personeel is opgeleid om goed les te geven, de kernopdracht van onderwijs, niet om allerlei maatschappelijke kwesties het hoofd te bieden.

Autonomie kan een goed tegengewicht zijn voor de ervaren werkdruk, maar die autonomie ligt almaar meer onder vuur door onder andere een te ver doorgedreven drang om te registreren en te verantwoorden. Ook de digitalisering kan een dreiging vormen. Als opgelegde digitale middelen leraren dwingen tot het hanteren van een bepaalde didactische lijn, dan komt dat de autonomie niet ten goede.

In tijden van een lerarentekort is het niet alleen belangrijk om ons af te vragen hoe we mensen warm kunnen maken om voor de klas te staan. We moeten ook durven stilstaan bij de redenen waarom mensen ziek worden of het onderwijs verlaten. Er is nog flink wat werk aan de winkel op het vlak van de werkbaarheid in onderwijs en het welzijn van zijn personeelsleden. COC zal niet nalaten om dat onder de aandacht van de volgende Vlaamse regering te brengen.

KOEN VAN KERKHOVEN //
SECRETARIS-GENERAAL COC

Er worden almaar meer maatschappelijke problemen in het mandje van het onderwijspersoneel gelegd. Dat personeel is opgeleid om goed les te geven, de kernopdracht van onderwijs, niet om allerlei maatschappelijke kwesties het hoofd te bieden.

1. Rapport afwezigheden naar aanleiding van ziekte 2021, Vlaams onderwijspersoneel, Brussel, 2023, p. 28 - 31

