



# Rapport

## Werkbaarheidsprofiel onderwijzend personeel 2004-2013

Brussel, maart 2015

Ria Bourdeaud'hui, Stephan Vanderhaeghe.

Dit rapport verstrekt informatie uit de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor voor werknemers en zelfstandige ondernemers. Bekijk alle resultaten op [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be)

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

# Inhoud

<b>Inleiding</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Evolutie werkbaar werk onderwijzend personeel 2004-2013</b> .....	<b>5</b>
1.1. Werkbaarheidsknelpunten onderwijzend personeel 2004-2013.....	5
1.2. Werkbaarheidsgraad onderwijzend personeel 2004-2013.....	7
1.3. Werkbaarheidsrisico's onderwijzend personeel 2004-2013.....	8
<b>2. Vergelijking werkbaar werk onderwijzend personeel – Vlaanderen, 2013</b> .....	<b>10</b>
2.1. Werkbaarheidsknelpunten, vergelijking onderwijzend personeel – Vlaanderen, 2013.....	10
2.2. Werkbaarheidsrisico's, vergelijking onderwijzend personeel – Vlaanderen, 2013.....	11
<b>3. Risicoprofiel voor het onderwijzend personeel 2013</b> .....	<b>12</b>
3.1. Risicoprofiel voor werkstress 2013 .....	12
3.2. Risicoprofiel voor motivatieproblemen 2013 .....	13
3.3. Risicoprofiel voor 'onvoldoende leermogelijkheden' 2013 .....	14
3.4. Risicoprofiel voor problematische werk-privé-balans 2013 .....	15
<b>4. Arbeidstijden, pendeltijden, werkloosheidsrisico, verloopintentie, haalbaarheid pensioen, ongewenst gedrag 2013</b> .....	<b>17</b>
4.1. Arbeidstijden .....	17
4.2. Werkloosheidsrisico en verloopintentie .....	18
4.3. Pendeltijden .....	18
4.4. Haalbaarheid pensioen .....	19
4.5. Ongewenst gedrag .....	20
<b>Besluit</b> .....	<b>21</b>
<b>Bijlage 1</b> .....	<b>22</b>

## Inleiding

In het Pact 2020 spraken de Vlaamse Regering en sociale partners af dat ze er niet enkel willen naar streven dat meer mensen op actieve leeftijd volwaardig werk hebben (werkzaamheidsgraad) maar ook dat ook de kwaliteit van het werk (werkbaarheidsgraad) verbetert. De doelstelling wordt als volgt geformuleerd: *“Zowel de werkbaarheid van werknemers als van zelfstandige ondernemers groeit jaarlijks gemiddeld met minstens 0,5 procentpunt. De werkbaarheidsgraad verhoogt voor werknemers daardoor tot minstens 60% in 2020 en komt voor zelfstandigen in 2020 zo dicht mogelijk bij 55%”*. Om de werkbaarheidsgraad cijfermatig in beeld te brengen ontwikkelde de Stichting Innovatie & Arbeid de ‘werkbaarheidsmonitor’. Driejaarlijks wordt met een schriftelijke enquête, bij een representatief staal van werknemers (eerste meting 2004) en zelfstandige ondernemers (eerste meting 2007), naar de werkbaarheid gepeild. De recentste meting dateert van het voorjaar 2013.

In deze nota brengen we in vier rubrieken de belangrijkste werkbaarheidsgegevens voor 2013 samen voor het onderwijzend personeel<sup>1</sup>:

- ▀ De evolutie van de werkbaarheidsgraad, de werkbaarheidsknelpunten en –risico’s tussen 2004 en 2013.
- ▀ De vergelijking van de werkbaarheidscijfers met het Vlaams gemiddelde voor 2013.<sup>2</sup>
- ▀ Het risicoprofiel voor werkstress, motivatieproblemen, onvoldoende leermogelijkheden en een problematische werk-privé-balans voor het onderwijzend personeel in 2013.
- ▀ In een vierde rubriek zijn voor 2013 een aantal gegevens opgenomen m.b.t. arbeidstijden, werkloosheidsrisico en verloopintentie, pendeltijden, haalbaarheid pensioen en ongewenst gedrag. De cijfers van het onderwijzend personeel worden vergeleken met het Vlaams gemiddelde.

In bijlage wordt de evolutie van de werkbaarheidsknelpunten- en risico’s in een overzichtelijk schema gesynthetiseerd.

---

<sup>1</sup> Het databestand van de werkbaarheidsmonitor bevat voor 2004 (gerealiseerde steekproef 12095) en 2013 (gerealiseerde steekproef 17214) respectievelijk 890 en 1436 onderwijskrachten. In 2004 werden (in tegenstelling met de bevraging 2013) zorg- en onderwijsfuncties niet van elkaar onderscheiden in de antwoordcategorieën. De onderwijsfuncties voor 2004 in deze analyse werden bekomen door de respondenten met een zorg/onderwijsfunctie te combineren met de sector onderwijs.

<sup>2</sup> Informatie over statistische toetsen in het rapport ‘Werkbaar werk bij werknemers naar beroepsgroep. Indicatoren voor kwaliteit van de arbeid 2004-2013’, (Bourdeaud’hui, R. & Vanderhaeghe, S. (2015). Brussel: SERV – Stichting Innovatie & Arbeid)

# 1. Evolutie werkbaar werk onderwijzend personeel 2004-2013

## 1.1. Werkbaarheidsknelpunten onderwijzend personeel 2004-2013

In de werkbaarheidsmonitor staan vier facetten van kwaliteit van de arbeid centraal (werkbaarheidsindicatoren): psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans:

**Psychische vermoeidheid:** de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren.

**Welbevinden in het werk:** de mate waarin men door de aard van de job op het werk betrokken is/blijft dan wel gedemotiveerd raakt.

**Leermogelijkheden:** de mate waarin men door formele opleiding en de dagdagelijkse ervaring op de werkplek zijn competenties op peil kan houden en verder ontwikkelen.

**Werk-privébalans:** de mate waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de thuissituatie.

Voor elk van de vier werkbaarheidsindicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. Bij een problematische situatie spreken we over een 'werkbaarheidsknelpunt'. Problematische en niet-problematische situaties worden als volgt benoemd:

	niet problematisch	problematisch
Psychische vermoeidheid	geen werkstress	werkstress
Welbevinden in het werk	geen motivatieproblemen	motivatieproblemen
Leermogelijkheden	voldoende leermogelijkheden	onvoldoende leermogelijkheden
Werk-privé-balans	haalbare werk-privé-combinatie	problemen werk-privé-combinatie

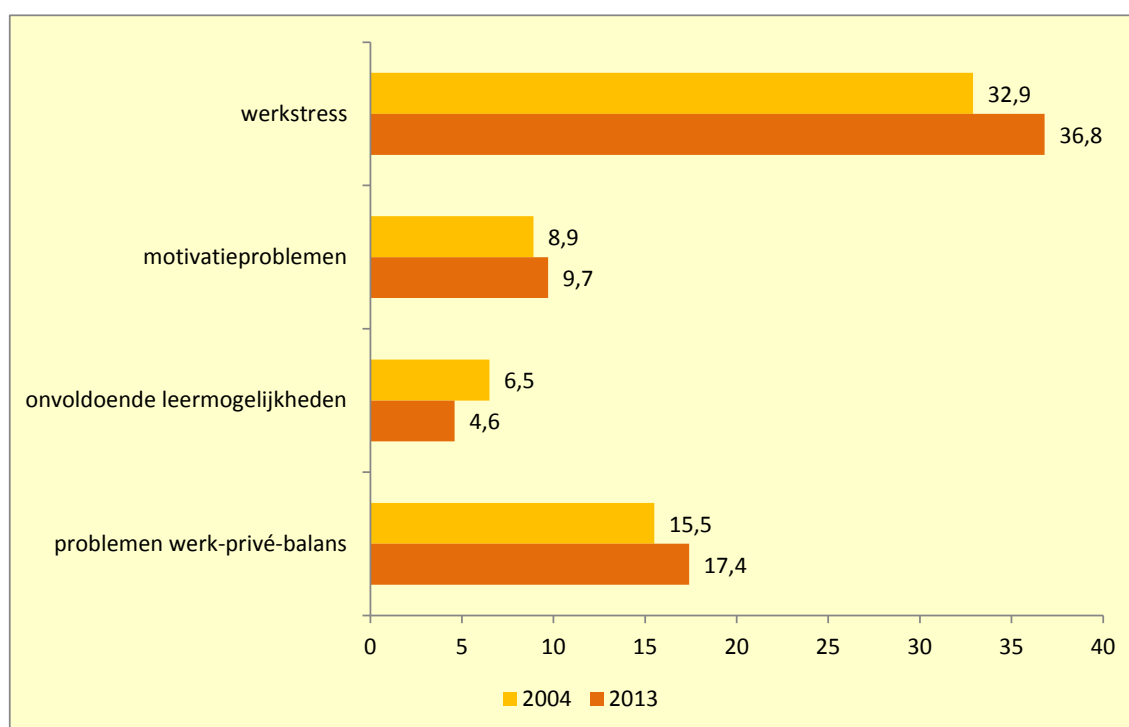
De onderstaande tabel geeft voor elk van de vier indicatoren de vergelijkende cijfers voor 2004-2013.

**Tabel1: werkbaarheidsindicatoren onderwijzend personeel 2004-2013 (% van werknemers)**

	niet problematisch		problematisch	
	2004	2013	2004	2013
psychische vermoeidheid	67,1	63,2	32,9	36,8
welbevinden in het werk	91,1	90,3	8,9	9,7
leermogelijkheden	93,5	95,4	6,5	4,6
werk-privé-balans	84,5	82,6	15,5	17,4

In de onderstaande grafiek tonen we voor elk van de vier werkbaarheidsindicatoren voor welk aandeel van de werknemersgroep de situatie problematisch is in 2013. We vergelijken deze cijfers met deze van 2004.

**Figuur 1: werkbaarheidsknelpunten onderwijzend personeel 2004-2013 (% van werknemers)**



Voor geen enkel werkbaarheidsknelpunt zijn er statistisch significante verschillen tussen 2004 en 2013.

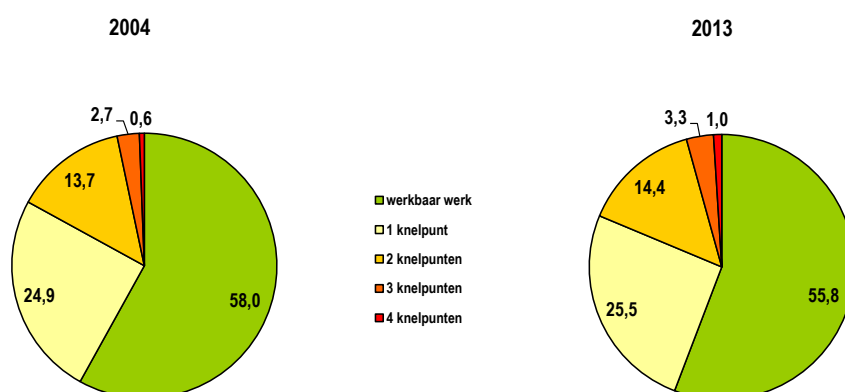
## 1.2. Werkbaarheidsgraad onderwijzend personeel 2004-2013

De werkbaarheidsgraad is als volgt gedefinieerd:

*Het aandeel van de werknemers met een job die niet-problematisch scoort voor psychische vermoeidheid, welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privé-balans.*

De werkbaarheidsgraad voor het onderwijzend personeel bedraagt 58% in 2004. In 2013 bedraagt de werkbaarheidsgraad 55,8%. Dat betekent dat iets meer dan de helft van het onderwijzend personeel een job heeft waaraan het kwaliteitslabel 'werkbaar werk' kan worden toegekend. De andere onderwijskrachten worden in hun job met één of meerdere knelpunten geconfronteerd.

**Figuur 2: procent van het onderwijzend personeel met werkbaar werk - met (één of meerdere) werkbaarheidsknelpunten, 2004-2013**



### 1.3. Werkbaarheidsrisico's onderwijzend personeel 2004-2013

Eens de omvang van de werkbaarheidsproblematiek in beeld is gebracht, komt uiteraard ook de vraag hoe werkbaarheidsproblemen ontstaan, wat een job werkbaar of onwerkbaar maakt. Het is immers pas door zicht te krijgen op de oorzaken van die problemen dat we ook kunnen weten waaraan gesleuteld moet worden om de werkbaarheid te verbeteren.

De Vlaamse werkbaarheidsmonitor peilt daarom ook naar de kernfactoren in de arbeidssituatie die de kwaliteit of werkbaarheid van jobs bedreigen of bevorderen. Het gaat om zes werkaspecten (risico-indicatoren) die we hieronder kort omschrijven:

**Werkdruk:** de mate van arbeidsbelasting vanuit kwantitatieve taakeisen zoals het werkvolume, het werktempo en tijdslimieten.

**Emotionele belasting:** de mate van arbeidsbelasting vanuit contactuele taakeisen (bv. contact met klanten, patiënten, medewerkers).

**Taakvariatie:** de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op de vaardigheden van de werknemer. Bij onvoldoende afwisseling spreken we over routinematig werk.

**Autonomie:** de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk – 'regelmogelijkheden'.

**Ondersteuning door de directe leiding:** de mate waarin werknemers door hun rechtstreekse chef adequaat gecoacht en sociaal gesteund worden.

**Arbeidsomstandigheden:** mate waarin werknemers blootgesteld worden aan fysieke inconvenianten in de werkomgeving en lichamelijke belasting.

Ook voor deze zes risico-indicatoren zijn grenzen bepaald die aangeven of de situatie al dan niet problematisch is. Bij een problematische situatie spreken we over een 'werkbaarheidsrisico'. Problematische en niet-problematische situaties worden als volgt benoemd:

	niet problematisch	problematisch
<b>Werkdruk</b>	geen hoge werkdruk	hoge werkdruk
<b>Emotionele belasting</b>	geen emotioneel belastend werk	emotioneel belastend werk
<b>Taakvariatie</b>	geen routinematig werk	routinematig werk
<b>Autonomie</b>	voldoende autonomie	onvoldoende autonomie
<b>Ondersteuning leiding</b>	voldoende steun directe leiding	onvoldoende steun directe leiding
<b>Arbeidsomstandigheden</b>	geen belastende arbeidsomstandigheden	belastende arbeidsomstandigheden



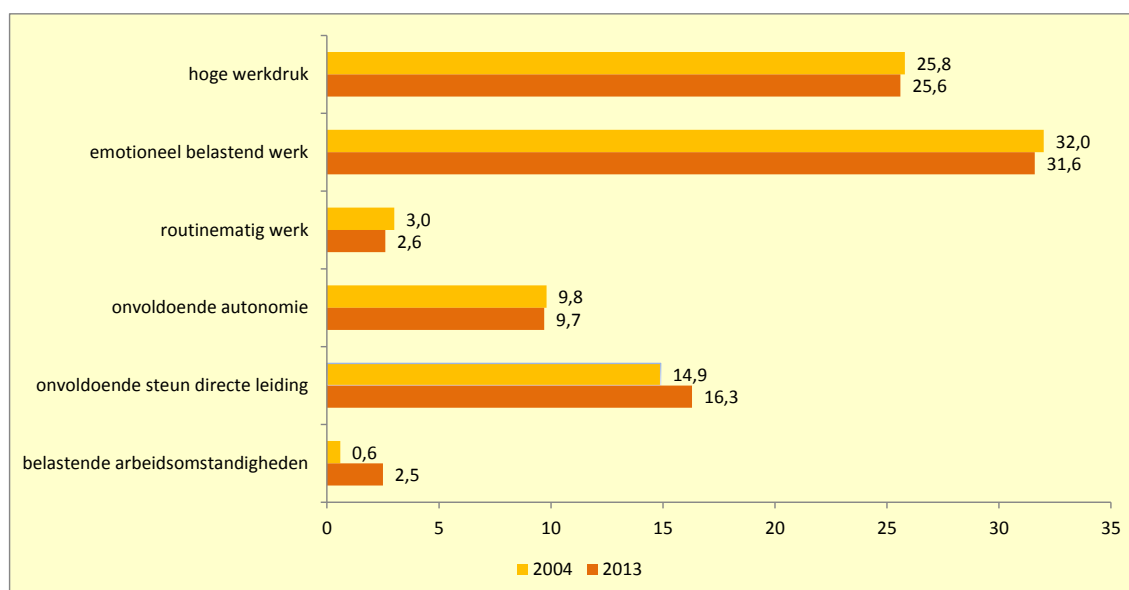
De onderstaande tabel geeft voor elk van de vier indicatoren de vergelijkende cijfers voor 2004-2013.

**Tabel 2: risico-indicatoren onderwijzend personeel 2004-2013 (% van werknemers)**

	niet problematisch		problematisch	
	2004	2013	2004	2013
<b>werkdruk</b>	74,2	74,4	25,8	25,6
<b>emotionele belasting</b>	68,0	68,4	32,0	31,6
<b>taakvariatie</b>	97,0	97,4	3,0	2,6
<b>autonomie</b>	90,2	90,3	9,8	9,7
<b>ondersteuning leiding</b>	85,1	83,7	14,9	16,3
<b>arbeidsomstandigheden</b>	99,4	97,5	0,6	2,5

In de onderstaande figuur tonen we voor elk van deze risico-indicatoren voor welk aandeel van het onderwijzend personeel de situatie in 2013 problematisch is. We vergelijken deze cijfers met deze van 2004.

**Figuur 3: werkbaarheidsrisico's onderwijzend personeel 2004-2013 (% van werknemers)**

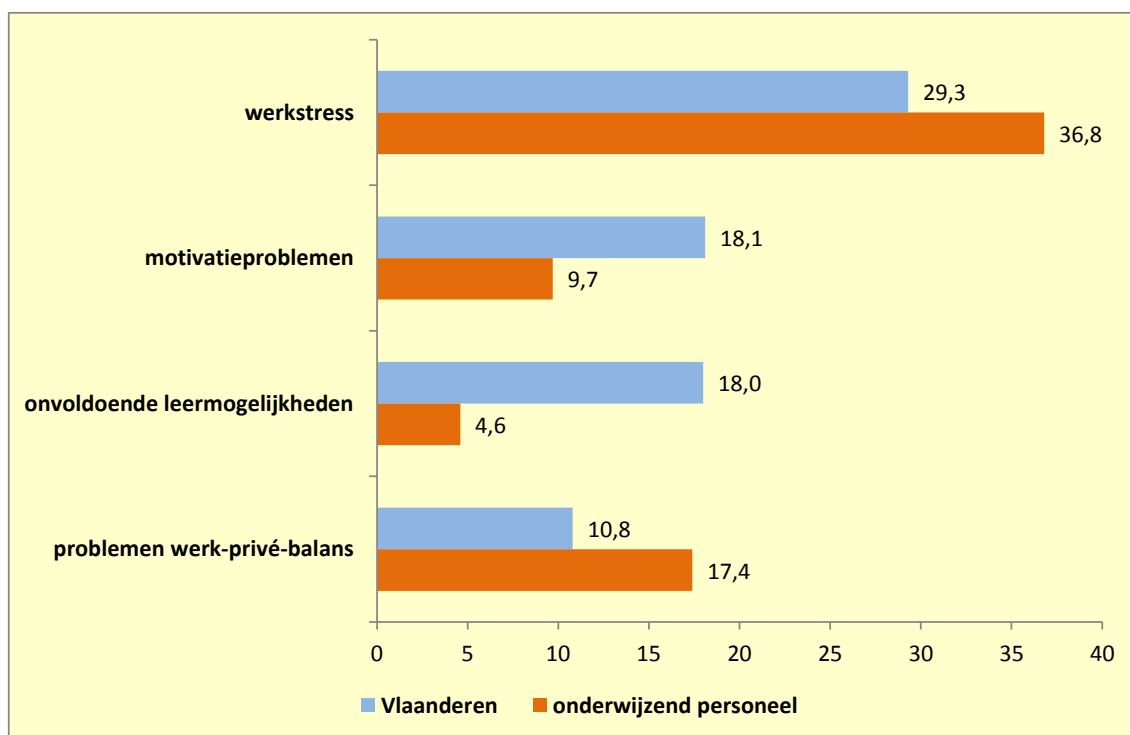


Het aandeel van het onderwijzend personeel dat geconfronteerd wordt met belastende arbeidsomstandigheden, is tussen 2004 en 2013 significant toegenomen van 0,6% tot 2,5%. Voor de andere werkbaarheidsrisico's zijn de verschillen statistisch niet significant.

## 2. Vergelijking werkbaar werk onderwijzend personeel – Vlaanderen, 2013

### 2.1. Werkbaarheidsknelpunten, vergelijking onderwijzend personeel – Vlaanderen, 2013

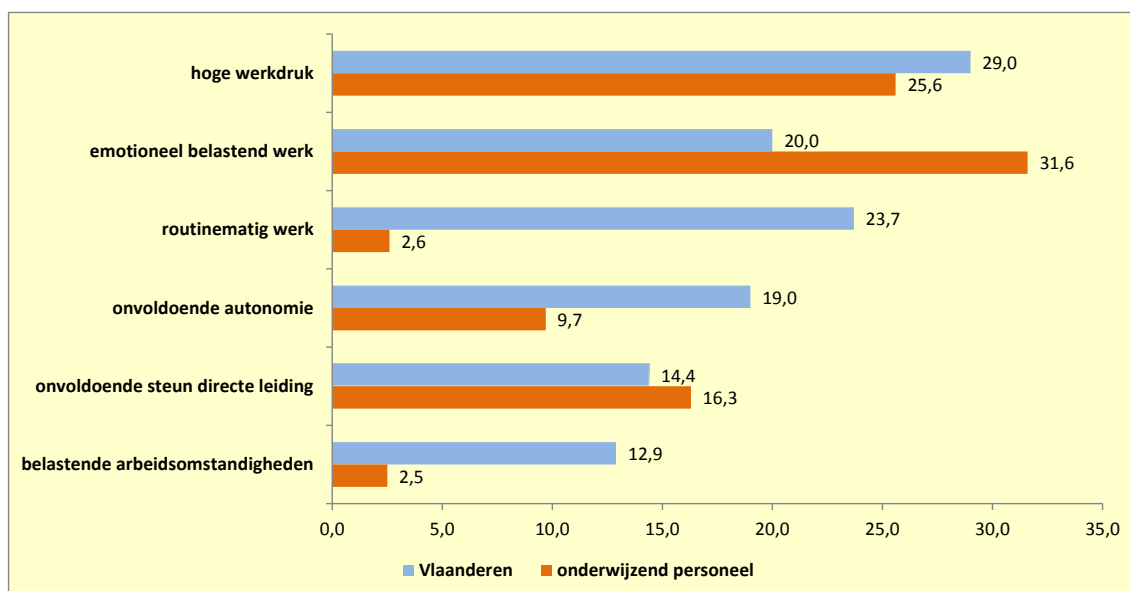
Figuur 5: werkbaarheidsknelpunten onderwijzend personeel –Vlaanderen, 2013 (% van werknemers)



In vergelijking met het Vlaams gemiddelde worden voor het onderwijzend personeel hogere cijfers opgetekend voor werkstress (36,8% versus 29,3%) en problemen met de werk-privé-balans (17,4% versus 10,8%). Voor motivatieproblemen (9,7% versus 18,1%) en onvoldoende leermogelijkheden (4,6% versus 18%) worden lagere cijfers genoteerd.

## 2.2. Werkbaarheidsrisico's, vergelijking onderwijzend personeel – Vlaanderen, 2013

Figuur 6: werkbaarheidsrisico's onderwijzend personeel – Vlaanderen, 2013 (% van werknemers)



Voor alle werkbaarheidsrisico's is er een significant verschil met het Vlaams gemiddelde. Voor 'emotioneel belastend werk' (31,6% versus 20%) en 'onvoldoende steun directe leiding' (16,3% versus 14,4%) liggen de cijfers hoger. Voor de andere risico's liggen de cijfers lager:

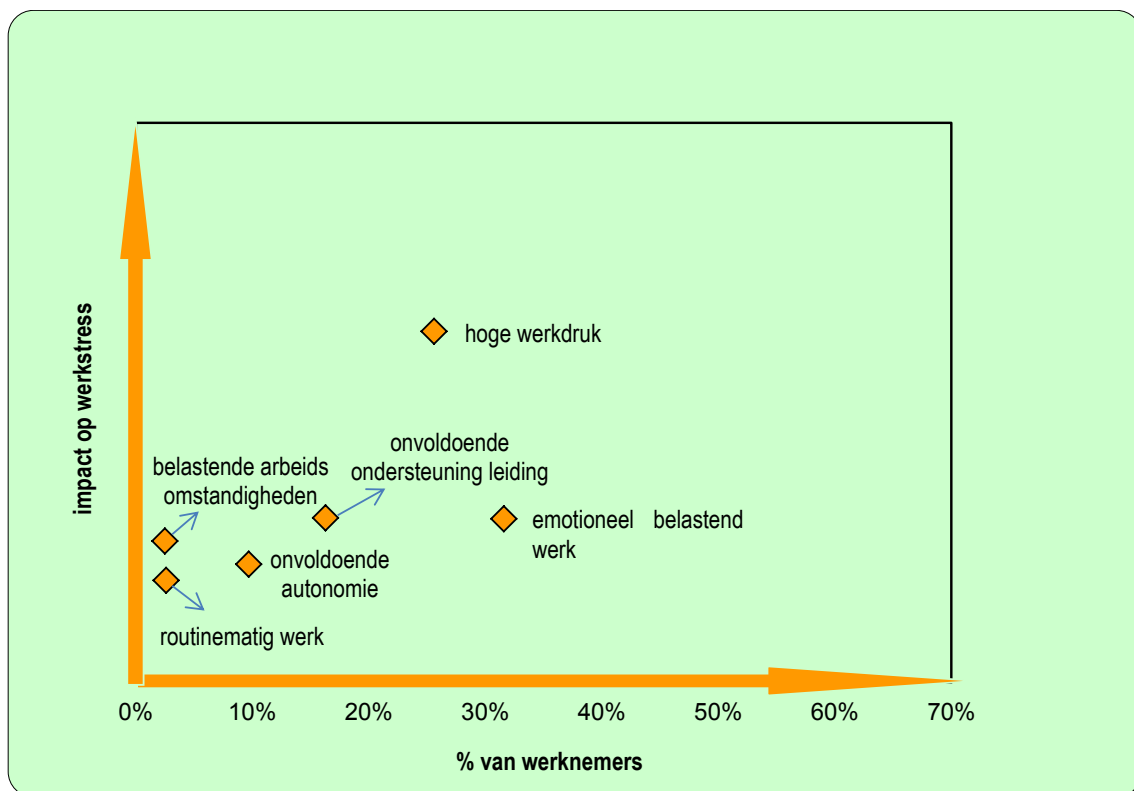
- Hoge werkdruk: 25,6% versus 29% gemiddeld
- Routinematig werk: 2,6% versus 23,7% gemiddeld
- Onvoldoende autonomie: 9,7% versus 19% gemiddeld
- Belastende arbeidsomstandigheden: 2,5% versus 12,9% gemiddeld

### 3. Risicoprofiel voor het onderwijzend personeel 2013

#### 3.1. Risicoprofiel voor werkstress 2013

Werkstress kan uiteraard allerlei oorzaken hebben. Vaak is het werk niet goed georganiseerd, verloopt communicatie niet vlot of ontstaan er problemen doordat leidinggevenden hun personeel niet goed aansturen. In de onderstaande grafiek wordt de 'ernstgraad' van zes werkstressrisico's in de arbeidssituatie geïllustreerd voor het onderwijzend personeel. Een risico is ernstiger naarmate er meer werknemers mee geconfronteerd worden én er een grotere kans is dat werknemers door dit risico werkstress-problemen krijgen.

**Figuur 7: werkstress en risico's in de arbeidssituatie (onderwijzend personeel) 2013**



Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor zes risicofactoren voor werkstress. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

1. percentage werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er meer onderwijzers met emotioneel belastend werk dan er onderwijzers zijn met onvoldoende autonomie.
2. impact van risicofactor. Zo ligt het werkstressrisico hoger bij hoge werkdruk dan bij routinewerk.

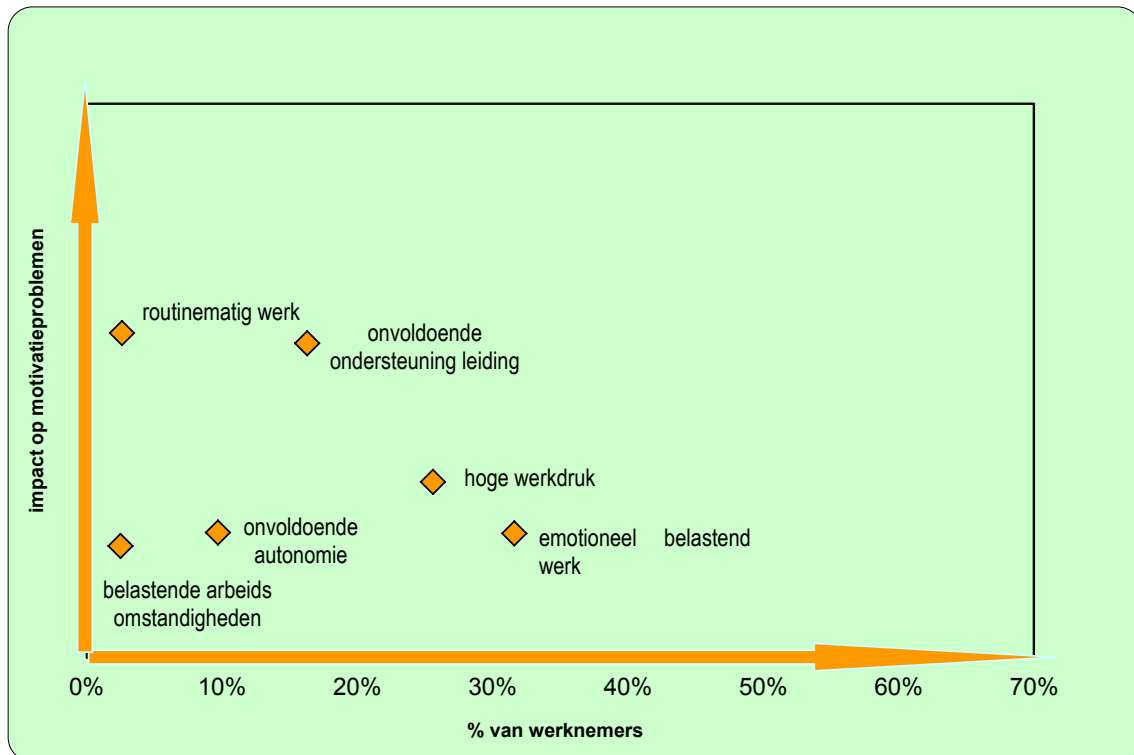
Hoge werkdruk is duidelijk de meest ernstige risicofactor voor werkstress. Hoge werkdruk komt niet alleen vaak voor, maar verhoogt ook aanzienlijk de kans op werkstress. 25,6% van het onderwijzend personeel werkt onder hoge werkdruk. Ook de emotionele belasting is een belangrijke risicofactor waar bijna 1 op 3 (31,6%) mee geconfronteerd

wordt. Gebrek aan een ondersteuning door de leiding manifesteert zich ook als een belangrijk risico maar is in het profiel minder kritisch omdat een kleinere groep hiermee geconfronteerd wordt.

### **3.2. Risicoprofiel voor motivatieproblemen 2013**

Routinematig werk en een gebrekkige ondersteuning door de directe leiding halen het motivatiepeil sterk naar beneden. Bij de het onderwijzend personeel heeft 2,6% routinematig werk en krijgt 16,3% onvoldoende steun van de directe leiding. Omwille van het groot aantal werknemers dat ermee kampt zijn ook de hoge werkdruk (25,6%) en de emotionele belasting (31,6%) te vermelden risicofactoren. Gevarieerd werk en een voldoende ondersteuning door de directe leiding zijn noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde om werknemers te motiveren. Wanneer de arbeidsbelasting bepaalde grenzen overschrijdt, dan neemt het risico op motivatieproblemen ook toe.

**Figuur 8: motivatieproblemen en risico's in de arbeidssituatie (onderwijzend personeel) 2013**



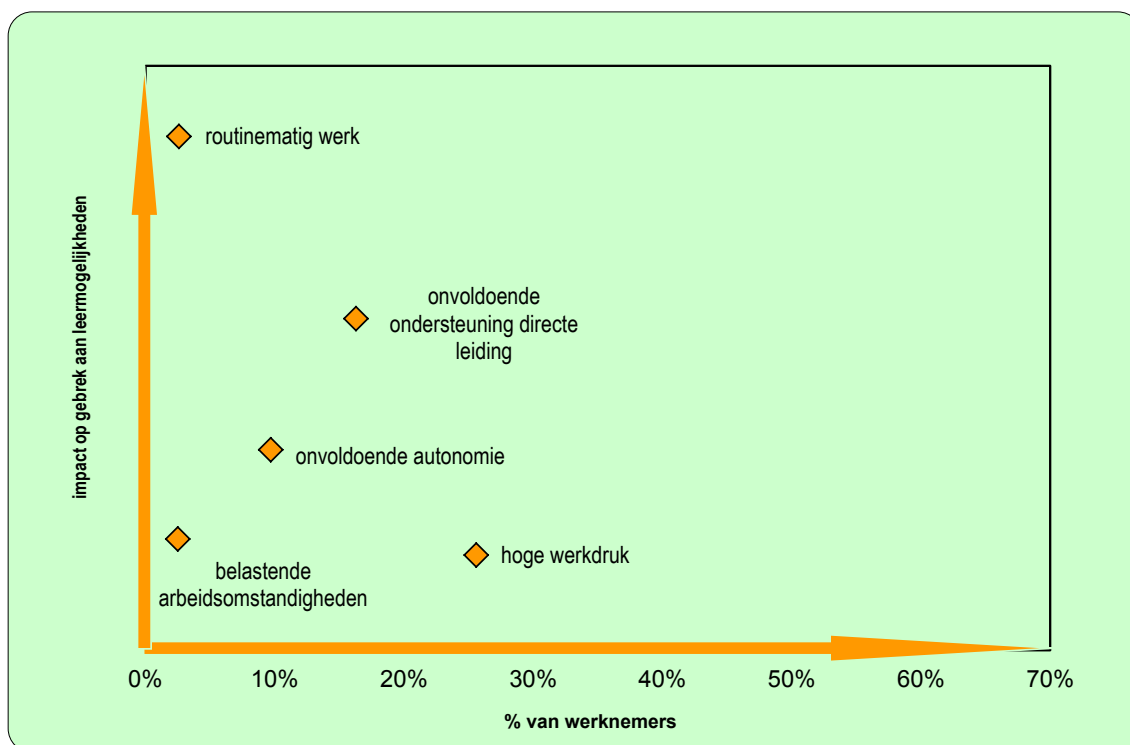
Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor zes risicofactoren voor motivatieproblemen. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

1. percentage werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er meer onderwijzers die onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding dan er onderwijzers zijn met een job die onvoldoende autonomie biedt.
2. impact van risicofactor. Zo ligt het risico op motivatieproblemen hoger bij routinewerk dan bij hoge werkdruk.

### 3.3. Risicoprofiel voor 'onvoldoende leermogelijkheden' 2013

Routinematig werk is een belangrijke risicofactor voor problemen op het vlak van leermogelijkheden. Slechts 2,6% van het onderwijzend personeel heeft een routinematige job. Ook het gebrek aan autonomie (9,7%) en ondersteuning van de directe leiding (16,3%) zijn belangrijke risicofactoren, maar zijn minder kritisch in het risicoprofiel omdat een beperktere groep hiermee geconfronteerd wordt.

**Figuur 9: onvoldoende leermogelijkheden en risico's in de arbeidssituatie (onderwijzend personeel) 2013**



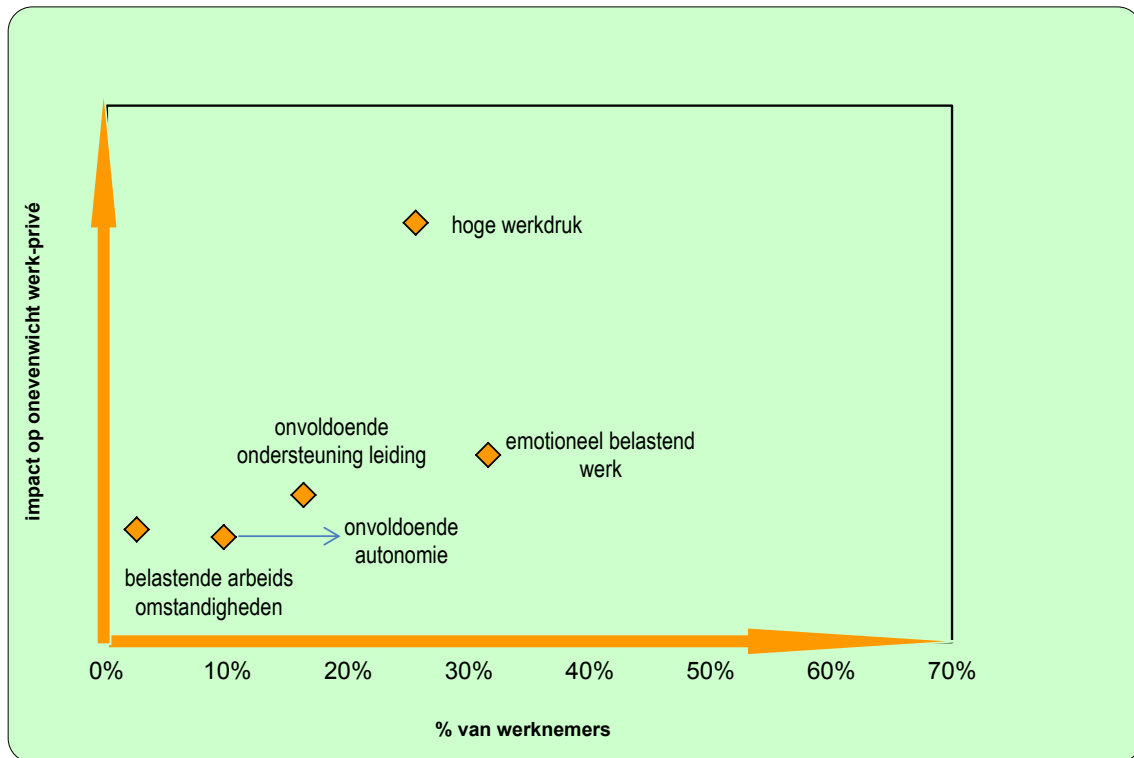
Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor vier risicofactoren voor onvoldoende leermogelijkheden. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

1. percentage van werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er meer onderwijzerskrachten die onvoldoende ondersteund worden door de directe leiding dan er onderwijzerskrachten zijn met routinematig werk.
2. impact van risicofactor. Zo ligt het risico op onvoldoende leermogelijkheden hoger bij routinematig werk dan bij onvoldoende autonomie.

### 3.4. Risicoprofiel voor problematische werk-privé-balans 2013

Als we het werk inhoudelijk evalueren dan blijkt werkdruk de belangrijkste risicofactor voor de werk-privé-balans. Deze risicofactor komt niet alleen vaak voor (25,6%), hij verhoogt ook aanzienlijk het risico op een onevenwicht in de werk-privé-balans. Ook de emotionele belasting is een belangrijke risicofactor waar bijna 1 op 3 (31,6%) mee geconfronteerd wordt.

**Figuur 10: problematische werk-privé-balans en risico's in de arbeidssituatie (onderwijzend personeel) 2013**



Leeswijzer: de figuur geeft de ernstgraad weer voor vijf risicofactoren voor problemen met de werk-privé-balans. Deze ernstgraad wordt door 2 elementen bepaald:

1. percentage van werknemers dat met een risicofactor te maken heeft. Zo zijn er meer onderwijzerskrachten met emotioneel belastend werk dan er onderwijzerskrachten zijn met een job die onvoldoende autonomie biedt.
2. impact van risicofactor. Zo ligt het risico op een onevenwichtige werk-privé-balans hoger bij een hoge werkdruk dan bij onvoldoende autonomie.



## 4. Arbeidstijden, pendeltijden, werkloosheidsrisico, verloopintentie, haalbaarheid pensioen, ongewenst gedrag 2013

### 4.1. Arbeidstijden

In de werkbaarheidsenquête wordt aan de werknemers gevraagd hoeveel uren ze gemiddeld per week werken voor hun job, hoeveel overuren ze gemiddeld per week maken, hoe dikwijls ze overuren presteren (en in welke mate ze die kunnen recupereren) en hoeveel keren ze gemiddeld per maand 's nachts werken.

**Tabel 3: arbeidstijden van het onderwijzend personeel vergeleken met de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	onderwijzend personeel	Vlaanderen
<b>aantal werkuren per week</b>		
voltijds	40,3	41,6
deeltijds, minimum 60%	31,0	31,0
<b>aantal overuren per week</b>		
voltijds	5,8	4,1
deeltijds, minimum 60%	4,2	2,0
<b>overuren, recuperatie van overuren (% van werknemers)</b>		
frequent overuren zonder recuperatie	51,7	20,7
frequent overuren met recuperatie	3,6	15,7
nooit/soms overuren	44,6	63,6
<b>nachtwerk (% van werknemers)</b>		
geen nachtwerk	89,5	86,4
1-2 keer per maand	4,1	4,7
3-10 keer per maand	5,8	7,2
>10 keer per maand	0,6	1,6

Onderwijskrachten die voltijds aan de slag zijn presteren gemiddeld 40,3 uren per week, waarvan 5,8 overuren. Het gemiddelde voor voltijdse werknemers in Vlaanderen bedraagt respectievelijk 41,6 uren en 4,1 overuren. Van het onderwijzend personeel werkt 6,4% meer dan twee keer per maand 's nachts. Gemiddeld is dat in Vlaanderen 8,8%.

## 4.2. Werkloosheidsrisico en verloopintentie

In de werkbaarheidsenquête wordt aan de werknemers gevraagd hoe groot hun kans is om in de nabije toekomst werkloos te worden en hoe dikwijls ze in de afgelopen 12 maand overwogen om elders werk te zoeken.

**Tabel 4: werkloosheidsrisico en verloopintentie van het onderwijzend personeel vergeleken met de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	onderwijzend personeel	Vlaanderen
<b>werkonzekerheid</b> (% van werknemers)		
groot	2,9	3,8
niet groot, niet klein	7,8	16,4
klein	89,4	79,9
<b>verloopintentie</b> (% van werknemers)		
regelmatig	6,7	8,9
af en toe	22,7	28,4
nooit	70,5	62,7

2,9% van het onderwijzend personeel acht de kans groot om in de nabije toekomst werkloos te worden en 6,7% overwoog in de afgelopen 12 maand regelmatig om elders werk te zoeken. Het gemiddelde voor alle werknemers in Vlaanderen bedraagt respectievelijk 3,8% en 8,9%.

## 4.3. Pendeltijden

In de werkbaarheidsenquête wordt aan de werknemers gevraagd hoe lang ze normaal onderweg zijn van thuis naar het werk en terug (heen- en terugreis samen).

**Tabel 5: pendeltijd van het onderwijzend personeel vergeleken met de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	onderwijzend personeel	Vlaanderen
<b>pendeltijd</b> (% van werknemers)		
minder dan een half uur	39,8	37,1
minstens een half uur maar minder dan een uur	29,4	29,8
minstens een uur maar minder dan twee uur	22,2	23,0
twee uur of meer	8,6	10,1

69,2% van het onderwijzend personeel pendelt dagelijks minder dan een uur. Gemiddeld is dat voor 66,9% van de werknemers het geval.

## 4.4. Haalbaarheid pensioen

In de werkbaarheidsenquête wordt aan de werknemers gevraagd of ze denken in staat te zijn om hun huidige job voort te zetten tot hun pensioen. Bij een negatief antwoord wordt ook gevraagd of aangepast werk dit wel zou mogelijk maken.

**Tabel 6: haalbaarheid pensioen van het onderwijzend personeel vergeleken met de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	onderwijzend personeel	Vlaanderen
<b>haalbaarheid pensioen (% van werknemers)</b>		
ja	60,6	64,7
ja, mits aangepast werk	36,6	29,9
nee	2,8	5,4

60,6% van het onderwijzend personeel denkt (sowieso) in staat te zijn om hun huidige job voort te zetten tot hun pensioen; 36,6% denkt hiertoe enkel in staat te zijn indien het werk aangepast wordt. Voor alle werknemers in Vlaanderen is dat gemiddeld respectievelijk 64,7% en 29,9%.

## 4.5. Ongewenst gedrag

In de werkbaarheidsenquête wordt aan de werknemers gevraagd hoe dikwijls ze in de afgelopen 12 maanden op het werk slachtoffer waren van lichamelijk geweld, van ongewenst seksueel gedrag en van pestgedrag.

**Tabel 7: ongewenst gedrag bij het onderwijzend personeel vergeleken met de Vlaamse arbeidsmarkt, 2013**

	onderwijzend personeel	Vlaanderen
<b>lichamelijk geweld</b> (% van werknemers)		
nooit	92,9	95,4
sporadisch (soms)	6,4	4,1
regelmatig (vaak of altijd)	0,7	0,5
<b>ongewenst seksueel gedrag</b> (% van werknemers)		
nooit	98,5	97,8
sporadisch (soms)	1,5	2,0
regelmatig (vaak of altijd)	0,0	0,2
<b>pestgedrag</b> (% van werknemers)		
nooit	88,2	90,4
sporadisch (soms)	10,2	8,1
regelmatig (vaak of altijd)	1,7	1,5

Bij het onderwijzend personeel was 7,1% (sporadisch of regelmatig) het slachtoffer van lichamelijk geweld op het werk, 1,5% het slachtoffer van ongewenst seksueel gedrag en 11,9% het slachtoffer van pestgedrag op het werk. Het gemiddelde voor alle werknemers bedraagt respectievelijk 4,6%, 2,2% en 9,6%.

## Besluit

Werkbaar werk houdt in dat je door het werk gemotiveerd wordt en voldoende kansen krijgt om bij te leren. Het houdt ook in dat je er niet overspannen van wordt en dat er ruimte blijft voor het gezin, vrienden en hobby's. In 2004 heeft 58% van het onderwijzend personeel werkbaar werk, in 2013 is dat 55,8%. De anderen worden geconfronteerd met één of meerdere werkbaarheidsknelpunten: werkstress, motivatieproblemen, een gebrek aan leerkansen en/of problemen om werk en privé op elkaar af te stemmen. In vergelijking met het Vlaams gemiddelde worden voor het onderwijzend personeel hogere cijfers opgetekend voor werkstress (36,8% versus 29,3% gemiddeld) en problemen met de werk-privé-balans (17,4% versus 10,8% gemiddeld). Voor motivatieproblemen (9,7% versus 18,1% gemiddeld) en onvoldoende leermogelijkheden (4,6% versus 18% gemiddeld) worden lagere cijfers genoteerd.

Niet alle onderwijskrachten worden in dezelfde mate met problemen geconfronteerd. Vooral de concrete arbeidssituatie waarin men terecht komt blijkt bepalend voor de werkbaarheid van de job. In dat verband zijn er een aantal elementen die goed bewaakt moeten worden, vooral: de werkdruk, de emotionele belasting, de taakvariatie en autonomie in het werk, de ondersteuning door de directe leiding en de (fysieke) arbeidsomstandigheden. Risicofactoren waar meer dan een kwart van het onderwijzend personeel mee geconfronteerd wordt in de job, zijn de hoge werkdruk (25,6%) en de emotionele belasting (31,6%). Risicofactoren die we bij een kleiner aandeel aantreffen zijn: routinematig werk of gebrek aan taakvariatie (2,6%), onvoldoende autonomie (9,7%), onvoldoende steun van de directe leiding (16,3%) en (fysiek) belastende arbeidsomstandigheden (2,5%).

Meer informatie hierover in:

*Informatiedossier ['Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2013. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt evolutie 2004-2007-2010-2013'](#).*

*Rapport ['Werkbaar werk bij werknemers naar beroepsgroep. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid 2004-2013.'](#)*

*Informatiedossier ['Wat maakt werk werkbaar 2004-2007-2010-2013? Werknemers'. Onderzoek naar de determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007-2010-2013 voor werknemers.'](#)*

Alle informatie over de werkbaarheidsmonitor op [www.werkbaarwerk.be](http://www.werkbaarwerk.be)

*De Vlaamse werkbaarheidsmonitor is een initiatief van de Vlaamse sociale partners en werd ontwikkeld door de Stichting Innovatie & Arbeid met de financiële steun van het Europees Sociaal Fonds*

## Bijlage 1

