



Aandacht voor psychologische gezondheid, een doeltreffend vervangingsbeleid, ondersteuning bij werkhervatting na ziekte en een preventief beleid zijn essentieel.

TEKST
Lies Van Rompaey

FOTO'S
Anton Vierietin

Cijfers ziekteverzuim 2023 versus 2019

In hetzelfde bedje ziek

Begin januari ontvingen we naar jaarlijkse traditie het rapport over het ziekteverzuim in onderwijs met cijfers voor 2023. Zoals altijd is dit rapport een echte realitycheck, zeker als je de evolutie van die cijfers op langere termijn bekijkt en ze combineert met het werkbaarheidsrapport. De cijfers van 2023 vergelijken we best met die van 2019, het jaar voor corona. Dat jaar werd het hoogste ziekteverzuimpercentage gemeten in vijf jaar tijd. In 2023 blijven we op die piek zitten. Geen geruststelling dus. Bovendien zijn er een aantal cijfers en evoluties die ons, en iedereen die met onderwijsbeleid bezig is, zorgen moeten baren.

Langdurig ziek

Een gemiddeld personeelslid in onderwijs is bijna 17 dagen per jaar afwezig. Dat was in 2019 ongeveer hetzelfde. De hoogste ziektepercentages vinden we in het basisonderwijs en vooral bij het directiepersoneel. Het ziekteverzuimpercentage stijgt ook met de leeftijd. Bijna vier op de tien personeelsleden zijn nooit ziek. Dat is mooi! Maar weet dat dat in 2015 nog zes op de tien was.

Opnieuw constateren we dat steeds meer mensen langdurig ziek blijven, meer dan 30 dagen dus. Die stijging zien we nu ook bij collega's die jonger zijn dan 45 jaar. Een verontrustende evolutie. Vanaf 26 jaar duren meer dan de helft van de ziekteperiodes bij vrouwen minstens 31 dagen. In 2022 was dit vanaf 36 jaar. Voor mannen geldt dat meer dan de helft van de ziekteperiodes minstens 31 dagen duurt vanaf 36 jaar. In 2022 was dit vanaf 46 jaar. Het aantal mensen dat meer

dan 180 dagen afwezig is wegens ziekte stijgt ook met 25%. 70% van de afwezigheidsperiodes zijn te wijten aan lang ziekteverzuim.

Psychosociale aandoeningen blijven de grootste boosdoener, goed voor 40% van de ziektedagen. Het is ook opvallend dat schoolleiders het meest uitvallen omwille van psychosociale problemen. Dat heeft echt wel gevolgen voor het leiderschap in de scholen. We weten hoe bepalend schoolleiders zijn voor de kwaliteit van werken en leren in een school. Het is hoog tijd dat we gericht inzetten op een goede omkadering in basisonderwijs en op een gerichte steun voor directeurs.

Nood aan flexibel het werk hervatten

Het stijgend aantal personeelsleden dat gebruik maakt van het Verlof voor Verminderde >>

➤ Prestatie wegens ziekte (VVP) en van het Langdurig Verlof voor Verminderde Prestatie om medische redenen (LLVPMed) leert ons dat er meer nood is aan flexibele mogelijkheden om terug te beginnen werken. Daar zet het COV al langer op in.

Het aantal personeelsleden dat VVP gebruikt om na langdurige ziekte geleidelijk het werk terug op te nemen, stijgt met meer dan 56%, en vooral in het basisonderwijs. Dat heeft deels te maken met de uitbreiding van dit verlof naar vastbenoemde personeelsleden die geen recht meer hebben op bezoldigde ziektedagen. Het is goed dat dit verlofstelsel bestaat. Het is ook goed dat dankzij het sterk onderhandelen van de vakbonden, personeelsleden nu vanaf 20% weer aan het werk kunnen en niet direct halftijds moeten starten zoals vroeger het geval was. Meestal hervatten de collega's wel aan 50 à 74%.

Voor het eerst maken ook mannen, jonger dan 26 jaar, gebruik van VVP. Vrouwen jonger

dan 26 en mannen tussen 26 en 35 jaar nemen in vergelijking met vorig kalenderjaar drie keer zo vaak VVP op. Heel vaak gaat het dan om een herintrede na een langdurige afwezigheid om psychosociale redenen.

2215 personeelsleden in onderwijs maken gebruik van het Langdurig verlof voor verminderde prestatie om medische redenen (LVVPMed) en werken deeltijds, vooral omwille van psychosociale redenen of omwille van een aandoening aan het zenuwstelsel. Controleartsen bepalen of het verlof gegrond is of niet en al dan niet verlengd moet worden. Geregeld komen er bij het COV klachten over de houding van deze artsen en de manier waarop er met personeelsleden en hun dossier wordt omgesprongen. Onlangs nog kaartte het COV deze klachten aan bij Certimed, die deze controles coördineert. Het is immers super belangrijk dat personeelsleden, zelfs als hun aanvraag wordt afgewezen, na een controlebezoek het gevoel hebben dat ze respectvol en deskundig zijn

Het aantal personeelsleden dat zegt dat de balans tussen werk en privé zoek is, is hoger dan in andere sectoren: 20% tegenover 12,9%.



behandeld. Certimed heeft onze zorgen ernstig genomen en onmiddellijk zijn artsen aangeschreven. Een goede zaak!

Wat met de werkbaarheid?

Al sinds 2004 brengt de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen (de SERV) om de vier jaar de werkbaarheid van de jobs in Vlaanderen in kaart. Werkbaar werk, dat zijn volgens de werkbaarheidsmonitor "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". Na het algemene rapport van 2023¹, verscheen in 2024 het sectorrapport Onderwijs. Dat is belangrijk omdat het meer focust op de specifieke risicoprofielen en de voornaamste werkbaarheidsrisico's. Het is vooral de hoge werkdruk in onderwijs die leidt tot werkstressklachten bij 44,8% van de ondervraagden. Bij 17,4% van de personeelsleden zijn die klachten zo hoog dat ze al symptomen van burn-out vertonen. Het verklaart meteen de hoge ziektecijfers en het grote aandeel zieken om psychosociale redenen. 33,3% van de personeelsleden in onderwijs heeft emotioneel belastend werk. In 2019 was dat nog 40%. Goed nieuws dus, al blijft het cijfer over de lange termijn gezien wel stabiel en ligt het een pak hoger dan in de andere Vlaamse arbeidssectoren (23,4%). 6,9% zegt emotioneel overbelast te zijn. Ook dat blijft vrij stabiel sinds 2004 maar ligt wel boven het Vlaamse gemiddelde.

Balans werk-privé is vaak zoek

Een paar andere opvallende cijfers uit de werkbaarheidsmonitor voor onderwijs: 81,7% zegt dat ze regelmatig e-mails behandelen buiten de werkuren en 58,5% beantwoordt dan ook regelmatig telefoons. In andere sectoren is dat respectievelijk 36,2% en 39,3%. Er is nog werk aan de winkel als het om deconnectie gaat. Daarom ook is het aandeel personeelsleden dat zegt dat de balans tussen werk en privé zoek is hoger dan in andere sectoren: 20% in het onderwijs tegenover 12,9% gemiddeld op de Vlaamse arbeidsmarkt. Laten we dus komaf maken met de bewering dat een goede combinatie arbeid-gezin een van de troeven is van werken in

onderwijs! 10% van de bevroegden meldde zelfs nachtwerk. 61,6% doet structureel overwerk zonder inhaalrust of recuperatie. In de andere sectoren is dat gemiddeld 25,1%. Geen wonder dat meer personeelsleden in onderwijs deeltijds werken dan in andere sectoren (35,9% versus 32,1%). Het helpt hen om het werk werkbaar te houden.

In 2023 stelde 55% van de ondervraagden dat het doorwerken in de huidige job tot aan het pensioen een haalbare opdracht was. 41,1% was vragende partij voor aangepast werk (lichter of deeltijds) om langer te kunnen doorwerken. In andere sectoren is dat gemiddeld 32%.

Gelukkig is er ook goed nieuws. Werknemers in onderwijs blijven door de jaren heen even gemotiveerd. Slechts 12,2% signaleert problemen op dat vlak. Onderwijs heeft wel degelijk een aantal sterke troeven: niet meer dan 5% klaagt over routinematig werk, tegenover gemiddeld 20,7% in andere sectoren. 12,6% kampt met een gebrek aan autonomie. Een cijfer dat sinds 2004 (9,7%) wel is toegenomen maar nog steeds lager ligt dan gemiddeld (17%). Ook het aandeel werknemers in onderwijs dat zich onvoldoende gesteund voelt door de directe leiding daalt tot 11,7% en wijkt niet significant af van het Vlaamse gemiddelde. Dat was in 2004 nog wel het geval: 14,3% in onderwijs tegenover 16,1% Vlaanderen breed.

Een structurele aanpak is nodig

Je kan niet anders dan besluiten dat al deze cijfers aantonen hoe belangrijk het is om aandacht te besteden aan psychologische gezondheid, een doeltreffend vervangingsbeleid, ondersteuning bij werkherleving na ziekte en een preventief beleid gericht op het verminderen van de werkdruk. Rapport na rapport lezen we alarmerende cijfers over werken in onderwijs. Ondertussen blijven we kampen met een lerarentekort. De vraag om een structurele aanpak van de loopbanen in onderwijs is niet nieuw. Tijd om er ook echt werk van te maken.



1. Zie 'Werkbaar werk', Basis 8, 2023, blz. 15.

We roepen op tot actie

Elke afwezige leerkracht is een verlies dat vermeden kan worden met het juiste beleid. Samen roepen we op tot actie, voor een onderwijs waar elke leraar en directeur zich gehoord en ondersteund voelt.

Wat vraagt het COV?

- Stel welzijn centraal in het Vlaams én federaal onderwijsbeleid: meer steun voor mentale gezondheid; werkbaar werk en een aangepast loopbaanbeleid, met aandacht voor alle fasen van de loopbaan; degelijke loon- en arbeidsvoorwaarden en een leefbaar pensioen voor al het onderwijspersoneel.
- Zorg voor een concrete en haalbare aanpak van de re-integratie van langdurig zieken.
- Verlaag de werkdruk door minder administratieve ballast en gerichte hulp voor directeurs en leerkrachten om werkbaar werk te garanderen.
- Pak het lerarentekort structureel aan: investeer in een flexibele vervangingsstructuur en maak van het onderwijs een aantrekkelijke en duurzame sector.

Het COV werkt een stevig vormingsplan uit voor haar vakbondsafgevaardigden zodat in de toekomst in elke school de aandacht voor werkbaar werk een vanzelfsprekendheid kan worden.