

# Samenvatting en mogelijke beleidspistes

## 1.1 De uittrede van de senior leerkracht onder de loep

Belgen treden vroeg uit de arbeidsmarkt en gaan jong op pensioen. Uit voorgaand onderzoek bleek dat leraars nog vroeger dan andere beroepsgroepen uit de arbeidsmarkt stappen. Hoewel er meerdere veronderstellingen bestaan over de motieven van stoppende leerkrachten, zijn nog maar weinig harde feiten bekend. Oudere leerkrachten vertonen immers heel wat 'symptomen' die vaak gerelateerd worden aan het verlaten van de arbeidsmarkt in het algemeen. Zo waren er indicaties dat senior leerkrachten een slechtere gezondheid hebben dan andere hoger opgeleiden. Tevens rapporteerden ze hogere stressscores en bleek hun arbeidstevredenheid te dalen met de leeftijd. Heel wat van deze aspecten zijn onderling sterk verweven. Maar het bleef onduidelijk wat de uittrede het meest in de hand werkte en wat de oorzaak vormt van de fysieke en mentale gezondheidsproblemen. Is het de hoge werkdruk (kwantitatieve aspecten van een job: hoeveelheid werk, beschikbare tijd, deadlines...) of de hoge emotionele belasting (kwalitatieve aspecten van een job: omgang met kinderen en jongvolwassenen, betrokkenheid bij werk...)? Dit onderzoek wenste daarom de oorzaken en motieven van het vroegtijdig verlaten van de arbeidsmarkt in kaart te brengen, alsook na te gaan wat de leerkrachten langer aan het werk zou kunnen houden.

De volgende onderzoeksvragen stonden hierbij centraal:

1. Wanneer wensen nog werkende leerkrachten te stoppen met werken? En wat beïnvloedt de wens om op een bepaalde leeftijd uit te treden?
2. Welke omstandigheden zorgen er voor dat leerkrachten stoppen met werken?  
Zijn er omstandigheden die maken dat sommige leerkrachten vroeger stoppen dan andere?

Hiervoor werden indicatoren die gerelateerd worden aan een vervroegde uittrede onderzocht:

3. Hoe ervaren leerkrachten hun vermogen om zich aan te passen aan een steeds veranderende context (nieuwe leerlingen, onderwijsvernieuwingen, administratie, bijscholing en nieuw cursusmateriaal...)?
4. Wat is de gezondheidstoestand van senior leerkrachten op zowel fysiek als mentaal vlak? Hoe evolueert deze over de leeftijd van 45 tot 65?
5. In welke mate ervaren senior leerkrachten stress, burn-out e.d. en hoe gaan zij hier mee om?
6. Welke verwachtingen hebben senior leerkrachten ten aanzien van hun job en ten aanzien van de toekomst in het algemeen?

De secundaire analyses berustten op een bevolkingsonderzoek naar het einde van de loopbaan uitgevoerd bij 5440 Belgische respondenten tussen 45 en 65 jaar oud, alsook op de gezondheidsenquêtes afgenomen bij ruim 23000 Belgische respondenten. Deze verkennende analyses gaven ons een eerste zicht op het uittredeproces en de fysieke en mentale gezondheid van leerkrachten. Op basis van het eindloopbaanonderzoek, dat in 2003 werd uitgevoerd, konden

we 264 gestopte en werkende leerkrachten vergelijken met 1135 werkende en gestopte hooggeschoolden. Op basis van de data uit de gezondheidsenquêtes van 1997, 2001 en 2004 brachten we verschillen in mentale en fysieke gezondheid in kaart. In deze dataset was het tevens mogelijk 443 leerkrachten, 163 mensen uit de sociale beroepen (meer bepaald de verplegende beroepen en de sociaal en maatschappelijke assistenten) en 1536 andere hooggeschoolden met elkaar te vergelijken.

De secundaire analyses op de eindeloopbaandatabank leren ons dat leerkrachten veel gelijkenissen vertonen met de andere hoger opgeleiden. Zowel werkende als reeds uitgetreden hoger opgeleiden hebben een heel positief beeld van het pensioen, maar leerkrachten staan nog positiever tegenover het pensioen dan de niet-leerkrachten. Het is dan ook niet zo verwonderlijk dat de gewenste pensioenleeftijd van de leerkrachten lager ligt dan die van de andere hoogopgeleiden. Leerkrachten willen niet alleen vroeger op pensioen maar treden ook effectief sneller uit dan andere hoogopgeleiden. Als we rekening houden met factoren die uit internationaal onderzoek naar voren komen als kenmerken die het uittredeproces kunnen beïnvloeden, dan blijven leerkrachten nog steeds vroeger uittreden dan andere hoger opgeleiden. Dit is al een indicatie dat er nog andere factoren meespelen waarvoor we niet konden controleren op basis van de eindeloopbaandatabank. Er werden in dat onderzoek immers geen specifiek aan leerkrachten gerelateerde arbeidsomstandigheden bevraagd zoals de interpersoonlijke relaties op het werk, tevredenheid met onderwijsaspecten en er was ook geen mogelijkheid te controleren voor het effect van TBS.

De secundaire analyses op de gezondheidsenquêtes verschaften ons een eerste kijk op de gezondheid van leerkrachten. Inzake gezondheid, vertonen ze een afwijkend profiel. In de beoordeling van hun gezondheid zijn ze negatiever dan andere hoogopgeleiden. Zij rapporteren bovendien meer dan andere hoger opgeleiden een slechtere gezondheid vanaf 45 jaar. Dit geldt vooral voor gezondheidsklachten van psychische aard zoals stressklachten en depressies. Daarnaast rapporteren zij vaker chronische aandoeningen en hardnekkige rugklachten. In vele opzichten gelijkt het lerarenberoep sterk op de sociale beroepen. Zij verschillen niet van de andere sociale beroepen op het vlak van de gezondheidsbeleving, depressies. Zowel leerkrachten als sociale beroepen verschillen wel van andere hoger opgeleiden. Dat bij tewerkstelling in de onderwijs- en sociale sector contact met de "klant" centraal staat en er meestal rechtopstaand werk moet worden geleverd, ligt allicht aan de basis van deze specifieke gezondheidsproblemen. Beide groepen lopen tevens een verhoogd risico het slachtoffer te worden van verbaal geweld, terwijl dat bij andere hooggeschoolden veel minder het geval is. Er kon echter één groot verschil tussen leerkrachten en de sociale beroepen worden opgetekend. Pensionering houdt bij leerkrachten een gedeeltelijke gezondheidsverbetering in, terwijl dat voor de sociale beroepen niet het geval is. Dit ligt wellicht aan de aard van de klachten: leerkrachten hebben relatief meer klachten van omkeerbare aard, zoals werkstress, terwijl de andere sociale beroepen veel vaker klachten hebben van onomkeerbare aard zoals chronische rugklachten.

De secundaire analyses verschaften de input voor een nieuwe enquête die ons moest toelaten meer diepgaande analyses uit te voeren over de mentale en fysieke gezondheid en de factoren die de gewenste en effectieve uittredeleeftijd beïnvloeden. Met de nieuwe survey kon uitvoerig worden

ingegaan op de invloed van specifieke werkomstandigheden van leerkrachten. Deze nieuwe bevraging steunt op een toevallige steekproef bij leerkrachten uit het Vlaams onderwijs die geboren zijn tussen 1945 en 1965 (en die bijgevolg tussen 45 en 65 jaar oud zijn in het onderzoeksjaar 2010). Deze leeftijdsafbakening leverde ons een groep mensen op, die ofwel nog aan het werk zijn maar het einde van hun carrière naderen, ofwel reeds gestopt zijn met werken door gebruikmaking van TBS, een verlofstelsel of het pensioen. De respondenten werden rechtstreeks op hun persoonlijk adres aangeschreven en hadden de mogelijkheid de vragenlijst online in te vullen of de papieren versie in te vullen. In totaal werd deze enquête verstuurd naar 5200 werkende en gestopte leerkrachten ouder dan 45 jaar. De respons was uitermate hoog: 62.1%. In totaal namen 3124 respondenten deel aan het onderzoek waarvan 1878 werkende en 1246 gestopte leerkrachten. We geven hieronder de voornaamste resultaten van dit onderzoek weer.

## 1.2 Senior leerkrachten, gelukkige en geëngageerde vrouwen

Op basis van het nieuwe onderzoek wordt de sociografie van de senior leerkracht geschetst in hoofdstuk 12. Een aantal vaststellingen uit voorgaand onderzoek en uit onze eigen secundaire analyses werden hier bevestigd. De leerkracht in Vlaanderen is vooral een vrouwelijke leerkracht die zich gelukkig en persoonlijk betrokken voelt bij haar werk. Leerkrachten vinden voldoening in hun werk en hebben positieve interpersoonlijke relaties met de mensen in de werkomgeving. Vooral de relaties met de leerlingen worden erg positief gewaardeerd door de senior leerkrachten. Hoewel ze in iets mindere mate positief worden gewaardeerd zijn ook de relaties met de ouders, collega's en directie belangrijk. In vergelijking met de andere onderwijsniveaus zijn de leerkrachten uit het secundair onderwijs het minst tevreden, voelen ze zich het minst persoonlijk betrokken tot hun werk en hebben ze de minst goede relaties met de directie, leerlingen en de ouders. We benadrukken hier dat zij over het algemeen nog steeds positief scoren en bijvoorbeeld een sterk positieve relatie hebben met de leerlingen of een sterk positieve arbeidstevredenheid vertonen. maar wel minder positief dan de leerkrachten uit de andere onderwijsniveaus. Daarnaast bleken de leerkrachten uit het kleuteronderwijs het meest tevreden te zijn, zich het meest persoonlijk betrokken te voelen bij hun werk en de beste relatie te hebben met de ouders in vergelijking met de andere onderwijsniveaus. De leerkrachten uit het CVO en DKO verschilden nergens significant van de andere groepen maar dit is grotendeels toe te schrijven aan het lage aantal respondenten in deze groep. Kijken we louter naar de percentages, dan blijkt deze groep leerkrachten in vergelijking met de andere groepen een atypische groep. Zij hebben van alle groepen de beste relatie met de leerlingen wat wellicht het gevolg is van het lesgeven aan voornamelijk gemotiveerde (volwassen) leerlingen.

Daarnaast hebben we bij de leerkrachten een (on)tevredenheidsbarometer afgenomen waarbij ze aan de hand van 21 aan de job gerelateerde items moesten beoordelen in welke mate ze tevreden of ontevreden over deze aspecten zijn. We hernemen kort de belangrijkste aspecten waar leerkrachten het meest tevreden en ontevreden over zijn. Het viel op dat leerkrachten over de

bevroegde aspecten voornamelijk tevreden zijn. Belangrijke bronnen van tevredenheid zijn de werkzekerheid en de vakantieregeling die door 95% positief wordt gewaardeerd. Daarna volgt de woon-werk reistijd, de uurregeling waarin gewerkt wordt en de relatie met de collega's. Hierover is ongeveer 78% van de leerkrachten tevreden. Ook over het loon is een grote meerderheid (71%) tevreden of zeer tevreden.

Daarnaast zijn er aspecten waarover ongeveer evenveel respondenten tevreden als ontevreden zijn. Zo is 30% van de leerkrachten ontevreden over de promotiemogelijkheden tegenover 33% die hier tevreden over is. Dit dient wel genuanceerd te worden aangezien het aantal respondenten hier slechts 1965 bedraagt. Dit komt omdat 947 respondenten de antwoordcategorie "niet van toepassing" hebben aangeduid. Dit illustreert hoe weinig promotiemogelijkheden er zijn binnen het onderwijs, een groot deel beschouwt promotiemogelijkheden immers zelfs als "niet van toepassing" op hun beroep. Over de ondersteuning die wordt ervaren bij onderwijsvernieuwingen is ongeveer 29% van de leerkrachten ontevreden tegenover 41% die noch tevreden, noch ontevreden is en 30% die hier tevreden over is. Daarnaast is 27% van de leerkrachten ontevreden over de ervaren ondersteuning door de directie tegenover 31% twijfelaars en 42% die tevreden is. Ondanks het zeer positieve verhaal zijn er toch een aantal werkaspecten waar leerkrachten ontevreden over zijn. Het werd duidelijk dat leerkrachten het meest ontevreden zijn over de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten. Liefst 61% van de leerkrachten is ontevreden over de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten zoals vergaderingen, administratie, beleidsondersteuning, enzovoort. Op nummer twee staan de vele veranderingen in het werk, de vele aanpassingen aan nieuwe situaties die worden vereist zoals nieuwe handboeken, nieuwe onderwijsmethodieken, nieuwe overlegstructuren, nieuwe beoordelingscriteria, enzovoort. Ongeveer 47% van de leerkrachten is hier ontevreden over tegenover slechts 20% die hier tevreden over is.

Het viel ook op dat betreffende aspecten van de fysieke en materiële werkomstandigheden vooral leerkrachten uit het kleuteronderwijs ontevreden zijn. Zij zijn het meest ontevreden over de klasgrootte en de fysieke werkomstandigheden.

Het spreekt voor zich dat de meeste aspecten waarover leerkrachten ontevreden zijn nauw met elkaar samenhangen. Zo brengen veranderingen in overlegstructuren of nieuwe beoordelingscriteria ook noodgedwongen extra niet-lesgebonden werk met zich mee. Dit kan nog meer als frustratie worden ervaren indien er onvoldoende ondersteuning is bij veranderingen. Het is duidelijk dat de aspecten waarover de respondenten ontevreden zijn, nauw samenhangen met het begrip "planlast".

## 1.3 Mentale en fysieke gezondheid van senior leerkrachten

Op basis van de nieuwe data hebben we getracht het ziektebeeld van de 45-65-jarige leerkrachten en ex-leerkrachten in kaart te brengen. Hierbij ging het zowel over mentale als fysieke aandoeningen. Dit is relevant indien we willen inschatten of leerkrachten op deze leeftijd nog wel langer aan de slag kunnen blijven zonder een (te) grote toename van gezondheidsklachten. Het is

duidelijk dat in het huidige klimaat, waarin voor de werkende bevolking in haar geheel gestreefd wordt naar een verhoging van de effectieve uittredeleeftijd en de wettelijke pensioenleeftijd, de TBS-58 onder druk zal komen te staan. Een element dat kan bijdragen tot een redelijke discussie is kennis van de gezondheidsgevolgen van dergelijke maatregelen voor leraars.

### 1.3.1 Survival of the happiest of het mentaal welbevinden

In de nieuwe survey van 45-65-jarige leerkrachten integreerden we gestandaardiseerde en gevalideerde meetinstrumenten voor algemene arbeidssatisfactie, stressklachten en *burn-out*. Hierdoor konden we -naast de beschrijving van deze schalen bij onze doelgroep- ook vergelijken met ander onderzoek. In de eerste plaats bleek heel duidelijk dat er een selectie-effect plaatsvindt op het einde van de loopbaan: leerkrachten met meer arbeidstevredenheid, minder stress en minder *burn-out*-verschijnselen, blijven langer aan de slag. De uittrede van de anderen heeft zelfs tot gevolg, dat er vanaf de leeftijd van ongeveer 58 jaar, een stijgend percentage mentaal gezonde leerkrachten overblijven in het beroep. De heel gezonde leerkrachten blijven aan tot na de leeftijd van 60 jaar, hetgeen we omschrijven als de *survival of the happiest*.

Zowel arbeidstevredenheid, stress als de drie dimensies van *burn-out* (emotionele uitputting, professioneel cynisme en bekwaamheidsgevoelens), worden in grote mate bepaald door relaties op het werk: relaties met de directie, relaties met collega's en relaties met leerlingen. Een goede mentale gezondheid wordt sterk bepaald door de mate waarin deze relaties als ondersteunend, stimulerend, waardierend, respectvol en conflictvrij worden ervaren. Het effect van de directeur wordt weliswaar sterk bemiddeld door de ervaring van de werkdruk (zie volgende alinea). De werkdruk die men als leerkracht ervaart, en de mate waarin men daar bijgevolg tevreden over is, zal in sommige gevallen als de verantwoordelijkheid van de directie worden beschouwd (Ballet, 2007). Hoe de contacten met de directie verlopen, zal rechtstreeks afhangen van hoe de werkdruk wordt beleefd.

Een andere verklaring voor een slecht mentaal welbevinden, wordt gevormd door de druk die het gevolg is van de ruimere schoolopdracht (d.w.z. taken die buiten de lesopdracht vallen zoals administratie, schooluitstappen, schoolfeesten,...) en de gepercipieerde hoge maatschappelijke verwachtingen. Leerkrachten die een hoge mate van niet-lesgebonden werkdruk ervaren, hebben een lagere arbeidssatisfactie en vertonen meer stress en *burn-out*.

In Nederland werden nagenoeg dezelfde bevindingen gedaan bij onderzoek naar de gezondheid van leerkrachten op het einde van hun loopbaan (Onderwijsraad, 2002). Oorzaken voor werkdruk en werkstress, vinden de onderzoekers in conflicten tussen mensen, veel en moeilijk werk, werk dat niet uitdaagt (door gebrek aan loopbaanperspectieven) en fysiek slechte arbeidsomstandigheden. Alleen de fysiek slechte arbeidsomstandigheden bleken in onze studie geen invloed te hebben op de mentale gezondheid van senior-leerkrachten.

Ook stelden we vast dat er enkele negatieve gevolgen verbonden zijn aan een slecht mentaal welbevinden. Leerkrachten met een lage arbeidstevredenheid en/of heel wat *burn-out*-gevoelens werken vaker deeltijds. Een lage arbeidssatisfactie en/of stress gaat overigens gepaard met negatieve houdingen ten aanzien van het werk zoals arbeidsmoeheid (d.i. het gegeven dat men zijn beroepsaspiraties inperkt, men zich vaker ziek meldt,...), de verwachting het werk na pensioen niet te zullen missen, een tolerante houding ten aanzien van het opnemen van ziektedagen en TBS en de overtuiging niet te kunnen doorwerken tot en met 65 jaar. Bovendien resulteren deze negatieve werkhoudingen in een hoger vakbondslidmaatschap. Men zit dus duidelijk met een groep leerkrachten die op het einde van de loopbaan gedemotiveerd is en die stopt vanaf het ogenblik dat dit mogelijk wordt. De prijs van stress presenteert zich dus niet uitsluitend op individueel niveau als een welzijnsrisico, maar leidt ook tot verlies van heel wat menselijk kapitaal op het niveau van de sector.

### 1.3.2 Survival of the healthiest of het fysiek welbevinden

Een belangrijk aandeel van leerkrachten heeft een fysieke kwaal vanaf 45 jaar. Wat ons in het bijzonder interesseerde, zijn de fysieke ongemakken die het gevolg zijn van de beroepssituatie. We vroegen onze respondenten dan ook uitsluitend naar klachten die beroepsgerelateerd zijn. Zo rapporteerde ongeveer 30% van de leerkrachten hardnekkige rugklachten te hebben op het einde van de loopbaan. Circa 25% verklaarde te kampen met ernstige stemklachten als gevolg van het werk en ruim 20% registreerde een chronische ziekte of aandoening naar aanleiding van hun werk. Het valt te betwijfelen of de chronische kwalen die de respondenten hier opgaven, wel degelijk het gevolg zijn van hun arbeidssituatie: vele ziekten bleken immers ouderdomskwalen of erfelijke aandoeningen. In vele gevallen werd de open antwoordmogelijkheid aangegrepen om de rugklachten te herhalen.

Bij rugklachten valt op dat in het bijzonder de onderwijzeressen van het kleuteronderwijs klachten hebben. Het aandeel kleuterleidsters met rugklachten benadert ongeveer 50%, het dubbele van dat in de andere onderwijsniveaus. Deze rugklachten verdwijnen overigens niet na stopzetting van het werk. Bij de stemproblematiek stellen we vast dat hoofdzakelijk vrouwen klachten hebben: het aandeel vrouwen met stemklachten benadert immers 30% op het einde van de loopbaan. In tegenstelling tot de rugklachten zijn dit wel ongemakken die verdwijnen als het werk wordt stopgezet. We stelden vast dat wie meer uren werkt en moeilijke of onaangenaam bevonden relaties onderhoudt met leerlingen, meer stemproblemen rapporteert. Dat verklaart waarom de leerkrachten die niet meer werken, en dus ook geen contacten meer hebben met leerlingen, minder stemproblemen rapporteren.

De 'ongezonde' leerkrachten (met rug- en/of stemklachten) uit onze dataset zijn van mening dat ze niet kunnen doorwerken tot 65 jaar en zijn meer dan anderen ontevreden over de niet-lesgebonden werkdruk. Telkens weer zien we, ook bij de chronische condities, dat de vroegtijdig gestopte leerkrachten opvallend meer fysieke ongemakken vertonen, daar waar de werkende 60-

plussers opvallend minder fysieke ongemakken hebben. We hebben in het beroep dus niet alleen te maken met de *survival of the happiest*, maar ook met de *survival of the healthiest*.

Een afsluitende beschouwing waarin de rekensom werd gemaakt hoeveel leerkrachten er eigenlijk nog "gezond" zijn op het einde van hun loopbaan, bracht ons op een percentage van net geen 30%. Ongeveer drie leerkrachten op tien hebben noch buitensporige stress, noch *burn-out*, noch rug- of stemklachten, noch andere chronische kwalen.

Uit de secundaire analyses wisten we al dat *senior* leerkrachten een slechtere mentale en fysieke gezondheid hebben dan andere hoogopgeleiden. De nieuw verzamelde gegevens bevestigen dit: er blijken ernstige klachten over stress, *burn-out* en fysieke ongemakken bij leerkrachten boven de 45 jaar. Een slechte gezondheid belemmert de uitvoering van de lerarenjob. Maar de gezondheid wordt ook negatief beïnvloed door slechte professionele relaties en werkdruk. Naast de ernst van de klachten hebben ze samen met andere factoren een sterke invloed op het eindeloopbaanproces van leerkrachten.

## 1.4 De aantrekkingskracht van het pensioen

Net zoals in de secundaire analyses en voorgaand onderzoek werden enkele algemene trends bevestigd omtrent het pensioen. Leerkrachten hebben een zeer positief beeld van het pensioen. De overgrote meerderheid kijkt positief naar de toekomstige pensionering. Naarmate het einde van de loopbaan nadert hebben leerkrachten nog heel weinig werkgerelateerde wensen. Verlangens naar meer tijd spenderen met de familie, vrienden, partner en verlangens voor zelfontplooiing zoals meer tijd voor een actieve vrijetijdsbesteding en culturele activiteiten, staan hoog op het verlanglijstje. De ervaring van de reeds gepensioneerden bevestigt dat deze verlangens grotendeels realiseerbaar zijn en deze blikken heel positief terug op hun uittredebeslissing. Het werk wordt door de gestopten daarenboven veel minder gemist dan de werkenden vrezen. Op basis van de ervaringen van de gepensioneerden lijkt het pensioen dus zelfs nog beter mee te vallen dan wat de werkenden verwachten.

### 1.4.1 De gewenste pensioenleeftijd

De verschillende factoren die senior leerkrachten uit de arbeidsmarkt duwen, werden nader onderzocht in het hoofdstuk over de gewenste pensioenleeftijd en de effectieve uittrede. We maakten een onderscheid tussen de gewenste pensioenleeftijd en de effectieve uittrede aangezien de factoren waarvoor mensen *willen* uittreden niet noodzakelijk de factoren zijn die hun effectief *doen* uittreden. Zo zou bijvoorbeeld een leerkracht mogelijk willen uittreden door een te hoge werkdruk of omwille van gezondheidsredenen maar is dit bijvoorbeeld financieel niet haalbaar en kunnen de financiële overwegingen doorwegen in de effectieve uittredebeslissing.

In hoofdstuk 10 werd nagegaan welke factoren de gewenste pensioenleeftijd beïnvloeden. Centraal daarin stond de vraag tot op welke leeftijd leerkrachten *willen* werken en waarom precies tot die leeftijd en niet langer.

## **De gemiddelde gewenste pensioenleeftijd: Leerkrachten tegelijk op pensioen?**

Een meerderheid van de werkende leerkrachten (1118 of 61.5%) ouder dan 45 jaar geeft aan dat ze een specifieke leeftijd voor ogen hebben waarop ze definitief willen stoppen met werken. Daartegenover staan 700 (of 38.5%) leerkrachten die nog geen idee hebben wanneer ze willen stoppen. Deze gewenste pensioenleeftijd werd op verschillende manieren bevraagd. Naast de leeftijd waarop ze definitief wensten te stoppen met werken werd gevraagd of –en op welke leeftijd- ze gebruik gingen maken van voltijds TBS. Sommige leerkrachten rapporteerden dat ze op 58 jaar de voltijdse TBS zullen gebruiken, maar gaven als definitieve stopleeftijd 60 jaar op. Wij namen steeds de laagste van die twee, aangezien in onze definitie voltijds TBS ook een effectieve stopzetting van de werkactiviteiten impliceert.

De gemiddelde leeftijd waarop nog actieve leerkrachten met pensioen wensen te gaan bedraagt 59 jaar en 8 maanden. Er zijn sterke verschillen merkbaar tussen de geslachten en het onderwijsniveau waarin les wordt gegeven. De gewenste pensioenleeftijd volgt doorheen de verschillende onderwijsniveaus een duidelijke trend. Naarmate het onderwijsniveau waarin ze lesgeven toeneemt, stijgt ook de gewenste pensioenleeftijd. Leerkrachten uit het kleuteronderwijs willen gemiddeld op 57 jaar en 10 maanden stoppen met werken tegenover 59 jaar en 4 maanden in het lager onderwijs en ongeveer 60 jaar in het secundair onderwijs. De leerkrachten in het DKO & CVO willen met 61 jaar en 1 maand het langste aan de slag blijven. Mannelijke leerkrachten die aan de slag zijn in het secundair onderwijs willen ongeveer een jaar langer blijven werken dan vrouwelijke leerkrachten. In het DKO & CVO bedraagt dit verschil slechts 4 maanden. In het lager onderwijs is de gewenste pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen ongeveer dezelfde.

We onderzochten de invloed op de gewenste pensioenleeftijd van een reeks determinanten die in internationaal onderzoek vaak gerelateerd worden aan het verlaten van de arbeidsmarkt: financiële motieven, gezondheidsoverwegingen, de kwaliteit van het werk en de invloed van het gezin en de omgeving. Daarnaast werd de invloed van enkele specifiek aan leerkrachten gerelateerde arbeidsomstandigheden nagegaan. Het finale model verklaart 56% van de variantie in de gewenste pensioenleeftijd.

## **Leeftijd, geslacht, onderwijsniveau**

Uit voorgaand onderzoek blijkt dat vrouwen vroeger willen stoppen met werken dan mannen. Dit werd bij de leerkrachten bevestigd. Vrouwelijke leerkrachten willen vroeger uittreden dan hun mannelijke collega's. Ook inzake de invloed van leeftijd zien we een bevestiging van voorgaand onderzoek. Naarmate een leerkracht ouder wordt, wil deze langer blijven werken. Dit is zeer logisch, aangezien naarmate leerkrachten ouder worden ze ook geen vroegere gewenste pensioenleeftijd meer kunnen opgeven dan hun huidige leeftijd. De gewenste pensioenleeftijd

verschilt naargelang het onderwijsniveau waarin een leerkracht lesgeeft. Leerkrachten uit het kleuteronderwijs willen het vroegst op pensioen, gevolgd door leerkrachten uit het lager onderwijs en het secundair onderwijs. Rekening houdend met het sociale profiel en andere kenmerken van de leerkrachten, willen leerkrachten uit het lager onderwijs, secundair onderwijs, CVO en DKO langer blijven werken dan leerkrachten uit het kleuteronderwijs.

## **De rol van financiële aspecten**

Net zoals in de secundaire analyses en internationaal onderzoek spelen financiële factoren ook een belangrijke rol in de gewenste pensioenleeftijd van leerkrachten. Hiervoor gingen we na wat de invloed is van de subjectieve evaluatie van de financiële situatie van het gezin en of iemand eigenaar is van een woning. Indien de financiële situatie van het gezin het toelaat, willen leerkrachten vroeger uittreden dan wanneer ze moeilijk rondkomen. Leerkrachten met een eigen, afbetaalde woning willen vroeger stoppen dan leerkrachten die een huis huren of nog aan het afbetalen zijn.

## **De rol van verwachtingen en verzuchtingen**

Naast financiële aspecten spelen ook de verwachtingen die iemand heeft omtrent het pensioen een rol. We vermeldde reeds dat werkende leerkrachten, 45 tot 65 jaar oud, naast specifieke verwachtingen ook heel wat verzuchtingen hebben op het vlak van de beschikbaarheid van tijd, die logischerwijze best via het pensioen kunnen worden gerealiseerd.

We vroegen aan leerkrachten hoe ze over het algemeen aankeken tegenover het moment waarop ze definitief stoppen met werken. Een positieve attitude ten aanzien van het pensioen leidt tot minder lang werken dan wanneer leerkrachten er negatief tegenover staan. Het blijkt dat vooral mensen die verlangen naar vrije tijd voor gezin, familie en vrienden, voor de hobby of om rustiger te gaan leven, positief vooruitblikken op de pensioenleeftijd. Leerkrachten die denken dat ze hun werk meer zullen gaan missen na de pensionering, willen eveneens later stoppen met werken dan leerkrachten die denken dat ze hun werk niet zullen missen.

## **Invloed van de omgeving**

De omgeving heeft in onze analyses slechts een geringe invloed. Het hebben van financieel afhankelijken had geen significant effect terwijl dit in de internationale literatuur over werknemers in het algemeen, toch als een belangrijke voorspeller geldt. Dit kan een gevolg zijn van het geringe financiële verlies die leerkrachten ervaren bij de pensionering. Wat wel meetelde is het al dan niet hebben van een partner. Een leerkracht zonder partner wil langer blijven werken dan een leerkracht met partner. Dit kan het gevolg zijn van het feit dat sociale contacten bij alleenstaanden zich voor een groot stuk afspelen in de werkomgeving en ze daardoor ook meer gemotiveerd zijn langer aan de slag te blijven. Daarnaast hebben alleenstaanden het (gemiddeld) financieel moeilijker en blijven ze noodgedwongen langer aan de slag.

## **Gezondheidsmotieven**

Het valt doorheen onze analyses op dat gezondheidsoverwegingen een sterke invloed hebben op de gewenste pensioenleeftijd. Zo willen leerkrachten die een ongunstige invloed ervaren van het werk op de gezondheid vroeger stoppen met werken dan leerkrachten die een gunstige invloed ervaren. Naarmate leerkrachten meer stress ervaren, willen ze eveneens vroeger stoppen met werken.

## **Schoolgerelateerde kenmerken**

Een aantal arbeidskenmerken die specifiek aan het lerarenberoep verbonden zijn, hebben een sterke invloed op de gewenste pensioenleeftijd. Opvallend was de afwezigheid van enig effect van interpersoonlijke relaties in de werkomgeving. De relaties met de leerlingen, directie, ouders, collega's hebben geen significant effect op de gewenste pensioenleeftijd. Vooral de tevredenheid met een aantal jobkarakteristieken en arbeidsomstandigheden blijkt door te wegen. In de survey hebben we leerkrachten een lijst van 21 aan arbeidsomstandigheden gerelateerde items voorgelegd waarvan ze dienden aan te geven in welke mate ze hierover tevreden of ontevreden waren. Daarna werd gevraagd drie factoren te kiezen uit de lijst van 21 items die de voornaamste bronnen van stress zijn of waarover ze het minst tevreden zijn, hun het zwaarst vallen of waar ze soms genoeg van hebben. Het waren vooral items uit de algemene top drie die een sterke invloed uitoefenden op de gewenste pensioenleeftijd.

Leerkrachten die ontevreden zijn over de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten zoals vergaderingen, administratie en dergelijke willen vroeger uittreden dan leerkrachten die hier tevreden over zijn. Ook leerkrachten die ontevreden zijn over de emotionele belasting bijvoorbeeld door het motiveren van jongeren, disciplineren van jongeren, ontevreden ouders ontmoeten, willen vroeger stoppen met werken dan hun collega's die hier tevreden over zijn.

De vormen van ontevredenheid hangen nauw samen met arbeidsmoeheid. Een algemene arbeidsmoeheid waarbij men bijvoorbeeld de laatste vijf jaar de snelheid van werken, de gedrevenheid te gaan werken en de productiviteit zag afnemen, zorgt er voor dat leerkrachten vroeger willen stoppen met werken. Het lijkt er op dat een negatieve ervaring van niet-lesgebonden werkdruk, stress en de invloed van het werk op de gezondheid een algemene arbeidsmoeheid tot gevolg heeft. De ontevredenheid met de niet-lesgebonden werkdruk werd meermaals aangehaald in de open vragen<sup>1</sup> waarbij werd gevraagd onder welke voorwaarden ze al dan niet langer dan 60 jaar aan de slag zouden blijven:

*"Minder administratie en vergaderingen en dan kan ik tot 70 jaar;"*

- Leraar CVO & DKO 61 jaar geeft reeds 30 jaar les

*"Het is niet het lesgeven op zich dat aanzet tot op pensioen gaan maar wel: het toegenomen aantal vergaderingen; toegenomen administratie (wapenen tegen het aanvechten van beslissingen waardoor je in het kleinste detail het leerlingendossier moet vervolledigen);"*

---

<sup>1</sup> We vroegen bijvoorbeeld aan de werkende en gestopte leerkrachten onder welke voorwaarden ze langer dan 60 jaar (hadden) willen blijven werken.

- Lerare secundair onderwijs 57 jaar geeft reeds 38 jaar les

*"Ik geef zeer graag les, heb een goed contact met collega's en leerlingen, directie en mijn vak is ook mijn hobby. Als er iets is dat mij vroegtijdig zou doen stoppen, is het natuurlijk mijn gezondheid maar vooral ook de druk vanuit de doorlichting en inspectie en de veranderingen waar leerkrachten op het veld de zin niet van inzien. Dikwijls krijg ik de indruk dat er iets gelanceerd wordt zonder dat iemand weet wat en hoe, zoek het zelf maar uit. Als het min of meer op punt staat, gaan diegene die hadden moeten ondersteunen, met het werk van anderen bijscholingen geven en lanceren de pedagogen een nieuw idee. En zo houden ze ons bezig terwijl de essentie; goed lesgeven, er blijkbaar niet meer toe doet. Minister en pedagogen beschouwen het onderwijs als hun persoonlijke speeltuin"*

- Lerare secundair onderwijs 52 jaar geeft reeds 29 jaar les

Een laatste variabele die een invloed heeft op de gewenste pensioenleeftijd is het deeltijds werk. Het deeltijds werken wordt vaak als een oplossing beschouwd om mensen langer aan het werk te houden. In ons onderzoek zien we net het tegenovergestelde. Leerkrachten die deeltijds werken willen vroeger stoppen met werken dan leerkrachten die voltijds werken. Dit bevestigt recent onderzoek dat het deeltijds werken als alternatief uittredekanaal wordt gebruikt en niet –waarvoor het oorspronkelijk werd ingevoerd- langer werken tot gevolg heeft (Vandeweyer, 2010).

### **Voorwaarden tot langer willen werken?**

Over de gewenste pensioenleeftijd onthouden we vooral dat zowel werkende als reeds uitgetreden leerkrachten een heel positief beeld hebben van het pensioen. In de multivariate analyses hebben factoren die in internationaal onderzoek aan vroegtijdig uittreden worden gerelateerd, zoals verwacht een invloed op de gewenste pensioenleeftijd. Daarnaast is er een sterke invloed van specifiek aan het lerarenberoep gerelateerde arbeidsomstandigheden zoals de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten en de ervaren stress. Er is eveneens een significant verschil merkbaar in gewenste pensioenleeftijd tussen de verscheidene onderwijsniveaus.

#### **1.4.2 De effectieve pensioenleeftijd**

Eerder onderzoek maakte duidelijk dat de factoren die ervoor zorgen dat mensen willen stoppen met werken niet noodzakelijk dezelfde zijn als de factoren die mensen effectief laten stoppen met werken. Welke omstandigheden zorgen ervoor dat leerkrachten stoppen met werken? Welke omstandigheden zorgen er voor dat sommige leerkrachten vroeger stoppen dan andere? In hoofdstuk 11 werd nagegaan of de factoren die een effect hebben op de gewenste pensioenleeftijd ook de effectieve uittrede beïnvloedden.

Voor de analyses werden enkel die leerkrachten meegenomen die ten vroegste op 54 jarige leeftijd definitief gestopt waren met werken. Dit liet ons toe te vergelijken met de gewenste pensioenleeftijd te bewaken<sup>2</sup>. Op deze manier konden we de determinanten van de normale uittrede in kaart brengen. We onderzochten de invloed van een reeks factoren op de effectieve uittredeleeftijd die in internationaal onderzoek vaak gerelateerd worden aan het verlaten van de arbeidsmarkt: financiële en gezondheidsoverwegingen, de kwaliteit van het werk en de invloed van het gezin en de omgeving. Daarnaast werd de invloed van enkele specifieke aan leerkrachten gerelateerde arbeidsomstandigheden nagegaan. De totaal verklaarde variantie in de effectieve uittredeleeftijd bedroeg in het finale model 47%.

## **Leeftijd, geslacht, onderwijsniveau**

Vrouwelijke leerkrachten treden vroeger uit dan hun mannelijke collega's. Naarmate een leerkracht ouder wordt, is het logisch dat de uittredeleeftijd opschuift. We merken ook significante verschillen in de uittredeleeftijd tussen de onderwijsniveaus. Leerkrachten uit het lager onderwijs, secundair onderwijs en CVO en DKO blijven langer werken dan leerkrachten uit het kleuteronderwijs. Dit heeft wellicht te maken met de vroegere TBS leeftijd in het kleuteronderwijs. Leerkrachten uit het CVO en DKO verschillen echter niet significant van de leerkrachten uit het kleuteronderwijs wat waarschijnlijk komt door het lage aantal respondenten in het CVO en DKO.

## **De rol van financiële aspecten**

In de antwoorden op de open vragen werden financiële aspecten meermaals aangehaald als reden om al dan niet langer dan 60 jaar aan de slag te blijven:

*"Het is niet erg motiverend om slechts 75 € per maand meer pensioen te krijgen om tot mijn 65ste te werken;"*

- Gepensioneerde leraar CVO & DKO 25 jaar lesgegeven

*"Indien men van hogerhand wil bereiken dat leerkrachten na hun 60ste verder werken moet de overheid deze mensen aanmoedigen door een degelijke premie bij hun pensioen te geven;"*

- Leraar secundair onderwijs 61 jaar geeft reeds 34 jaar les

De statistische analyse toonde echter aan dat slechts een beperkt aantal financiële overwegingen de effectieve uittredeleeftijd beïnvloeden. Gekende variabelen zoals de subjectieve evaluatie van de financiële situatie van het gezin, eigenaarschap van een woning of het huishoudelijke inkomen blijken geen invloed te hebben. Alleen de variabele die nagaat of ze het erg vinden om te moeten inleveren op hun loon wanneer ze stoppen met werken heeft een significant effect. Leerkrachten die het erg vinden te moeten inleveren op hun loon wanneer ze stoppen met werken, blijven langer werken dan de leerkrachten die het niet erg vinden.

## **De rol van verwachtingen en verzuchtingen**

---

<sup>2</sup> Niemand gaf op voor de leeftijd van 54 jaar te willen stoppen met werken.

Bij de rol van verwachtingen en verzueringen zien we net zoals bij de gewenste pensioenleeftijd enkele gekende effecten bevestigd. Leerkrachten die positief staan ten opzichte van het moment dat ze stoppen met werken treden vroeger uit dan leerkrachten die er negatief tegenover staan. De mate waarin leerkrachten aspecten van hun werk missen speelt eveneens een rol. Indien leerkrachten hun werk meer missen, treden ze later uit.

## **Invloed van de omgeving**

We vroegen aan de gestopte leerkrachten of ze een partner hadden op het moment dat ze stopten met werken. Multivariaat heeft het hebben van een partner een significant effect op de effectieve uittredeleeftijd. Leerkrachten die geen partner hebben, stoppen later met werken dan diegenen die wel een partner hebben. Dit wijst er op dat alleenstaanden langer blijven werken omdat dit waarschijnlijk financieel noodzakelijk is en / of een groter deel van hun sociale contacten zich op het werk afspelen.

## **Gezondheidsmotieven**

Het is opvallend dat gezondheidsoverwegingen net zoals bij de gewenste pensioenleeftijd een grote rol spelen in het al dan niet vroeger uittreden. Leerkrachten die een negatieve invloed van het werk op de gezondheid ervaren, stoppen effectief vroeger met werken dan leerkrachten die hier geen invloed van ondervinden. Naarmate leerkrachten meer stress ervaren stoppen ze vroeger met werken. We zien hier een bevestiging dat gezondheidsredenen een motivatie kunnen zijn om vroeger te stoppen met werken of langer aan de slag te blijven. Deze gezondheidsaspecten hangen nauw samen met de arbeidsomstandigheden.

## **Arbeidsomstandigheden**

### **Onvrede**

De open vragen werden door een aantal respondenten aangegrepen om te motiveren onder welke omstandigheden ze al dan niet langer dan 60 jaar aan de slag zouden blijven:

*"Het werken met kinderen is geen probleem maar al die andere rommel die erbij komt (vergaderingen, lijsten invullen, kruisjes zetten, veel papierwerk ... werden te veel);"*

- Gepensioneerde lerares lager onderwijs 36 jaar lesgegeven

*"Meer aandacht voor lesgeven en minder voor nutteloze vergaderingen, meer aandacht voor leerlingen en minder aan nodeloze paperassen;"*

- Gepensioneerde leraar secundair onderwijs 38 jaar lesgegeven

Net zoals in de analyses omtrent de gewenste pensioenleeftijd heeft de onvrede met niet-lesgebonden activiteiten een sterke invloed op de effectieve uittredebeslissing. Leerkrachten die ontevreden zijn over de niet-lesgebonden activiteiten zoals vergaderingen, administratie en dergelijke stoppen vroeger met werken dan leerkrachten die hier tevreden over zijn.

Bij de effectieve uittrede kon ook gecontroleerd worden voor het gebruik van TBS. Dit werd in een apart model ingevoerd in hoofdstuk 11. Het al dan niet gebruik maken van voltijds TBS heeft een sterk effect op de effectieve uittredeleeftijd wat deels te begrijpen is door het feit dat men vanaf 60 jaar niet meer van TBS gebruik kan maken maar in het stelsel van vervroegd pensioen valt. Maar ook onder controle van het al dan niet gebruik maken van voltijds TBS bleven de variabelen rond gezondheidsoverwegingen en arbeidsomstandigheden hun effect behouden terwijl enkele van de gekende variabelen zoals de financiële overwegingen en de verwachtingen en verzuchtingen niet langer significant waren. De effecten van een ongunstige invloed van het werk op de gezondheid, stress en de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten verzwakten lichtjes na controle voor TBS. Dit wijst er op dat leerkrachten die een negatieve ervaring hebben met hun gezondheid, stress en de niet-lesgebonden werkdruk TBS als uittredekanaal gebruiken. Ondanks de mogelijkheid van TBS blijven variabelen omtrent gezondheid en onvrede met de werkdruk de effectieve uittredeleeftijd significant beïnvloeden. Dit bevestigt de informatie uit de diepte-interviews en de open vragen, waarbij leerkrachten meermaals wezen op de niet-lesgebonden werkdruk en het effect dat deze heeft op de mentale gezondheid en op de motivatie te blijven werken.

Uit onze analyses blijkt duidelijk dat het afschaffen van de TBS-maatregel de uittredeleeftijd zal verhogen, maar dan blijven de eerder genoemde gezondheidsproblemen aanwezig alsook alles wat met planlast en arbeidsmoeheid te maken heeft. Uit onze analyses blijkt ook dat het aanpakken van de klachten over de onvrede met niet-lesgebonden werkdruk, stress, gezondheid – los van veranderingen aan TBS- al kan aanzetten tot langer werken.

### **Voorwaarden tot langer blijven werken?**

Omtrent de effectieve uittredeleeftijd onthouden we vooral dat in de multivariate analyses heel wat factoren die in internationaal onderzoek aan vroegtijdig uittreden worden gerelateerd, ook in onze steekproef relevant blijven voor het bepalen van de uittredeleeftijd. Daarnaast is er een sterke invloed merkbaar van specifiek aan leerkrachten gerelateerde arbeidsomstandigheden zoals de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten en de ervaren stress. Deze bleven hun effect behouden wanneer voor de TBS-maatregel werd gecontroleerd. Er is eveneens een significant verschil merkbaar in uittredeleeftijd tussen de verschillende onderwijsniveaus.

#### **1.4.3 Gewenste pensioenleeftijd = effectieve uittredeleeftijd?**

Het is niet vanzelfsprekend dat de factoren die de gewenste pensioenleeftijd bepalen ook de factoren zijn die mensen effectief doen uittreden. De analyses lieten evenwel slechts weinig verschillen zien. Er is een grote consistentie tussen de factoren die de gewenste pensioenleeftijd en de factoren die de effectieve uittredebeslissing bepalen. Alleen bleken niet alle variabelen in dezelfde mate een significante impact te vertonen. Daar waar effecten niet meer significant waren, volgde het effect wel dezelfde richting.

De consistentie met de analyses over de gewenste pensioenleeftijd is opvallend zoals bleek uit tabel 11 in hoofdstuk 11. We zien gelijklopende significante effecten voor het geslacht en het onderwijsniveau. Vrouwelijke leerkrachten willen vroeger stoppen met werken en stoppen effectief vroeger met werken dan mannelijke leerkrachten. Leerkrachten uit het kleuteronderwijs willen vroeger stoppen met werken en stoppen effectief vroeger met werken dan leerkrachten uit het lager, secundair onderwijs. Eenzelfde trend voor verzuchtingen en verwachtingen is merkbaar bij de houding ten aanzien van het stoppen met werken en het missen van het werk. Naarmate men positiever staat tegenover het stoppen met werken gaan leerkrachten vroeger (willen) stoppen met werken. Naarmate leerkrachten het werk meer missen gaan ze later (willen) uittreden. Het hebben van een partner heeft een vergelijkbaar effect. Leerkrachten zonder partner willen langer blijven werken en werken effectief ook langer dan leerkrachten met partner. Ook bij de gezondheidsoverwegingen zien we gelijklopende effecten. Een negatieve invloed van de werksituatie op de gezondheidstoestand of veel stress zorgen bij leerkrachten zowel voor het vroeger willen stoppen met werken als het effectief vroeger stoppen met werken. Een onvrede met de werkdruk door niet-lesgebonden activiteit zorgt er eveneens voor dat leerkrachten vroeger (willen) stoppen met werken.

De hoge mate van consistentie van de effecten en de richting van de effecten bij de gewenste pensioenleeftijd en de effectieve uittredeleeftijd laten ons toe te besluiten dat de factoren die leerkrachten drijven tot het *willen* stoppen met werken grotendeels de factoren zijn die de leerkrachten ook effectief *doen* stoppen met werken. Opvallend zijn hierbij vooral de gelijklopende effecten van de arbeidsomstandigheden en gezondheidsoverwegingen. Leerkrachten met een negatieve ervaring van het werk op de gezondheid, stress en werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten willen niet alleen vroeger stoppen met werken, ze treden ook daadwerkelijk vroeger uit het beroep. Daarnaast heeft het effect van de TBS-maatregel een sterke invloed op de uittredeleeftijd van leerkrachten.

Vaak wordt de mogelijkheid van deeltijds werken aangehaald om mensen langer aan de slag te houden maar dit had in onze analyses geen effect.

In tabel 13.1 geven we een overzicht van de factoren die de pensioenleeftijd beïnvloeden geordend naar de mogelijkheid dat het beleid deze kan beïnvloeden.

TABEL 0.1 OVERZICHT VAN FACTOREN DIE DE EFFECTIEVE PENSIOENLEEFTIJD BEÏNVLOEDEN NAAR BELEIDSMOGELIJKHEDEN

| Factoren niet beïnvloedbaar door het beleid                                                                                                                        | Factoren gedeeltelijk beïnvloedbaar door het beleid                                                                                                                                      | Factoren die beïnvloedbaar zijn door het beleid                                                                                                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geslacht</li> <li>• Leeftijd</li> <li>• Onderwijsniveau</li> <li>• Verzuimingen</li> <li>• Gezinssamenstelling</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gezondheidsoverwegingen (deze zijn naargelang ze werkgerelateerd zijn beïnvloedbaar. Bijvoorbeeld relatie met stress en de werkdruk)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Financiële factoren</li> <li>• TBS</li> <li>• Werkdruk/ Ontevredenheid door niet-lesgebonden activiteiten</li> </ul> |

Bron: Databank leerkrachten onderzoek 2011

## 1.5 De diffuse "planlast"

*"Men spreekt steeds van planlastvermindering maar het wordt steeds meer en meer! Lesgeven wordt maar bijzaak als je paperassen maar in orde zijn!"*

- Lerare secundair onderwijs 50 jaar geeft reeds 15 jaar les

*"Het meest frustrerende aan het onderwijs is het feit dat het personeel door de overheid en directies niet als volwassen beschouwd wordt. We worden overstelpt met pietluttigheden. Het gezond verstand wordt niet gebruikt. Vertrouwen is er nauwelijks. Staat het niet op papier dan bestaat het niet."*

- Leraar secundair onderwijs 52 jaar geeft reeds 29 jaar les

*"Mijn grootste knelpunt is al het papierwerk dat ons van hogerhand wordt opgelegd! Veel nutteloos werk! Energie en tijd die verloren gaat en die je anders aan je klas kon besteden!! Toppunt: meestal opgelegd door mensen die uit de klas gestapt zijn! Het lesgeven is geen probleem, maar alles wat er buitenuit komt, is echt te veel. En het dient tot niks, er gebeurt niks mee met al dat papierwerk!! zinloos!! elk jaar is 't iets anders."*

- Lerare lager onderwijs 46 jaar geeft reeds 24 jaar les

Zoals duidelijk blijkt uit onze analyses is de onvrede met de niet-lesgebonden werkdruk prominent aanwezig. De meerderheid van leerkrachten is ontevreden met de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten zoals vergaderingen, administratie en dergelijke. De werkdruk en ontevredenheid beïnvloeden op hun beurt de mentale en fysieke gezondheid en ook de gewenste en effectieve uittredeleeftijd. Leerkrachten die ontevreden zijn over de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten willen vroeger op pensioen en treden effectief ook vroeger uit. Zoals eerder aangehaald hangt dit nauw samen met het begrip 'planlast', een overkoepelende term voor een diffuus fenomeen. Onze bevindingen over de oorzaken van planlast steunen niet op sluitende statistische

data maar werden geformuleerd op basis van diepte-interviews met verschillende actoren uit de onderwijswereld zoals leerkrachten, inspecteurs, directeurs en vakbondsafgevaardigden.

We werden in ons onderzoek snel geconfronteerd met de zeer vage sfeer die er heerst omtrent de planlast. Wanneer we op zoek gingen naar de oorzaken van de niet lesgebonden werkdruk kregen we van de leerkrachten bijvoorbeeld te horen dat dit noodzakelijk was om te voldoen aan de eisen van de inspectie. Terwijl de inspectie officieel weinig blijkt te eisen van de leerkrachten. Uit de diepte-interviews werd duidelijk dat er op scholen een groot aantal min of meer onafhankelijke actoren aanwezig zijn die elkaar werk geven en indien niet voldoende gecoördineerd dubbel en overbodig werk veroorzaken. De directeur, de centra voor leerlingenbegeleiding, de inspectie, de coördinerende directeur, de pedagogisch adviseur, de zorgcoördinator, de GOK-leerkracht, het schoolbestuur,... elk niveau brengt initiatieven met zich mee die extra werk(druk) kunnen veroorzaken vooral wanneer er onderling niet gecoördineerd wordt. Daarnaast creëert de jurisdisering van het onderwijs en het mondig worden van ouders en leerlingen voor bijkomende planlast aangezien leerkrachten het gevoel hebben dat ze al hun handelingen dienen te verantwoorden. De nood aan planlast wordt beargumenteerd door te verwijzen naar de controle door inspectie of derden, zonder nog goed te weten of het echt wel nodig is voor deze instanties.

Er lijkt een gebrek aan duidelijkheid over wat er verwacht wordt, wie dat precies dient te hebben en wat daar de bedoeling van is. Leerkrachten staan dus voor een heuse administratieve opdracht: plannings-, voorbereidings-, evaluatie- of verslagdocumenten in functie van ontwikkelingsdoelen en eindtermen, leerplannen, schoolwerkplan, actieplannen, gokplannen, pedagogisch project, volgsysteem, vraaggestuurde nascholing, nascholingsplan,... Het is voor hen vaak onduidelijk of ze de documenten moeten maken voor de inspectie, de begeleiding, de directie of 'Brussel' en de meerwaarde ontgaat hen vaak volledig. Hier stuiten we op een paradox: de inspectie blijkt minimale eisen te stellen, maar sommige directies lijken hun leerkrachten te overbevragen uit angst voor diezelfde inspectie.

Als de schriftelijke neerslag die van de leerkrachten wordt verwacht als onnuttig wordt ervaren of wordt beschouwd als het louter vastleggen van bewijsstukken, ontstaat er frustratie en een gevoel van gebrek aan vertrouwen.

## 1.6 Aandachtspunten en mogelijke beleidspistes

Tot daar de wetenschappelijke resultaten. Wat koopt men daar nu maatschappelijk mee? Wat kunnen we doen om de leerkrachten langer aan de slag te houden zonder de laatste jaren van de loopbaan onaangenaam te maken?

Het staat in de sterren geschreven dat de TBS-regeling ter discussie zal worden gesteld en dat het verlaten van de leeftijd waarop van die maatregelen kan worden gebruik gemaakt, zal worden voorgesteld. Daarom hebben we in dit rapport een poging ondernomen om na te gaan wat een

verlaten van de TBS-maatregel zou kunnen betekenen. We deden dat voor de symptomen van burn-out, rugklachten en stemklachten. We willen hierbij onderstrepen dat dit een oefening in onderbouwde speculatie is: wat zou er gebeuren indien... We deden dat door te kijken naar de evolutie van die verschillende klachten in de leeftijdsgroep 46 tot 58. Als we over die leeftijdsspanne een toename van de klachten zien, dan lijkt het verantwoord te stellen dat dergelijke klachten toenemen ten gevolge van het blijven werken na 45. In dat geval hebben we verondersteld dat ze aan hetzelfde ritme zouden blijven toenemen na 58. Op die manier kunnen we nagaan wat het effect van langer werken zou zijn op het volume aan klachten.

Een onverwachte, maar zeer belangrijke vaststelling is dat verschijnselen als emotionele uitputting, professioneel cynisme en gevoelens van persoonlijke onbekwaamheid (alle symptomen van burn-out), alsook stemklachten niet toenemen tussen de leeftijd van 46 en 58. Het is waarschijnlijk dat een aantal mensen het moeilijker heeft met het beroep van leraar dan anderen. Dat bij die mensen burn-out verschijnselen en stemklachten zich al vroeg manifesteren, voor de leeftijd van 45 en dan niet meer toenemen. Die klachten zijn, met andere woorden, niet een gevolg van lang blijven werken, maar van werken in dat beroep. Vanaf de leeftijd van 45 zien we bij ongeveer 30% van de leerkrachten symptomen van burn-out en bij 20 à 25% stemklachten.

Die vaststelling impliceert dat, als andere zaken gelijk blijven, het verlaten van de uittrede het percentage mensen met burn-out verschijnselen en stemklachten niet zal verhogen. Natuurlijk blijft bij zo'n verandering niet alles gelijk. De uittredeleeftijd wordt verhoogd en dat kan bij mensen die al een ander levensplan voor ogen hadden, het risico op burn-out verhogen, maar dat verhoogd risico vindt dan zijn oorsprong niet in het langer werken, maar in het langer moeten werken dan gepland.

Een heel ander patroon zien we bij de rugklachten. Deze ontwikkelen zich wel in stijgende lijn tussen 46 en 55-56. In het begin van die periode liggen die rond de 25%, aan het einde bij de 36%. We kunnen daarom verwachten dat naarmate meer leerkrachten langer werken de proportie met rugklachten zal toenemen. Dat zal vooral het geval zijn in het kleuteronderwijs waar we – als de lineaire stijging zich verder zet – schatten dat de prevalentie van rugklachten kan oplopen tot 58% op de leeftijd van 57 en 68% op de leeftijd van 65. Van rugklachten weten we daarenboven dat zij, in tegenstelling tot burn-out symptomen en stemklachten niet (grotendeels) verdwijnen nadat wordt gestopt met werken, maar leiden naar levenslange chronische aandoeningen. Het is dan ook duidelijk dat voor kleuterleidsters een bijzondere uitstapregeling gewenst en nodig blijft.

De leraars met klachten hebben ook een andere houding ten opzichte van de eindloopbaan. We zien dat onder meer met betrekking tot het opnemen van de ziektedagen aan het einde van de loopbaan. Leerkrachten met mentale en fysieke klachten, leerkrachten die rugklachten hebben, meer stress ervaren en ontevreden zijn over de niet-lesgebonden werkdruk, geven aan bij een mogelijke afschaffing van de TBS-regel meer gebruik te zullen maken van de resterende ziektedagen dan leerkrachten die geen rugklachten of stress ervaren of tevreden zijn over de niet-lesgebonden werkdruk. De vraag werd expliciet gesteld aan de hand van het item: *"Ik zou gebruik maken van mijn resterende ziektedagen in het geval dat de TBS-regel wordt afgeschaft"*. Daaruit

bleek dat 37% van de werkende leerkrachten gebruik zou maken van hun resterende ziektedagen in geval dat de TBS-regel afgeschaft zou worden tegenover 36.5% die dit niet zou doen en 27% die het niet goed weet. We vroegen de leerkrachten eveneens of ze in de toekomst al dan niet van voltijds TBS gebruik gaan maken. Het viel op dat van de leerkrachten die aangeven dat ze voltijds TBS gaan gebruiken er 59% hun resterende ziektedagen zouden opnemen in geval dat TBS afgeschaft zou worden tegenover 23% die dit niet zouden doen. Bij de leerkrachten die geen gebruik willen maken van de voltijdse TBS-regeling zien we een omgekeerd patroon, daar stelt 16% dat ze gebruik zouden maken van hun resterende ziektedagen tegenover 67% die dit niet zouden doen. Van diegene die nog niet weten of ze van TBS gebruik gaan maken, stelt 26% gebruik te maken van zijn/haar ziektedagen indien de TBS-regel afgeschaft wordt. We zien dus dat vooral de leerkrachten die momenteel reeds denken dat ze gebruik zullen maken van de TBS-regel ook hun ziektedagen zouden opnemen indien TBS afgeschaft zou worden.

We zien hier dan ook een indicatie van een mogelijk communicerende vaten-effect tussen vervroegd uittreden en stelsels van de sociale zekerheid (ziekte of werkloosheid) (Cremer, Lozachmeur, & Pestieau, 2009; Schils, 2008). Men kan verwachten dat dit vooral zal gebeuren in verband met de rugklachten waarvan bij langer werken een toename kan worden verwacht. Wil men dit voorkomen zijn in het geval van de afschaffing of beperking van de vervroegde uittrede begeleidende structurele en preventieve maatregelen nodig die de gezondheid en werkomstandigheden van de leerkrachten verbeteren. Uit de analyses blijkt ook dat het aanpakken van de klachten over de onvrede met niet-lesgebonden werkdruk, stress, gezondheid – los van veranderingen aan TBS- al kan aanzetten tot langer werken. Hier kan het beleid sterk op inspelen om mensen langer aan de slag te houden.

Hieronder formuleren we in een eerste sectie suggesties op basis van onze kwantitatieve bevindingen die aangevuld worden met de bevindingen uit de diepte-interviews. In een tweede sectie bespreken we pistes waar momenteel aan gedacht wordt om mensen langer aan de slag te houden maar die volgens onze bevindingen niet zullen werken. Tot slot bespreken we enkele ideeën die leerkrachten gaven in de open vragen of de diepte-interviews. We dienen vooreerst in het achterhoofd te houden dat het niet gemakkelijk is mensen in het algemeen te motiveren langer aan de slag te blijven dan de beroepsnorm. Zo gaf bijvoorbeeld 26% van de werkende leerkrachten aan dat ze onder geen enkele voorwaarde langer dan 60 jaar willen blijven werken.

*"Ik vind dat iemand die een loopbaan van 39 jaar achter de rug heeft en hard gewerkt heeft niet langer moet werken dan 60 jaar!;"*

- Gepensioneerde lerares lager onderwijs 39 jaar lesgegeven

Leerkrachten kijken daarbij erg positief naar de pensionering en hebben naarmate het einde van de loopbaan nadert nog heel weinig werkgerelateerde wensen.

### 1.6.1 Financiële motivatie

We vroegen aan de leerkrachten onder welke voorwaarden ze langer dan 60 jaar aan de slag zouden blijven. De vaakst aangehaalde voorwaarden waren van financiële aard. Zo gaf 40% van de werkende leerkrachten als voorwaarde op dat ze minder uren in de klas willen staan met behoud van loon. Daarnaast gaf 29.8% van de werkende leerkrachten aan dat ze langer zouden werken dan 60 jaar indien hun pensioen daardoor verhoogt en 28.3% zag langer werken dan 60 jaar zitten indien ze geen vergaderingen, administratie, beleidsondersteuning... meer moesten doen met behoud van loon. Uit de multivariate analyses bleek dat werkende leerkrachten waarbij het gezin financieel goed kon rondkomen vroeger willen stoppen met werken dan gezinnen die financieel moeilijk rondkomen. Bij de effectieve uittrede bleven de gestopte leerkrachten die aangaven dat ze het erg vonden om in te leveren op hun loon bij een vervroegde uittrede langer aan de slag dan diegenen die het niet erg vonden om in te leveren op hun loon. Met andere woorden leerkrachten die een financieel verlies hadden verwacht en dit erg vonden, bleven langer aan de slag. Dit suggereert dat het financieel belonen van langer werken en het financieel onaantrekkelijk maken van vroeg uitstappen een positief effect zal hebben op de lengte van de loopbaan.

### 1.6.2 Gelukkige, gezonde leerkrachten werken langer

Onze bevindingen suggereren dat het verminderen of aanvaardbaar maken van stress en de niet-lesgebonden werkdruk, leerkrachten langer aan de slag zal houden. Dit kan op verschillende manieren zowel op het individuele niveau van de leerkracht als op het meso en macro niveau van de schoolorganisatie en het beleid aangepakt worden. Enkele mogelijk aanbevelingen omtrent de mentale en fysieke gezondheid worden hieronder besproken.

#### **Individueel**

##### *- als vormingsmogelijkheid*

Er kan in scholen gesensibiliseerd worden over stress en hoe hier mee om te gaan. In ons onderzoek stelde 91% van de leerkrachten dat er geen aandacht werd besteed aan stress of hoe er mee om te gaan tijdens de opleiding of bijscholingsmomenten. Tezelfdertijd gaf 69% van de leerkrachten aan dit wel te kunnen gebruiken. Het gaat hier over een focus op het welzijn van de leerkracht waarbij zowel over palliatieve als actieve coping strategieën gesensibiliseerd dient te worden. Palliatieve technieken (regelmatig sporten, actieve hobby's) richten zich niet rechtstreeks tot de bron van stress, maar trachten veeleer de gevoelens van stress te verminderen. Actieve coping technieken richten zich rechtstreeks tot de bron van stress trachten bijvoorbeeld de sociale en emotionele competenties van leerkrachten aan te scherpen. Vaak gebruikte actieve coping strategieën door leerkrachten zijn: "actie ondernemen om met de problemen om te gaan; gevoelens onder controle houden; steun zoeken bij collega's of de directie; voldoende vrienden en relaties met volwassenen hebben buiten het werk". Leerkrachten kunnen dergelijke coping technieken aanleren en kunnen hierdoor stressvolle situaties op een constructieve manier aanpakken (cf. het CARE -project ter reductie van stress).

Inzake fysieke gezondheid blijkt uit de analyses dat stemklachten niet permanent van aard zijn en herstellen eens leerkrachten geen les meer geven. Stemklachten kunnen preventief aangepakt worden door logopedie training over hoe men de stem goed kan gebruiken en zo weinig mogelijk belast. Een andere mogelijkheid is de lesopdrachten van leerkrachten met zware stemproblemen tijdelijk te verlichten.

*- op vraag*

Een andere oplossing voor mentale en fysieke klachten is de mogelijkheid te creëren tot contact met psychologen of een onafhankelijk orgaan waarbij leraars terecht kunnen met klachten zoals bij andere eerstelijnsberoepen met stressrisico's. Meer dan drie vierde (78%) van de leerkrachten is te vinden voor een onafhankelijk orgaan waar ze terecht kunnen met klachten van welke aard ook. 44% zou het een goed initiatief vinden mocht er vrijblijvende begeleiding komen door een arbeidsgeneesheer of psycholoog tegenover 21% die dit niet goed zou vinden en 36% die zich in de antwoordcategorie tussenbeide bevindt. In vergelijking met de andere beroepen bezoekt slechts een zeer laag percentage leerkrachten de arbeidsgeneesheer. Een grote groep senior leerkrachten kampt met één of meerdere werkgerelateerde gezondheidsklachten. Dat ze hiervoor terecht kunnen bij een arbeidsgeneeskundige dienst (eerder dan een huisdokter), die bijvoorbeeld met behulp van objectieve meetschalen werkstress, burn-out, rugklachten,... zou kunnen diagnosticeren, lijkt aangewezen.

Het gevaar te focussen op het individu is natuurlijk dat de leerkracht met de vinger kan worden gewezen iets te doen aan stress of burn-out, zonder de structurele oorzaken aan te pakken. Het aanleren van coping strategieën of psychologische bijstand dient derhalve deel uit te maken van een breder pakket aan maatregelen dat op andere niveaus de oorzaken aanpakt.

***Meso & macro niveau***

De schoolorganisatie en overheid zijn de belangrijkste actoren die iets kunnen doen aan de gevoelens van stress, burn-out en onvrede met niet-lesgebonden activiteiten. Een belangrijke oorzaak van stress is de niet-lesgebonden werkdruk.

Een overgrote meerderheid is ontevreden over de niet-lesgebonden werkdruk. Leerkrachten klagen dan ook dat ze hun werk niet meer naar behoren kunnen doen doordat ze veel tijd en energie moeten steken in de administratieve eisen in plaats van met de leerlingen bezig te zijn. Momenteel heerst er een gevoel van onmacht ten aanzien van de niet-lesgebonden werkdruk. Uitspraken zoals "Het komt van overal en nergens" en "het is zijn eigen leven beginnen leiden" zorgen voor een haast mysterieus fenomeen. Veel administratief werk wordt beargumenteerd door te verwijzen naar de controle door inspectie of derden, zonder nog goed te weten of het echt wel nodig is voor de inspectie of die derden. Een aantal suggesties gericht op de planlast zijn:

- Vereenvoudiging. Er is nood aan een overzicht van wie precies wat verwacht, waarbij de inspanningen proportioneel moeten zijn aan hetgeen verwacht wordt aan verantwoording. Ook dubbel werk te worden vermeden. Dit vraagt om duidelijke richtlijnen en afbakeningen vanuit de overheid in samenwerking met de scholen.

- Duidelijkheid. Directies overbevragen hun leerkrachten omdat ze bang zijn om niet in orde te zijn met de inspectie. De inspectie zelf blijkt relatief duidelijke en beperkte eisen te stellen. De discrepantie tussen beide percepties is alleen maar te verklaren door de onduidelijkheid over verwachtingen en vereisten. De overheid en de inspectie zouden duidelijker kunnen communiceren over hetgeen wordt verwacht.
- Opwaardering van de directiefunctie. De functie van directeurs is erg complex geworden. De kwaliteitseisen van ouders, leerlingen, leerkrachten en 'Brussel' worden steeds hoger. Directies werken als buffer tussen (de eisen van de) samenleving en hun leerkrachtenteam(s) (zie ook Ballet, 2007). Het opsplitsen van de pedagogisch-didactische en de administratief-organisatorische directeursfunctie is een vorm van specialisatie en differentiatie die de toenemende complexiteit het hoofd kan bieden.
- Soortgelijke suggesties tot oplossingen van het stressprobleem in de onderwijssector, werden eigenlijk in 1999 reeds geformuleerd door Steyaert, Janssens en Hellings (1998). Ze schreven toen al dat stress zich voordoet *als de leerkracht effectief alleen staat en dus bij geen enkele probleemsituatie beroep kan doen op collega's, directie of externe diensten...* of *als de verdeling van extra taken onduidelijk en onevenwichtig is...*. Stress doet zich daarentegen volgens hen weinig of niet voor *als leerkrachten de ruimere organisatie mee kunnen bepalen, (zodat) problemen kunnen worden voorzien en vermeden...* of *als ernaar gestreefd wordt om een zo goed mogelijk nascholings-, opvang- en begeleidingsbeleid van leerkrachten uit te bouwen...*.
- We kunnen hier alleen maar dit pleidooi herhalen voor ondersteunende relaties, een evenwichtige verdeling van niet-lesgebonden taken, inspraakmogelijkheden voor leerkrachten, en een uitgebouwd personeelsbeleid. Maatregelen die stress en *burn-out* voorkomen zouden noodzakelijkerwijs deel moeten worden van het personeelsbeleid op school.
- Een informatiedatabase gericht op planlast. De website van Van Gysel over planlast (<http://www.lifehackinginhetonderwijs.be>) tracht een platform te bieden door informatie voor en door leerkrachten te delen. Leerkrachten kunnen er tips vinden en veelgestelde vragen over planlast passeren er de revue. Leerkrachten wisselen informatie uit over wat verplicht is en wat niet of hoe ze zichzelf beter kunnen organiseren. Gezien de grote invloed en negatieve impact van planlast verdient een dergelijk initiatief alle steun.
- Duidelijk grenzen stellen aan de opdracht van het onderwijs en de scholen. De school is vaak de plek bij uitstek (omdat we daar alle kinderen samen hebben) om wat er in de samenleving misloopt (gebrekkige opvoeding, gevaarlijk verkeer, milieuproblematiek...) recht te trekken. Zoals in de aanbevelingen van het onderzoek naar de vakoverschrijdende eindtermen uit 2008 reeds werd aangegeven dient het onderwijs bewust om te gaan met de grotere maatschappelijke druk en moet het de grenzen van zijn opdracht afbakenen en bewaken. Er dient dus goed nagedacht worden over wat jonge mensen op school moeten leren aangezien er niet steeds nieuwe leerinhouden aan de bestaande kunnen worden toegevoegd (Elchardus et al., 2008). Vernieuwingen kunnen pas gebeuren indien het maatschappelijk en wetenschappelijk draagvlak groot genoeg is. Dit geeft het personeel tijd de vernieuwingen op een pedagogisch verantwoorde en professionele manier te implementeren.

- Aandacht in de lerarenopleiding voor de niet-lesgebonden activiteiten die leerkrachten op zich moeten nemen zodat leerkrachten kunnen starten met een meer realistische visie op het lerarenberoep en ze voldoende competenties meekrijgen om ook de niet-lesgebonden opdrachten op een professionele manier aan te pakken.
- Een monitor van de stemming op school. Scholen kunnen worden bevraagd om een beeld te verkrijgen waar het precies misloopt met de werklast, burn-out en stress. Welke scholen klagen het meest over administratieve werklast, burn-out en stress. Wat onderscheidt deze scholen van andere die geen of weinig klachten hebben.

Een van de manieren waarop andere organisaties omgaan met dergelijke spanningen is gebruik te maken van specifieke leermomenten voor de werknemers op gezette tijden. Er bestaat ondertussen een berg aan evidence-based onderzoek over de effectiviteit van dergelijke processen die van deze organisaties lerende organisaties maken (Simmons, German & Ruijter, 2003). De sociale sector beschikt bijvoorbeeld over know-how inzake intervisie en supervisie waardoor de sociaal werkers die met cliënten werken ervaringen uitwisselen over spanningen, problemen en frustraties. Dergelijke intervisies overstijgen het niveau van therapeutische praat sessies door de begeleiding door professionals en verhogen zowel het welbevinden als de weerbaarheid van de deelnemers..

### **Kleuteronderwijs**

Onze bevindingen wijzen er op dat er specifieke maatregelen nodig zijn voor het kleuteronderwijs. Bijna een op de twee leerkrachten in het kleuteronderwijs klaagt over hardnekkige rugklachten naar aanleiding van de werksituatie. In de andere onderwijsniveaus klaagt ongeveer een kwart van de leerkrachten over dergelijke rugklachten. In tegenstelling tot de stress- en stemklachten verdwijnen de rugklachten niet bij het stoppen met werken. Hier kan net zoals bij de stress- en stemklachten preventief gesensibiliseerd worden tijdens de opleiding. Hoe kan men de rug sparen, wat moet men vermijden, tiltechnieken,... Daarnaast is 68% van leerkrachten in het kleuteronderwijs ontevreden met de grootte van de klasgroepen (tegenover circa een derde van de leerkrachten in het lager en secundair onderwijs). Enkel het instellen van kleinere klasgroepen voor het kleuteronderwijs kan hier een oplossing bieden. Dat is in de context van de huidige capaciteitsproblemen in de grote steden een heikel punt.

Heel wat kleuterleidsters houden blijvende letsels over aan de uitoefening van hun beroep. In onze samenleving streven we meer en meer naar langer werken en dient er voor het kleuteronderwijs een alternatief te worden uitgewerkt waarbij de werkopdracht wordt verlicht en eventueel zelfs een tweede loopbaan wordt ontwikkeld. Tot onze samenleving er in slaagt de levensloop aldus te organiseren, verdient het aanbeveling de kleuteronderwijzers toch vroeger dan andere leerkrachten te laten stoppen met werken.

### 1.6.3 Jobdifferentiatie en langer werken

#### **Jobdifferentiatie en mentorschap**

Ongeveer 23% van de leerkrachten gaf aan dat ze langer dan 60 jaar zouden blijven werken op voorwaarde dat ze inhoudelijk wat anders mogen gaan doen (bijvoorbeeld mentorschap, personeelssecretaris...) met behoud van loon. We weten dat dit onmogelijk voor alle leerkrachten toe te passen is en dat ook niet alle leerkrachten een andere functie willen. Deze optie dient echter waar mogelijk optimaal te worden benut. Het mentorschap wordt bijvoorbeeld door 82% van de leerkrachten als waardevol en nuttig beschouwd. Dit werd ook reeds aangehaald in het eindrapport 'Zeg-het-hem-Zelf' waarbij de afschaffing van de ondersteuning van mentoruren betreurd werd. In deze context kan ook worden gedacht aan het langzaam opbouwen en het langzaam afbouwen van de loopbaan. De intrede van jonge leerkrachten moet verlicht worden zoals blijkt uit voorgaand onderzoek (Elchardus et al., 2009). Daarnaast geeft de doorsnee senior leerkracht aan dat ze nog graag voor de klas staan maar frustratie voelen omtrent onderwijsvernieuwingen en niet-lesgebonden activiteiten. Dit dient zoals eerder aangehaald te worden aangepakt. Voor een deel van de senior leerkrachten kan de mogelijkheid worden ontwikkeld om bijvoorbeeld het aantal contacturen te verminderen en deze in overleg met de school anders in te vullen door een anderssoortige functie (coördinerend of administratief) op te nemen.

#### **Informeren van de leerkrachten**

Momenteel heerst er in het onderwijs de idee dat de carrière op 56 of 58 jarige leeftijd stopt. Daar ligt de pensioensnorm. Ook leerkrachten moeten beseffen dat langer werken zich opdringt. De wettelijke effectieve pensioenleeftijd ligt op 65 jaar en de TBS-maatregel is niet bedoeld als vroegtijdige pensionering aangezien deze pas vanaf 60 jaar mogelijk is. Er dient dan ook aan een mentaliteitswissel te worden gewerkt.

### 1.6.4 Pistes die momenteel bewandeld worden maar niet blijken te werken

#### **Deeltijds werken**

Uit onderzoek van Vandeweyer (2010) en ook uit deze studie is gebleken dat deeltijds werken geen langer werken tot gevolg heeft maar eerder als alternatief uittredkanaal wordt gebruikt. Deeltijds werken speelt vooral in op een verzuchting om de loopbaan gedeeltelijk af te bouwen. De mogelijkheid van deeltijds werken kan worden geboden als een comfortoplossing, maar kan niet worden beschouwd als een middel om mensen langer aan het werk te houden.

### **Gepensioneerde leerkrachten terug aan de slag**

Sinds september 2009 is het mogelijk dat gepensioneerde leerkrachten in springen als de school geen geschikte vervanging vindt voor een leerkracht die ziek is of langdurig verlof neemt. Deze maatregel trekt enkel de reeds gemotiveerden aan, die sowieso al langer dan 60 jaar aan de slag blijven. Dit voorstel is interessant maar trekt momenteel te weinig leerkrachten aan, waardoor het probleem van de vroegtijdige uittrede niet wordt opgelost.

## **1.6.5 Advies vanuit gesprekken met leerkrachten**

### **Langer werken zonder negatieve consequenties**

Leerkrachten die langer dan 65 jaar willen werken dienen de mogelijkheid te krijgen om langer aan de slag te blijven zonder negatieve financiële consequenties. Dit wil zeggen dat dit geen negatieve gevolgen mag hebben voor het pensioen. Het langer werken zou positief kunnen worden beloond door een extra vergoeding.

### **Duo-baan**

Enkele leerkrachten wezen op de voordelen van een systeem waarin een oudere en jonge leerkracht een klas delen. Elk zou deeltijds les kunnen geven met onderlinge hulp. Hier dient te worden vermeden dat dit louter gereduceerd wordt tot deeltijds werken, hetgeen zoals eerder vermeld geen langer werken stimuleert.

## **1.7 Slot**

Dit onderzoek bracht de oorzaken en motieven van een vroegtijdige uittrede bij leerkrachten in kaart. Het kan en dient uiteraard te worden gelezen in de nu wel heel grote druk om de uitstap- en pensioensleeftijd te verhogen. Het is duidelijk dat leerkrachten en de TBS niet aan die druk zullen ontsnappen. Naast de TBS-regeling waren hoofdzakelijk financiële overwegingen, gezondheidsredenen en arbeidsomstandigheden zoals de onvrede met de niet-lesgebonden werkdruk doorslaggevende factoren in het bepalen van de uittrede. De TBS-regeling waarvan de grote meerderheid gebruik maakt, heeft zijn oorsprong in de jaren tachtig, toen grote groepen jongeren voor een lerarenopleiding kozen terwijl de bezuinigingen en de geboortedaling het aantal lerarenjobs deed dalen. Er studeerden toen dubbel zoveel jonge leraars af dan er nodig waren. Plaats maken voor jongeren door een vervroegde uittrede van 55-plussers werd toen als oplossing naar voor geschoven en paste in de tijdsgeest. Door de vergrijzing is er op dit moment een omgekeerde situatie. De babyboomgeneratie, geboren na de Tweede Wereldoorlog gaat nu met pensioen of staat aan de vooravond van het pensioen. Hierdoor kondigen zich grote tekorten aan in de onderwijssector en werden de leerkrachtberoepen van het kleuter, basis- en het secundair onderwijs sinds 2008 door de VDAB opgenomen in de lijst van knelpuntberoepen. Daarenboven slabakt het aanbod. Niet zo heel veel jongeren kiezen voor de opleiding en het beroep.

Naast het toekomstige tekort aan leerkrachten staat de betaalbaarheid van het pensioenstelsel onder druk waardoor het vroegtijdig uittreden in onze samenleving problematisch wordt en er getracht wordt om de activiteitsgraad van werknemers ouder dan 50 te verhogen en langer werken aan te moedigen.

Wil men leerkrachten langer aan de slag houden op een gezonde en aangename manier dient men een innoverend beleid te voeren dat langer werken aantrekkelijk maakt en de frustratie omtrent de werkdruk door niet-lesgebonden activiteiten en de daaruit voortvloeiend stress en arbeidsmoeheid aan te pakken. Gezonde, blijde leerkrachten zijn leerkrachten die de capaciteiten hebben langer aan de slag te blijven.